



Komisja  
Europejska



# PRAKTYCZNY PORADNIK DOTYCZĄCY DELEGOWANIA PRACOWNIKÓW

Spółeczna  
Europa

## JAK SKONTAKTOWAĆ SIĘ Z UE

### Osobiście

W całej Unii Europejskiej istnieje kilkaset centrów informacyjnych Europe Direct. Adres najbliższego centrum można znaleźć na stronie: [https://europa.eu/european-union/contact\\_pl](https://europa.eu/european-union/contact_pl).

### Telefonicznie lub drogą mailową

Europe Direct to serwis informacyjny, który udziela odpowiedzi na pytania na temat Unii Europejskiej. Można się z nim skontaktować:

- dzwoniąc pod bezpłatny numer telefonu: 00 800 6 7 8 9 10 11 (niektórzy operatorzy mogą naliczać opłaty za te połączenia),
- dzwoniąc pod standardowy numer telefonu: +32 22999696,
- drogą mailową: [https://europa.eu/european-union/contact\\_pl](https://europa.eu/european-union/contact_pl).

## WYSZUKIWANIE INFORMACJI O UE

### Online

Informacje o Unii Europejskiej są dostępne we wszystkich językach urzędowych UE w portalu Europa: [https://europa.eu/european-union/index\\_pl](https://europa.eu/european-union/index_pl).

### EU publications

Bezpłatne i odpłatne publikacje UE można pobrać lub zamówić na stronie: <https://publications.europa.eu/pl/publications>. Większą liczbę egzemplarzy bezpłatnych publikacji można otrzymać, kontaktując się z serwisem Europe Direct lub z lokalnym centrum informacyjnym (zob. [https://europa.eu/european-union/contact\\_pl](https://europa.eu/european-union/contact_pl)).

### Prawo UE i powiązane dokumenty

Informacje prawne dotyczące UE, w tym wszystkie unijne akty prawne od 1952 r., są dostępne we wszystkich językach urzędowych UE w portalu EUR-Lex: <http://eur-lex.europa.eu>.

### Portal Otwartych Danych UE

Unijny portal otwartych danych (<http://data.europa.eu/euodp/pl>) umożliwia dostęp do zbiorów danych pochodzących z instytucji i innych organów UE. Dane można pobierać i wykorzystywać bezpłatnie, zarówno do celów komercyjnych, jak i niekomercyjnych.

Dokument ukończony w Wrzesień 2019 r.

Ani Komisja Europejska, ani żadna osoba działająca w imieniu Komisji nie ponosi odpowiedzialności za sposób wykorzystania zamieszczonych poniżej informacji.

Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2019

© Unia Europejska, 2019

Zdjęcia © Shutterstock

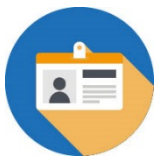
Ponowne wykorzystanie dozwolone pod warunkiem podania źródła.

Ponowne wykorzystanie dokumentów Komisji reguluje decyzja 2011/833/UE (Dz.U. L 330 z 14.12.2011, s. 39).

Wykorzystywanie lub powielanie zdjęć i innych materiałów, co do których UE nie przysługują prawa autorskie, wymaga bezpośredniej zgody właściciela praw.

1	WPROWADZENIE .....	5
1.1	Do czego potrzebny jest niniejszy dokument?.....	5
1.2	Przepisy w skrócie.....	6
2	PRZED DELEGOWANIEM.....	7
2.1	Kiedy przedsiębiorstwo może zaplanować delegowanie pracowników do innego państwa członkowskiego? .....	7
2.2	Czy przed rozpoczęciem świadczenia usług w innym państwie członkowskim konieczne jest dopełnienie jakichkolwiek formalności?.....	8
2.3	Rozważam delegowanie pracowników na bardzo krótki czas. Czy zastosowanie mają te same przepisy? .....	9
2.4	Jak wygląda sytuacja w przypadku „podróży służbowych” do innego państwa członkowskiego? Czy przepisy dotyczące delegowania mają zastosowanie do jakiegokolwiek zagranicznej delegacji pracowników? .....	10
2.5	Czy obywatel państwa trzeciego może zostać delegowany do państwa członkowskiego? .....	11
2.6	Co przewidziano w prawie unii w odniesieniu do warunków zatrudnienia pracowników delegowanych?.....	11
2.7	Co w kontekście delegowania pracowników oznacza „wynagrodzenie”?.....	12
2.8	Czy istnieją szczegółowe warunki zatrudnienia dotyczące pracowników tymczasowych? .....	13
2.9	Czy układy zbiorowe na poziomie przedsiębiorstwa użytkownika (choć nie są powszechnie stosowane) mają również zastosowanie do pracowników tymczasowych? .....	14
2.10	W jaki sposób agencja pracy tymczasowej ma zapoznać się z warunkami zatrudnienia stosowanymi w przedsiębiorstwie użytkownika (zasadniczo, jeżeli zostały określone w układzie zbiorowym na poziomie przedsiębiorstwa)? .....	14
2.11	Czy przedsiębiorstwo będące użytkownikiem może delegować pracownika tymczasowego do innego państwa członkowskiego („delegowanie łańcuchowe”)? .....	14
2.12	Przewiduję delegowanie pracowników na długi okres. Które przepisy szczegółowe mają zastosowanie do delegowania długookresowego?.....	15
2.13	Czym jest umotywowane powiadomienie?.....	16
2.14	Gdzie można znaleźć informacje na temat warunków zatrudnienia pracowników delegowanych? .....	16
2.15	Czy państwa członkowskie są zobowiązane do wskazania kwoty wynagrodzenia, do którego uprawnieni są pracownicy delegowani na ich terytorium?.....	16
2.16	Które rodzaje układów zbiorowych należy uwzględnić?.....	17

2.17	Czy państwa członkowskie są zobowiązane do zamieszczenia na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej tekstu każdego układu zbiorowego mającego zastosowanie wobec pracowników delegowanych? .....	17
2.18	Czy pracodawca może delegować niedawno zatrudnionych pracowników?.....	18
2.19	Jakich informacji pracodawca powinien udzielić pracownikowi przed delegowaniem? .....	18
2.20	Czy pracodawca musi opłacać lub zwracać koszty podróży pracowników delegowanych? .....	19
2.21	Które warunki zatrudnienia mają zastosowanie wobec pracowników odbywających „podróże służbowe”?.....	19
<b>3</b>	<b>W TRAKCIE DELEGOWANIA.....</b>	<b>20</b>
3.1	Związek zawodowy zwrócił się do pracodawcy pracowników delegowanych o rozpoczęcie rokowań zbiorowych. Czy jest to zgodne w prawem unii?.....	20
3.2	W jaki sposób państwa członkowskie mogą sprawdzić, czy rzeczywiście ma miejsce delegowanie? .....	20
3.3	Jakie dokumenty muszą być dostępne w przypadku kontroli?.....	21
3.4	Inspektorzy pracy przyjmującego państwa członkowskiego odmawiają uznania dodatku z tytułu delegowania za część wynagrodzenia. Czy jest to prawidłowe w świetle prawa unii?.....	22
3.5	Czy pracodawca może odliczyć od wynagrodzenia koszty zakwaterowania i wyżywienia? .....	24
3.6	Czy przyjmujące państwo członkowskie może zażądać ode mnie przestrzegania przepisów tego państwa członkowskiego dotyczących zwrotu wydatków na podróż, wyżywienie i zakwaterowanie? .....	24
3.7	Kogo można uczynić odpowiedzialnym za przestrzeganie wymogów w przypadku łańcucha podwykonawców? .....	25
3.8	Czy możliwe jest wprowadzenie systemu odpowiedzialności podwykonawców dotyczącego wyłącznie sytuacji transgranicznych? .....	25
3.9	Mój pracodawca nie płaci mi odpowiednio. Czy mogę wnieść skargę lub wszcząć postępowanie sądowe w przyjmującym państwie członkowskim? .....	25
3.10	Po przeprowadzeniu kontroli nałożono wysoką karę. Czy jest to zgodne w prawem unii? .....	26
<b>4</b>	<b>PO DELEGOWANIU .....</b>	<b>27</b>
4.1	Czy mogę wnieść skargę lub wszcząć postępowanie sądowe przeciwko mojemu pracodawcy po zakończeniu delegowania? Czy należy to zrobić w przyjmującym państwie członkowskim, czy w państwie członkowskim pochodzenia?.....	27
4.2	Czy po zakończeniu delegowania przyjmujące państwo członkowskie może zażądać dokumentów dotyczących delegowania? .....	27



## 1 WPROWADZENIE

Przepisy UE dotyczące delegowania pracowników zapewniają ochronę pracownikom delegowanym w czasie trwania delegowania w związku ze swobodą świadczenia usług transgranicznych, poprzez ustanowienie bezwzględnie obowiązujących przepisów dotyczących warunków pracy oraz ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, które muszą być przestrzegane. W celu zapewnienia sprawiedliwego korzystania ze swobody świadczenia usług i zwiększenia ochrony pracowników Komisja Junckera rozpoczęła przegląd dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników, której nowelizacja została przyjęta przez współprawodawców jako dyrektywa 2018/957/UE. Aby zapewnić jednolite stosowanie przepisów dotyczących delegowania, współprawodawcy przyjęli również dyrektywę 2014/67/UE w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE.

Celem tej reformy ram prawnych jest zapewnienie sprawiedliwej mobilności pracowników na rynku wewnętrznym. W tym celu Komisja Junckera zaproponowała również powołanie Europejskiego Urzędu ds. Pracy (ELA), który został ustanowiony rozporządzeniem (UE) 2019/1149. Zadaniem Europejskiego Urzędu ds. Pracy jest wspieranie organów krajowych w egzekwowaniu przepisów UE w zakresie mobilności

pracowników, w tym przepisów dotyczących delegowania pracowników, ułatwienie uzyskiwania informacji osobom fizycznym, pracodawcom i partnerom społecznym, prowadzenie mediacji w sporach transgranicznych między krajowymi administracjami i wspieranie współpracy państw członkowskich w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej.

### 1.1 DO CZEGO POTRZEBNY JEST NINIEJSZY DOKUMENT?

Niniejszy dokument ma pomóc pracownikom, pracodawcom i organom krajowym w zrozumieniu przepisów dotyczących delegowania pracowników, ponieważ wraz z przyjęciem dyrektywy 2014/67/UE i dyrektywy 2018/957/UE przepisy te uległy zmianie. Zrozumienie tych przepisów jest niezbędne do zapewnienia, aby pracownicy byli świadomi swoich praw, a organy krajowe i pracodawcy w całej UE właściwie i spójnie te przepisy stosowali.

Należy zauważyć, że krajowe środki transponujące dyrektywę 2018/957/UE mogą mieć zastosowanie dopiero od dnia 30 lipca 2020 r.

Aby ułatwić zapoznanie się z dokumentem, jego struktura polega na wyjaśnianiu problemów w kolejności, w jakiej zazwyczaj się pojawiają: co należy zrobić przed delegowaniem pracowników, w trakcie delegowania i po delegowaniu. Niniejszy dokument stanowi praktyczny poradnik dotyczący delegowania pracowników. Nie stanowi on prawnej interpretacji przepisów dyrektyw.

## 1.2 PRZEPISY W SKRÓCIE

W art. 56–62 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (zwanego dalej „TFUE”) określono swobodę świadczenia usług wewnątrz Unii. Art. 57 stanowi, że świadczący usługę może, w celu spełnienia świadczenia, wykonywać przejściowo działalność w państwie członkowskim świadczenia na tych samych warunkach, jakie państwo to nakłada na własnych obywateli. Swoboda świadczenia usług obejmuje prawo usługodawcy prowadzącego działalność w państwie członkowskim do tymczasowego delegowania pracowników do innego państwa członkowskiego w celu świadczenia usługi.

Zgodnie z orzecznictwem Trybunału swobodę świadczenia usług można ograniczyć, aby osiągnąć prawnie uzasadniony cel, taki jak ochrona pracowników, o ile dane środki są odpowiednie do zapewnienia osiągnięcia tego celu i nie wykraczają poza to, co jest konieczne do jego osiągnięcia.

Unijne ramy legislacyjne dotyczące delegowania pracowników składają się z różnych aktów.

Jeżeli chodzi o warunki zatrudnienia pracowników delegowanych, obowiązują trzy dyrektywy (zwane dalej „dyrektywami o delegowaniu pracowników”, *kiedy jest mowa o wszystkich trzech dyrektywach*):

- ▶ dyrektywa 96/71/WE dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług;
- ▶ dyrektywa 2014/67/UE w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniająca rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”); oraz
- ▶ dyrektywa 2018/957/UE zmieniająca dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. Przepisy tej dyrektywy mają zastosowanie dopiero od dnia 30 lipca 2020 r. Do tego dnia dyrektywa 96/71/WE nadal ma zastosowanie w swoim pierwotnym brzmieniu.

Jeżeli chodzi o zabezpieczenie społeczne, zdolność ubezpieczenia pracowników delegowanych (w rozumieniu dyrektywy 96/71/WE) regulują przepisy art. 12, 13 i 16 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego i jego rozporządzenie wykonawcze (WE) nr 987/2009. W rozporządzeniach tych przewidziano ramy prawne określające, w którym państwie członkowskim pracownik delegowany ma być ubezpieczony, jak również inne warunki, które należy spełnić, aby osoba nadal podlegała ustawodawstwu dotyczącemu zabezpieczenia społecznego obowiązującemu w państwie członkowskim, w którym zazwyczaj wykonuje pracę najemną.

Niedawno przyjęta dyrektywa 2019/1152/UE w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej zawiera wymóg, aby każdy pracownik był informowany o zasadniczych aspektach stosunku pracy. Od dnia 1 sierpnia 2022 r. wymóg ten zastąpi obowiązek przekazywania informacji na podstawie dyrektywy 91/533/EWG. Przepis art. 6 dyrektywy 2019/1152/UE zobowiązuje pracodawców do przekazywania tych informacji pracownikom wysyłanym do innego państwa członkowskiego przed ich wyjazdem, jak również określa dodatkowe informacje, które należy przekazać pracownikom delegowanym w rozumieniu dyrektywy 96/71/WE (zob. pytanie 2.19.).



## 2 PRZED DELEGOWANIEM

### 2.1 KIEDY PRZEDSIĘBIORSTWO MOŻE ZAPLANOWAĆ DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW DO INNEGO PAŃSTWA CZŁONKOWSKIEGO?

Delegowanie pracowników ma miejsce w kontekście transgranicznego świadczenia usług. Jedynie przedsiębiorstwa prowadzące zgodnie z prawem działalność w jednym państwie członkowskim („państwo członkowskie pochodzenia”) mogą korzystać ze swobody świadczenia usług. Przedsiębiorstwo funkcjonuje, jeżeli prowadzi działalność gospodarczą przez nieokreślony okres i dzięki stałej infrastrukturze, za pośrednictwem której działalność świadczenia usług jest rzeczywiście prowadzona.

Jeżeli chodzi o warunki zatrudnienia, 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:

- (a) zawarło umowę o świadczenie usług ze stroną będącą odbiorcą usług, działającą w innym państwie członkowskim („przyjmujące państwo członkowskie”) (zwane dalej „delegowaniem na podstawie umowy o świadczenie usług”); lub
- (b) chce delegować pracownika do zakładu albo przedsiębiorstwa należącego do tej samej grupy przedsiębiorców na terytorium innego państwa członkowskiego (zwane dalej „delegowaniem wewnątrz grupy przedsiębiorców”); lub
- (c) jest przedsiębiorstwem pracy tymczasowej lub agencją pośrednictwa pracy i zamierza wynająć pracownika przedsiębiorstwu prowadzącemu działalność gospodarczą lub działającemu na terytorium innego państwa członkowskiego (zwane dalej „delegowaniem przez agencję pracy tymczasowej”).

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.

## 2.2 CZY PRZED ROZPOCZĘCIEM ŚWIADCZENIA USŁUG W INNYM PAŃSTWIE CZŁONKOWSKIM KONIECZNE JEST DOPEŁNIENIE JAKICHKOLWIEK FORMALNOŚCI?

Tak.

Do celów zabezpieczenia społecznego w rozporządzeniach 883/2004 i 987/2009 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego przewidziano formalności w państwie członkowskim pochodzenia: przedsiębiorstwo delegujące pracownika do innego państwa członkowskiego musi skontaktować się z właściwą instytucją w państwie delegującym i w miarę możliwości należy tego dokonać przed delegowaniem. Właściwa instytucja musi wydać pracownikowi zaświadczenie A1 poświadczające, że pracownik – do upłynięcia określonego terminu – podlega szczególnym przepisom dotyczącym pracowników delegowanych na podstawie rozporządzenia 883/2004 i 987/2009. W stosownych przypadkach w zaświadczeniu należy również wskazać warunki, na podstawie których pracownik podlega szczególnym przepisom dotyczącym pracowników delegowanych. Zob. również praktyczny poradnik dotyczący ustawodawstwa mającego zastosowanie w Unii Europejskiej (UE), Europejskim Obszarze Gospodarczym (EOG) i Szwajcarii<sup>1</sup>.

Jeżeli chodzi o warunki zatrudnienia pracowników delegowanych, w dyrektywie 2014/67/UE dopuszcza się, ale nie wymaga, aby przyjmujące państwo członkowskie nałożyło dalsze wymogi administracyjne i środki kontroli, o ile są one uzasadnione i proporcjonalne zgodnie z prawem Unii.

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

- ▶ wymogu dotyczącego złożenia odpowiedzialnym właściwym organom krajowym zwykłego oświadczenia, najpóźniej w momencie rozpoczęcia świadczenia usług, zawierającego istotne informacje niezbędne w celu umożliwienia przeprowadzenia kontroli sytuacji faktycznej 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;
  - 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.

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

---

1 Praktyczny poradnik „Ustawodawstwo mające zastosowanie w Unii Europejskiej (UE), Europejskim Obszarze Gospodarczym (EOG) i Szwajcarii” można znaleźć na stronie internetowej: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=pl>



---

## W PRAKTYCE

Większość państw członkowskich wprowadziło elektroniczny system składania wcześniejszego oświadczenia.

Aby dowiedzieć się, które z tych środków obowiązują w różnych państwach członkowskich, należy zapoznać się z tym dokumentem<sup>2</sup> lub wejść na oficjalną krajową stronę internetową danego państwa członkowskiego, dostępną za pośrednictwem stron portalu Twoja Europa: [https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index\\_pl.htm](https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index_pl.htm)

---

### 2.3 ROZWAŻAM DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW NA BARDZO KRÓTKI CZAS. CZY ZASTOSOWANIE MAJĄ TE SAME PRZEPISY?

Jeżeli chodzi o warunki zatrudnienia pracowników delegowanych, dyrektywa 96/71/WE ma zastosowanie do wszelkiego delegowania, niezależnie od czasu trwania. Niektóre przepisy dyrektywy nie mają jednak zastosowania do krótkookresowego delegowania lub dopuszcza się w nich, aby przyjmujące państwa członkowskie nie stosowały swoich przepisów w stosunku do delegowania na krótki czas.

Po pierwsze istnieje konieczny wyjątek w przypadkach wstępnego montażu lub pierwszej instalacji wyrobów, jeśli okres delegowania nie przekracza ośmiu dni. W tych przypadkach przepisy dyrektywy dotyczące minimalnego wymiaru płatnego corocznego urlopu wypoczynkowego i wynagrodzenia nie mają zastosowania (wyjątek nie dotyczy sektora budowlanego).

Po drugie przyjmujące państwa członkowskie mają możliwość:

- ▶ po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, podjęcia decyzji o niestosowaniu przepisów dotyczących minimalnego wymiaru płatnego corocznego urlopu wypoczynkowego i wynagrodzenia, jeśli okres delegowania nie przekracza jednego miesiąca w okresie odniesienia wynoszącym jeden rok;
- ▶ dopuścić wyjątki od przepisu dotyczącego wynagrodzenia ustanowionego w drodze układów zbiorowych w odniesieniu do delegowania na podstawie umowy o świadczenie usług lub delegowania wewnątrz grupy przedsiębiorców, jeśli okres delegowania nie przekracza jednego miesiąca. Należy zauważyć, że w przypadku delegowania przez agencję pracy tymczasowej jest to niemożliwe;
- ▶ nie stosować przepisów dotyczących minimalnego wymiaru płatnego corocznego urlopu wypoczynkowego i wynagrodzenia ze względu na fakt, że ilość pracy do wykonania jest nieznaczna. Należy zauważyć, że w przypadku delegowania przez agencję pracy tymczasowej jest to niemożliwe;

Wymienione powyżej okresy oblicza się w okresie odniesienia wynoszącym jeden rok. Przy ich obliczaniu uwzględnione zostaną wszystkie okresy wcześniejsze, w których dane stanowisko pracy było obsadzone przez pracownika delegowanego.

Należy zauważyć, że wszystkie pozostałe przepisy dyrektywy 96/71/WE nadal mają zastosowanie do pracowników, których dotyczą.

Należy zauważyć, że niektóre przyjmujące państwa członkowskie wyłączyły krótkookresowe delegowanie lub inne rodzaje delegowania z zakresu określonych wymogów, które nakładają jako krajowe środki kontroli na podstawie art. 9 dyrektywy 2014/67/UE, w szczególności z zakresu wymogu dotyczącego złożenia oświadczenia przed delegowaniem.

---

2 Link do sprawozdania z wdrażania, załącznik I.

---

## ODSTĘPSTWA W PRAKTYCE

### BELGIA

Przed delegowaniem pracowników do Belgii transgraniczny usługodawca musi złożyć oświadczenie za pośrednictwem platformy [Limosa](#).

Niemniej jednak niektóre rodzaje działalności są zwolnione z wymogu złożenia oświadczenia, w szczególności:

- ▶ pracownicy w sektorze międzynarodowego transportu pasażerskiego i towarowego (z wyjątkiem transportu lądowego);
- ▶ pracownicy uczestniczący w spotkaniach o zamkniętej liście uczestników (negocjacjach strategicznych, negocjacjach umowy z klientem, przeglądach wyników itp.);
- ▶ wyspecjalizowani technicy wymagani do przeprowadzenia pilnej konserwacji lub naprawy maszyn lub sprzętu (przez mniej niż 5 dni w miesiącu);
- ▶ sportowcy: pracownicy zagranicznych przedsiębiorstw, jeżeli podróżują w celu uczestniczenia w międzynarodowych zawodach sportowych;
- ▶ artyści o międzynarodowej renomie, jeżeli ich pobyt nie przekracza 21 dni w kwartale;
- ▶ naukowcy uczestniczący w programie naukowym na uczelni przyjmującej lub w instytucie naukowym, o ile pobyt nie przekracza 3 miesięcy w roku kalendarzowym.

---

W odniesieniu do przepisów zabezpieczenia społecznego dotyczących krótkookresowego delegowania zob. pytanie 2.4.

### 2.4 JAK WYGLĄDA SYTUACJA W PRZYPADKU „PODRÓŻY SŁUŻBOWYCH” DO INNEGO PAŃSTWA CZŁONKOWSKIEGO? CZY PRZEPISY DOTYCZĄCE DELEGOWANIA MAJĄ ZASTOSOWANIE DO JAKIEJKOLWIEK ZAGRANICZNEJ DELEGACJI PRACOWNIKÓW?

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.

Należy zauważyć, że 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 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). Obowiązek ten obejmuje każdą działalność gospodarczą, nawet jeśli jest prowadzona jedynie przez krótki czas. W rozporządzeniach nie przewidziano także żadnych wyjątków dotyczących podróży służbowych<sup>3</sup>.

---

3 Formalności dotyczące podróży służbowych są obecnie przedmiotem dyskusji w ramach przeglądu unijnych przepisów w dziedzinie koordynacji zabezpieczenia społecznego.

## 2.5 CZY OBYWATEL PAŃSTWA TRZECIEGO MOŻE ZOSTAĆ DELEGOWANY DO PAŃSTWA CZŁONKOWSKIEGO?

Tak. Jeżeli obywatel państwa trzeciego legalnie przybywa i pracuje w państwie członkowskim, pracodawca może delegować takiego pracownika do innego państwa członkowskiego na takich samych warunkach jak obywatela Unii.

Jeżeli chodzi o warunki zatrudnienia, wobec takich pracowników stosuje się w pełni dyrektywę o delegowaniu pracowników.

W sprawie Van der Elst (C-43/93) Trybunał Sprawiedliwości wyraźnie stwierdził, że przyjmujące państwa członkowskie nie mają prawa wymagać zezwolenia na pracę od obywateli państw trzecich delegowanych przez przedsiębiorstwo prowadzące działalność w innym państwie członkowskim.

W obszarze koordynacji zabezpieczenia społecznego obywatele państw trzecich objęci są zakresem rozporządzenia (UE) nr 1231/2010, o ile legalnie przebywają (przebywają i pracują) na terytorium państwa członkowskiego i znajdują się w sytuacji, która nie ogranicza się pod każdym względem do jednego państwa członkowskiego, a zatem mogą być uznani za pracowników delegowanych na podstawie przepisów o koordynacji zabezpieczenia społecznego na takich samych warunkach, jak obywatele UE.

## 2.6 CO PRZEWIDZIANO W PRAWIE UNII W ODNIESIENIU DO WARUNKÓW ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW DELEGOWANYCH?

W dyrektywie 96/71/WE zmienionej dyrektywą 2018/957/UE (mającą zastosowanie od dnia 30 lipca 2020 r.) wymieniono warunki zatrudnienia obowiązujące w przyjmującym państwie członkowskim, które należy zapewnić pracownikom delegowanym:

- (a) maksymalne okresy pracy i minimalne okresy wypoczynku;
- (b) minimalny wymiar płatnego corocznego urlopu wypoczynkowego;
- (c) wynagrodzenie<sup>4</sup>, wraz ze stawką za nadgodziny; punkt ten nie ma zastosowania do uzupełniających pracowniczych programów emerytalnych;
- (d) warunki wynajmu pracowników, w szczególności przez przedsiębiorstwa zatrudnienia tymczasowego;
- (e) zdrowie, bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy;
- (f) środki ochronne stosowane w odniesieniu do warunków zatrudnienia kobiet ciężarnych lub kobiet tuż po urodzeniu dziecka, dzieci i młodzieży;
- (g) równość traktowania mężczyzn i kobiet, a także inne przepisy w zakresie niedyskryminacji;
- (h) warunki zakwaterowania pracowników, w przypadku gdy jest ono zapewniane przez pracodawcę pracownikom znajdującym się daleko od ich normalnego miejsca pracy<sup>5</sup>;
- (i) stawki dodatków lub zwrot wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania dla pracowników znajdujących się daleko od domu z powodów zawodowych<sup>6</sup>.

Wykaz ten jest wyczerpujący tylko z jednym wyjątkiem: przyjmujące państwa członkowskie mogą – zgodnie z Traktatem i w oparciu o zasadę równego traktowania – wymagać również stosowania warunków zatrudnienia dotyczących dziedzin innych niż wskazane powyżej, **w przypadku przepisów dotyczących porządku publicznego.**

4 Od dnia 30 lipca 2020 r. Do tego dnia „minimalne stawki płacy”.

5 Od dnia 30 lipca 2020 r.

6 Od dnia 30 lipca 2020 r.

Pojęcie przepisów dotyczących porządku publicznego należy interpretować ściśle. Może ono mieć zastosowanie wyłącznie do przepisów krajowych, których przestrzeganie uznano za tak istotne dla ochrony politycznego, społecznego lub gospodarczego w określonym państwie członkowskim, że wymaga się ich przestrzegania przez wszystkie osoby przebywające na terytorium tego państwa członkowskiego i w ramach wszystkich stosunków prawnych w tym państwie.

Ponadto należy zauważyć, że w dyrektywach wymieniono elementy prawa przyjmującego państwa członkowskiego, które mają zastosowanie do pracowników delegowanych, ale nie zharmonizowano ich istoty. W związku z tym do państwa członkowskiego należy na przykład ustalenie poziomu wynagrodzenia i jego elementów składowych oraz podjęcie decyzji, czy i w jaki sposób prawo krajowe reguluje wszystkie warunki zatrudnienia wymienione w art. 3 ust. 1.

## 2.7 CO W KONTEKŚCIE DELEGOWANIA PRACOWNIKÓW OZNACZA „WYNAGRODZENIE”?

W dyrektywie 2018/957/UE nie zdefiniowano pojęcia „wynagrodzenie”<sup>7</sup>. Określono w niej jednak, 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”.

Dyrektywa 2018/957/UE stanowi, że pojęcie wynagrodzenia określa się na odpowiednim poziomie, tj. zgodnie z krajowymi przepisami lub praktyką przyjmującego państwa członkowskiego. W związku z tym w dyrektywie nie podjęto próby ustalenia pojęcia wynagrodzenia ani określenia jakichkolwiek z jego elementów składowych.

Wynagrodzenie (oraz jego różne elementy) pracownika przyjmującego państwa członkowskiego mogą określać przepisy o różnym charakterze: przepisy ustawowe i inne przepisy wykonawcze, różne rodzaje układów zbiorowych (krajowe, sektorowe, lokalne, na poziomie przedsiębiorstwa) oraz indywidualna umowa o pracę zawarta między pracodawcą a pracownikiem.

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.

Należy zauważyć, że istnieją przepisy szczegółowe dotyczące pracowników tymczasowych, zob. pytanie 2.8.

---

<sup>7</sup> Należy zauważyć, że pojęcie „wynagrodzenia” przewidziane w dyrektywie 2018/957/UE ma zastosowanie dopiero od dnia 30 lipca 2020 r. Do tego dnia pracownicy delegowani są uprawnieni do „minimalnych stawek płacy”, jak przewidziano w dyrektywie 96/71/WE.

---

## W PRAKTYCE

Na podstawie dyrektywy 96/71/WE pracownikom delegowanym zapewniano jedynie „minimalne stawki płacy”.

Dzięki dyrektywie 2018/957/UE 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.

Na przykład w Austrii w sektorze budowlanym obejmuje to stawkę za nadgodziny, dodatek za pracę w nocy, dodatek za pracę w niedzielę lub w dni ustawowo wolne od pracy, wynagrodzenie za urlop, specjalny dodatek za urlop, premię na koniec roku oraz premię za 13. miesiąc. Premie za pracę brudną, ciężką lub niebezpieczną miałyby zastosowanie wobec pracowników delegowanych, o ile spełniają oni warunki uprawniające do korzystania z nich.

---

## 2.8 CZY ISTNIEJĄ SZCZEGÓŁOWE WARUNKI ZATRUDNIENIA DOTYCZĄCE PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH?

Tak. W dyrektywie 2018/957/UE określono przepisy szczegółowe dotyczące pracowników tymczasowych. Pracodawca (agencja pracy tymczasowej) musi zagwarantować pracownikom tymczasowym warunki zatrudnienia mające zastosowanie zgodnie z art. 5 dyrektywy 2008/104/WE w sprawie pracy tymczasowej, tj. co do zasady co najmniej warunki, jakie miałyby zastosowanie, gdyby zostali oni bezpośrednio zatrudnieni przez przedsiębiorstwo użytkownika na tym samym stanowisku.

Państwa członkowskie mogą również wymagać, aby oprócz przepisów art. 5 dyrektywy 2008/104/WE pracownicy tymczasowi korzystali z bardziej korzystnych warunków, które mają zastosowanie wobec pracowników tymczasowych na poziomie krajowym.

---

## W PRAKTYCE

Wynajmowanie pracowników przez agencję pracy tymczasowej lub agencję pośrednictwa pracy prowadzącą działalność w państwie członkowskim innym niż państwo członkowskie przedsiębiorstwa użytkownika stanowi szczególną formę delegowania.

W sprawie *Rush Portuguesa* Trybunał orzekł, że chociaż w rozumieniu Traktatu przedsiębiorstwo zaangażowane w udostępnianie siły roboczej jest dostawcą usług, to prowadzi działalność, która w szczególności ma na celu umożliwienie pracownikom uzyskania dostępu do zatrudnienia w przyjmującym państwie członkowskim.

To szczególne powiązanie z rynkiem pracy przyjmującego państwa członkowskiego uzasadnia fakt, że pracownicy delegowani za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej korzystają z zasady równego traktowania.

---

### 2.9 CZY UKŁADY ZBIOROWE NA POZIOMIE PRZEDSIĘBIORSTWA UŻYTKOWNIKA (CHOCIAŻ NIE SĄ POWSZECHNIE STOSOWANE) MAJĄ RÓWNIEŻ ZASTOSOWANIE DO PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH?

Tak – w przeciwieństwie do innych rodzajów pracowników delegowanych, warunki zatrudnienia pracowników tymczasowych nie ograniczają się do warunków ustanowionych przepisami prawa lub powszechnie stosowanymi układami zbiorowymi. Jeżeli na poziomie przedsiębiorstwa użytkownika obowiązuje układ zbiorowy, na mocy dyrektywy 2008/104/WE w sprawie pracy tymczasowej musi mieć on zastosowanie wobec krajowych pracowników tymczasowych – o ile przyjmujące państwo członkowskie nie zastosuje w stosunku do tego przepisu co najmniej jednej alternatywy przewidzianej w tej dyrektywie – oraz wobec delegowanych pracowników tymczasowych zgodnie z dyrektywą 2018/957/UE.

### 2.10 W JAKI SPOSÓB AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ MA ZAPOZNAĆ SIĘ Z WARUNKAMI ZATRUDNIENIA STOSOWANYMI W PRZEDSIĘBIORSTWIE UŻYTKOWNIKA (ZASADNICZO, JEŻELI ZOSTAŁY OKREŚLONE W UKŁADZIE ZBIOROWYM NA POZIOMIE PRZEDSIĘBIORSTWA)?

Przedsiębiorstwo użytkownik jest zobowiązane poinformować agencję pracy tymczasowej o warunkach zatrudnienia, które stosuje w odniesieniu do warunków pracy i wynagrodzenia.

### 2.11 CZY PRZEDSIĘBIORSTWO BĘDĄCE UŻYTKOWNIKIEM MOŻE DELEGOWAĆ PRACOWNIKA TYMCZASOWEGO DO INNEGO PAŃSTWA CZŁONKOWSKIEGO („DELEGOWANIE ŁAŃCUCHOWE”)?

Jeżeli chodzi o warunki zatrudnienia, w przypadku gdy pracownik delegowany przez agencję pracy tymczasowej do przedsiębiorstwa użytkownika zostaje wysłany do przedsiębiorstwa użytkownika do innego państwa członkowskiego, pracownika uznaje się za delegowanego przez agencję pracy tymczasowej, z którą łączy go stosunek pracy.

W związku z tym agencja pracy tymczasowej musi przestrzegać wszystkich przepisów dyrektyw o delegowaniu pracowników, w tym wszystkich stosownych wymogów administracyjnych i środków kontroli.

Aby agencja pracy tymczasowej mogła spełnić wyżej wymienione wymogi, przedsiębiorstwo użytkownik musi w odpowiednim czasie przed rozpoczęciem wykonywania zadań przez pracownika tymczasowego w innym państwie członkowskim przekazać informacje agencji pracy tymczasowej.

## W PRAKTYCE

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 kontekście umowy o świadczenie usług.

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, tj.:

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

W odniesieniu do przepisów dotyczących koordynacji zabezpieczenia społecznego w sytuacjach, w których pracownicy są rekrutowani w jednym państwie członkowskim w celu delegowania ich do innego państwa członkowskiego; pracownicy są delegowani do pracy w kilku przedsiębiorstwach; przepisy dotyczące zabezpieczenia społecznego pracowników delegowanych nie mogą być stosowane – zob. praktyczny poradnik dotyczący ustawodawstwa mającego zastosowanie w Unii Europejskiej (UE), Europejskim Obszarze Gospodarczym (EOG) i Szwajcarii<sup>8</sup> pkt 5, 6 i 7.

### 2.12 PRZEWIDUJĘ DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW NA DŁUGI OKRES. KTÓRE PRZEPISY SZCZEGÓŁOWE MAJĄ ZASTOSOWANIE DO DELEGOWANIA DŁUGOOKRESOWEGO?

W przypadku delegowania długookresowego dyrektywa 2018/957/UE wzmacnia powiązanie między rynkiem pracy przyjmującego państwa członkowskiego a pracownikami delegowanymi do tego państwa członkowskiego. Dyrektywa ta 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)<sup>9</sup>.

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 obszarze koordynacji zabezpieczenia społecznego w rozporządzeniach (WE) nr 883/2004 i 987/2009 nie dokonano żadnego rozróżnienia w zależności od czasu trwania okresu delegowania. Niemniej jednak 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. Jeżeli takie porozumienie na podstawie art. 16 dotyczące przedłużenia stosowania ustawodawstwa państwa delegującego nie zostanie zawarte, wówczas zaraz po zakończeniu okresu delegowania zastosowanie będzie miało ustawodawstwo państwa członkowskiego, w którym dana osoba rzeczywiście pracuje. Więcej informacji na ten temat można znaleźć w praktycznym poradniku dotyczącym ustawodawstwa mającego

<sup>8</sup> <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=pl>

<sup>9</sup> Zastosowanie od dnia 30 lipca 2020 r.

zastosowanie w Unii Europejskiej (UE), na Europejskim Obszarze Gospodarczym (EOG) i w Szwajcarii, pkt 12<sup>10</sup>.

### 2.13 CZYM JEST UMOTYWOWANE POWIADOMIENIE?

Dyrektywa 2018/957/UE<sup>11</sup> stanowi, że w przypadku złożenia przez usługodawcę umotywowanego powiadomienia państwa członkowskie przedłużają okres 12 miesięcy do 18 miesięcy.

Należy zauważyć, że przedłużenie nie może podlegać procedurze udzielania zezwoleń (jest to „powiadomienie”, nie „wniosek”), ale państwa członkowskie mogą wymagać, ab usługodawcy podali powody przedłużenia.

### 2.14 GDZIE MOŻNA ZNALEŹĆ INFORMACJE NA TEMAT WARUNKÓW ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW DELEGOWANYCH?

Zgodnie z art. 5 dyrektywy 2014/67/UE przyjmujące państwa członkowskie mają obowiązek utworzyć i na bieżąco aktualizować jedną krajową stronę internetową zawierającą informacje na temat warunków zatrudnienia mających zastosowanie wobec pracowników delegowanych na ich terytorium. Informacje te należy powszechnie udostępnić bezpłatnie, w jasny, przejrzysty, kompleksowy i łatwo dostępny sposób na odległość i drogą elektroniczną oraz w formatach i zgodnie z normami dostępności stron internetowych, które zapewniają dostęp osobom niepełnosprawnym. W miarę możliwości strona internetowa powinna zawierać linki do istniejących stron internetowych i innych punktów kontaktowych, w szczególności odpowiednich partnerów społecznych.

Należy zauważyć, że dyrektywa 2018/957/UE<sup>12</sup> stanowi, iż w przypadku gdy informacje na jednej krajowej stronie internetowej nie wskazują, które warunki zatrudnienia mają być stosowane, okoliczność tę należy wziąć pod uwagę przy określaniu sankcji w przypadku naruszeń przepisów krajowych przyjętych zgodnie z tą dyrektywą.

W większości przypadków przedsiębiorstwo przewidujące delegowanie ma punkt kontaktowy w przyjmującym państwie członkowskim: przedsiębiorstwo, z którym została (lub zostanie) podpisana umowa o świadczenie usług, przedsiębiorstwo należące do tej samej grupy przedsiębiorców prowadzące działalność gospodarczą w państwie członkowskim pochodzenia lub przedsiębiorstwo użytkownik. Może on stanowić pierwsze źródło informacji na temat warunków zatrudnienia mających zastosowanie podczas delegowania.

Należy zauważyć, że przedsiębiorstwo użytkownik ma obowiązek poinformować agencję pracy tymczasowej o warunkach zatrudnienia, które stosuje w odniesieniu do warunków pracy i wynagrodzenia.

### 2.15 CZY PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE SĄ ZOBOWIĄZANE DO WSKAZANIA KWOTY WYNAGRODZENIA, DO KTÓREGO UPRAWNIENI SĄ PRACOWNICY DELEGOWANI NA ICH TERYTORIUM?

Nie – na podstawie dyrektywy 2014/67/UE przyjmujące państwo członkowskie nie ma obowiązku podawania rzeczywistego wynagrodzenia, które ma zostać wypłacone. Państwa członkowskie mają obowiązek przekazania informacji na temat warunków zatrudnienia, w tym elementów składowych wynagrodzenia, mających zastosowanie wobec pracowników delegowanych na ich terytorium. To

10 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=pl>

11 Zastosowanie od dnia 30 lipca 2020 r.

12 Zastosowanie od dnia 30 lipca 2020 r.



pracodawca pozostaje jednak odpowiedzialny za ustalenie w każdym indywidualnym przypadku kwoty, którą na podstawie tych informacji należy zapłacić pracownikowi delegowanemu.

## 2.16 KTÓRE RODZAJE UKŁADÓW ZBIOROWYCH NALEŻY UWZGLĘDNIĆ?

Istnieją dwie kategorie układów zbiorowych przyjmującego państwa członkowskiego, które należy stosować wobec pracowników delegowanych:

- ▶ układy powszechnie stosowane przez właściwe organy krajowe;
- ▶ układy, które są powszechnie stosowane do wszystkich podobnych przedsiębiorstw na danym obszarze geograficznym, w zawodzie lub sektorze lub które zostały zawarte przez najbardziej reprezentatywnych w skali kraju partnerów społecznych oraz są stosowane na całym terytorium kraju.

Druga kategoria układów zbiorowych ma zastosowanie wyłącznie o tyle, o ile ich zastosowanie w stosunku do przedsiębiorstw delegujących gwarantuje równość traktowania określoną w następujący sposób:

- ▶ przedsiębiorstwa krajowe w podobnej sytuacji podlegają w danym miejscu lub sektorze tym samym obowiązkom co przedsiębiorstwa transgraniczne;
- ▶ od przedsiębiorstw krajowych wymaga się spełnienia powyższych obowiązków z tym samym skutkiem co przedsiębiorstwa transgraniczne.

To do przyjmującego państwa członkowskiego należy określenie, które układy zbiorowe spełniają wyżej wymienione kryteria. Jak wspomniano w pytaniu 2.14, państwa członkowskie muszą opublikować informacje na temat warunków zatrudnienia mających zastosowanie wobec pracowników delegowanych na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej, w tym na temat warunków wynikających z układów zbiorowych powszechnie stosowanych przez organy krajowe lub ponieważ są one zgodne z wyżej wspomnianymi warunkami.

Należy zauważyć, że istnieją przepisy szczegółowe dotyczące pracowników tymczasowych, zob. pytanie 2.8.

## 2.17 CZY PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE SĄ ZOBOWIĄZANE DO ZAMIESZCZENIA NA JEDNEJ OFICJALNEJ KRAJOWEJ STRONIE INTERNETOWEJ TEKSTU KAŻDEGO UKŁADU ZBIOROWEGO MAJĄCEGO ZASTOSOWANIE WOBEC PRACOWNIKÓW DELEGOWANYCH?

Państwa członkowskie mają obowiązek przekazania informacji na temat warunków zatrudnienia mających zastosowanie wobec pracowników delegowanych na ich terytorium, w tym uwzględnienia każdego układu zbiorowego spełniającego warunki, które należy stosować wobec pracowników delegowanych (zob. pytanie 2.14).

Jeżeli chodzi o układy zbiorowe, w dyrektywie 2014/67/UE<sup>13</sup> określono, że państwa członkowskie muszą zapewnić powszechną dostępność na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej informacji:

1. które układy zbiorowe mają zastosowanie i
2. do kogo mają one zastosowanie oraz
3. jakie warunki zatrudnienia muszą być stosowane przez usługodawców z innych państw członkowskich, w tym w miarę możliwości linków do istniejących stron internetowych i innych punktów kontaktowych, w szczególności odpowiednich partnerów społecznych.

Nie istnieje wyraźny wymóg udostępnienia na jednej krajowej stronie internetowej tekstu układów zbiorowych ani w całości, ani jako streszczenia. Jedna krajowa strona internetowa musi jednak umożliwiać usługodawcom transgranicznym łatwe określenie, które układy zbiorowe mają

<sup>13</sup> Zastosowanie od dnia 30 lipca 2020 r.

zastosowanie w ich przypadku. Zamieszczone informacje powinny dotyczyć również elementów składowych wynagrodzenia, metody ich obliczania i, w stosownych przypadkach kryteriów klasyfikacji w ramach różnych kategorii płacowych.

Niektóre państwa członkowskie wychodzą poza wymóg określony w dyrektywie 2014/67/UE i zamieszczają tekst układów zbiorowych przetłumaczony na kilka języków lub streszczony w celu ułatwienia dostępu do stosownych przepisów.

## 2.18 CZY PRACODAWCA MOŻE DELEGOWAĆ NIEDAWNO ZATRUDNIONYCH PRACOWNIKÓW?

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 Komisja Administracyjna ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego uznaje, że pracownik spełnia taki wymóg, jeżeli przez co najmniej jeden miesiąc przed rozpoczęciem delegowania jest objęty ustawodawstwem wysyłającego państwa członkowskiego. Zob. decyzja A2 Komisji Administracyjnej<sup>14</sup>.

## 2.19 JAKICH INFORMACJI PRACODAWCA POWINIEN UDZIELIĆ PRACOWNIKOWI PRZED DELEGOWANIEM?

Zgodnie z prawem Unii, niedawno przyjęta dyrektywa (UE) 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy zawiera wymóg, aby pracodawcy, którzy rozważają delegowanie pracowników do innego państwa członkowskiego, przed wyjazdem pracowników udzielili im informacji na piśmie dotyczących<sup>15</sup>:

- ▶ państwa lub państw, w których praca za granicą ma być wykonywana;
- ▶ przewidywanego okresu pracy za granicą;
- ▶ waluty, w której będzie wypłacane wynagrodzenie;
- ▶ w stosownych przypadkach, świadczeń pieniężnych lub rzeczowych związanych z wykonywaniem przydzielonej pracy;
- ▶ tego, czy zapewniony jest powrót pracownika do kraju, a w stosownych przypadkach, na temat warunków takiego powrotu pracownika;
- ▶ wynagrodzenia przysługującego pracownikowi zgodnie z obowiązującym prawem przyjmującego państwa członkowskiego;
- ▶ w stosownych przypadkach, 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 (zob. pytanie 2.14).

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.

<sup>14</sup> [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:32010D0424\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:32010D0424(02))

<sup>15</sup> Prawa i obowiązki określone w tej dyrektywie mają zastosowanie do wszystkich stosunków pracy do dnia 1 sierpnia 2022 r. Pracodawca zapewnia jednak przedmiotowe informacje wyłącznie na wniosek pracownika, który w tym dniu już jest zatrudniony.

Obowiązek ten istnieje obok wymogu dotyczącego informowania pracowników o zasadniczych aspektach stosunku pracy, w tym o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenie społeczne, jak określono w art. 4 dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy.

## 2.20 CZY PRACODAWCA MUSI OPŁACAĆ LUB ZWRACAĆ KOSZTY PODRÓŻY PRACOWNIKÓW DELEGOWANYCH?

Delegowanie pracowników odbywa się z inicjatywy i w interesie pracodawcy. W związku z tym logiczne jest, że 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 lub praktyką mającymi zastosowanie do danego stosunku pracy, co na ogół wynika z prawa lub praktyki w państwie członkowskim pochodzenia.

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 (zob. pytanie 3.5).

Należy zauważyć, że jak wspomniano w pytaniu 2.19, pracownicy muszą zostać poinformowani o ustaleniach dotyczących zwrotu wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania.

## 2.21 KTÓRE WARUNKI ZATRUDNIENIA MAJĄ ZASTOSOWANIE WOBEC PRACOWNIKÓW ODBYWAJĄCYCH „PODRÓŻE SŁUŻBOWE”?

Dyrektywy o delegowaniu pracowników nie regulują warunków zatrudnienia pracowników, którzy nie wchodzą w zakres pojęcia pracownika delegowanego.

Pracownicy wykonujący działania w przyjmującym państwie członkowskim, ale niekwalifikujący się jako pracownicy delegowani, mogą znajdować się w bardzo różnych sytuacjach i niemożliwe jest uogólnienie warunków zatrudnienia mających do nich zastosowanie: właściwe organy przyjmującego państwa członkowskiego będą musiały przeprowadzić osobną ocenę każdego przypadku i podjąć decyzję na podstawie wszystkich faktycznych elementów każdego przypadku.

Mające zastosowanie ustawodawstwo będzie musiało zostać ustalone zgodnie z rozporządzeniem w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I). W rozporządzeniu tym ustanowiono zasadę dotyczącą swobody wyboru prawa właściwego, ale określono, że taki wybór prawa nie może jednak prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony przyznanej mu na podstawie przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy na mocy prawa i które w sytuacji braku wyboru miałyby zastosowanie. Jeżeli nie dokonano wyboru prawa właściwego dla umowy o pracę, zastosowanie będzie miało prawo państwa, w którym lub – gdy takiego brak – z którego pracownik zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy. Za zmianę państwa, w którym zazwyczaj świadczona jest praca, nie uważa się tymczasowego zatrudnienia pracownika w innym państwie.

Należy jednak zauważyć, że w przypadku gdy ustalono, że przedsiębiorstwo w sposób niedozwolony lub oszukańczy tworzy wrażenie, że sytuacja pracownika jest objęta zakresem stosowania dyrektywy o delegowaniu pracowników, państwo członkowskie, w którym wykonywana jest praca, musi zapewnić, by pracownik mógł korzystać z odpowiedniego prawa krajowego i krajowej praktyki i **w żadnym przypadku nie był objęty warunkami mniej korzystnymi niż te, które mają zastosowanie do pracowników delegowanych.**

W odniesieniu do przepisów zabezpieczenia społecznego dotyczących podróży służbowych zob. pytanie 2.4.



### 3 W TRAKCIE DELEGOWANIA

#### 3.1 ZWIĄZEK ZAWODOWY ZWRÓCIŁ SIĘ DO PRACODAWCY PRACOWNIKÓW DELEGOWANYCH O ROZPOCZĘCIE ROKOWAŃ ZBIOROWYCH. CZY JEST TO ZGODNE W PRAWEM UNII?

Związki zawodowe przyjmującego państwa członkowskiego mogą zwrócić się do usługodawcy o rozpoczęcie rokowań zbiorowych dotyczących wynagrodzenia, które ma zostać przyznane pracownikom delegowanym. Zazwyczaj jest tak w przypadku Szwecji i Danii.

Należy zauważyć, że w dyrektywie 2014/67/UE dopuszcza się, aby przyjmujące państwo członkowskie wymagało wskazania osoby do kontaktów, za której pośrednictwem odpowiedni partnerzy społeczni mogą, w razie potrzeby, dążyć do nakłonienia usługodawcy do rozpoczęcia rokowań zbiorowych w przyjmującym państwie członkowskim.

Bez uszczerbku dla autonomii partnerów społecznych art. 3 ust. 1 i 1a dyrektywy 96/71/WE zmienionej dyrektywą 2018/957/UE nadal ma zastosowanie w takiej sytuacji i rokowania zbiorowe powinny dotyczyć elementów wymienionych w tych przepisach.

#### 3.2 W JAKI SPOSÓB PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE MOGĄ SPRAWDZIĆ, 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 i składki na ubezpieczenie społeczne itp.;
- ▶ miejsce, w którym prowadzi się nabór pracowników delegowanych i z którego są oni delegowani;
- ▶ miejsce, w którym przedsiębiorstwo prowadzi znaczącą działalność gospodarczą oraz w którym zatrudnia personel administracyjny;
- ▶ liczbę wykonanych umów lub wielkość obrotu uzyskanego w państwie członkowskim prowadzenia działalności, z uwzględnieniem szczególnej sytuacji m.in. nowo powstałych przedsiębiorstw i MŚP.

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 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.

### 3.3 JAKIE DOKUMENTY MUSZĄ BYĆ DOSTĘPNE 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 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). Zob. również

praktyczny poradnik dotyczący ustawodawstwa mającego zastosowanie w Unii Europejskiej (UE), Europejskim Obszarze Gospodarczym (EOG) i Szwajcarii, pkt 11.

### 3.4 INSPEKTORZY PRACY PRZYJMUJĄCEGO PAŃSTWA CZŁONKOWSKIEGO ODMAWIAJĄ UZNANIA DODATKU Z TYTUŁU DELEGOWANIA ZA CZĘŚĆ WYNAGRODZENIA. CZY JEST TO PRAWIDŁOWE W ŚWIETLE PRAWA UNII?

Zgodnie z dyrektywą 2018/957/UE pracodawca pracownika delegowanego musi zagwarantować, że kwota rzeczywiście zapłacona pracownikowi w trakcie delegowania jest co najmniej równoważna „wynagrodzeniu”<sup>16</sup> wymaganemu na podstawie przepisów przyjmującego państwa członkowskiego. Aby zrozumieć, jaka kwota ma być wypłacona, należy dokonać porównania między kwotą rzeczywiście zapłaconą pracownikowi a kwotą należną na mocy przepisów przyjmującego państwa członkowskiego. Podstawą tego porównania musi być wynagrodzenie brutto (tj. przed opłaceniem składek i podatków lub dokonaniem odliczeń), a nie pojedyncze elementy składowe wynagrodzenia.

Wynagrodzenie obejmuje dodatki związane z delegowaniem, o ile nie są one wypłacane jako zwrot lub rekompensata wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania.

Zwrotu ani rekompensaty wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania nie uznaje się za wynagrodzenie i w związku z tym nie uwzględnia przy porównaniu. Jeżeli nie wydaje się jasne, które elementy dodatku z tytułu delegowania są wypłacane jako zwrot wydatków faktycznie poniesionych w związku z delegowaniem, uznaje się, że cały dodatek jest wypłacany w formie zwrotu wydatków, a nie wynagrodzenia.

---

## W PRAKTYCE

Aby zastosować dyrektywy o delegowaniu pracowników, konieczne może być uwzględnienie dwóch zbiorów przepisów:

1. przepisów przyjmującego państwa członkowskiego, które określają wymagane „wynagrodzenie”, w tym w zależności od przypadku przepisów ustanowionych w układach zbiorowych powszechnie stosowanych lub które w przeciwnym razie mają zastosowanie;
2. przepisów państwa członkowskiego pochodzenia określających wynagrodzenie płacone pracownikowi, w tym przepisów prawa, wszelkich układów zbiorowych mających zastosowanie oraz indywidualnych umów o pracę.

Pracodawca musi zapewnić, aby kwota zapłacona pracownikowi delegowanemu była co najmniej równoważna wynagrodzeniu wymaganemu na podstawie przepisów przyjmującego państwa członkowskiego.

Porównywać należy całkowite kwoty wynagrodzenia brutto, a nie poszczególne elementy składowe wynagrodzenia.

Dokonując porównania, w przyjmującym państwie członkowskim nie można uwzględnić niektórych elementów płaconych pracownikowi zgodnie z przepisami państwa członkowskiego pochodzenia jako elementów wymaganego wynagrodzenia: dotyczy to płatności nadgodzin, płatności w odniesieniu do kosztów rzeczywiście poniesionych w związku z delegowaniem oraz każdej

---

<sup>16</sup> Od dnia 30 lipca 2020 r. Do tego dnia „minimalne stawki płacy”.

płatności, która stanowi rekompensatę dla pracownika za wykonanie pracy dodatkowej lub pracy w określonych warunkach.

Poniżej podano przykłady takiego porównania:

Kwota brutto, którą należy zapłacić zgodnie z art. 3 ust. 1 – przyjmujące państwo członkowskie		Kwota brutto rzeczywiście zapłacona	
Płaca w kategorii	1550	Płaca	500
		Dodatek z tytułu delegowania	1100
		Rekompensata z tytułu kosztów wyżywienia i zakwaterowania	500
Ogółem	1550		2100

W tym przykładzie zapłacona kwota jest zgodna z wymogiem zawartym w art. 3 ust. 1. Rekompensaty kosztów nie uwzględnia się, ale płaca wraz z dodatkiem z tytułu delegowania są wyższe niż kwota należna na podstawie przepisów przyjmującego państwa członkowskiego.

Kwota brutto, którą należy zapłacić zgodnie z art. 3 ust. 1 – przyjmujące państwo członkowskie		Kwota brutto rzeczywiście zapłacona	
Płaca w kategorii	1550	Płaca	800
Dieta dzienna	400	Dodatek z tytułu delegowania	900
Rekompensata za czas podróży	150	Rekompensata kosztów zakwaterowania	400
Ogółem	2100		2100

W tym przykładzie zapłacona kwota nie jest zgodna z wymogiem zawartym w art. 3 ust. 1, ponieważ nie można uwzględnić rekompensaty z tytułu kosztów zakwaterowania i w związku z tym zapłacona kwota jest niższa od kwoty należnej na podstawie przepisów przyjmującego państwa członkowskiego.

Kwota brutto, którą należy zapłacić zgodnie z art. 3 ust. 1 – przyjmujące państwo członkowskie		Kwota brutto rzeczywiście zapłacona	
Płaca w kategorii	1550	Płaca	800
		Dodatek z tytułu delegowania	600
		Płatność za pracę w nadgodzinach i pracę w niedziele	400
Ogółem	1550		1800

W tym przykładzie zapłacona kwota nie jest zgodna z wymogiem zawartym w art. 3 ust. 1: jeżeli pracodawca wymaga od pracownika wykonania dodatkowej pracy lub pracy w określonych warunkach, rekompensaty za tę dodatkową pracę nie uwzględnia się do celów obliczenia wynagrodzenia.

### 3.5 CZY PRACODAWCA MOŻE ODLICZYĆ OD WYNAGRODZENIA KOSZTY ZAKWATEROWANIA I WYŻYWIENIA?

Nie. Zwrot lub rekompensatę wydatków na podróż, wyżywienie i zakwaterowanie wypłaca się dodatkowo do wynagrodzenia. W związku z tym pracodawca nie może odliczyć ich od wynagrodzenia płaconego pracownikowi.

### 3.6 CZY PRZYJMUJĄCE PAŃSTWO CZŁONKOWSKIE MOŻE ZAŻĄDAĆ ODE MNIE PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW TEGO PAŃSTWA CZŁONKOWSKIEGO DOTYCZĄCYCH ZWROTU WYDATKÓW NA PODRÓŻ, WYŻYWIENIE I ZAKWATEROWANIE?

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 (w tym układom zbiorowym na każdym poziomie) 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 jednak 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.

## W PRAKTYCE

Portugalski 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 mają zostać wypłacone pracownikowi delegowanemu za czas pracy poza normalnym miejscem pracy (w tym przypadku w Ostendzie) w przyjmującym państwie członkowskim.



### 3.7 KOGO MOŻNA UCZYNIĆ ODPOWIEDZIALNYM ZA PRZESTRZEGANIE WYMOGÓW W PRZYPADKU ŁAŃCUCHA PODWYKONAWCÓW?

Przepisy dotyczące odpowiedzialności podwykonawców określono w art. 12 dyrektywy 2014/67/UE i można je streścić w następujący sposób:

- ▶ na zasadach niedyskryminacji i proporcjonalności państwa członkowskie moga wprowadzić odpowiedzialność podwykonawców w celu zapewnienia, aby w łańcuchach podwykonawców wykonawca, dla którego pracodawca jest bezpośrednim podwykonawcą, mógł, dodatkowo lub zamiast pracodawcy, być pociągnięty do odpowiedzialności przez pracownika delegowanego w odniesieniu do zaległego wynagrodzenia netto;
- ▶ jeżeli chodzi o sektor budowlany, państwa członkowskie muszą przewidzieć taką odpowiedzialność podwykonawców;
- ▶ państwa członkowskie mogą ustanowić bardziej rygorystyczne zasady odpowiedzialności, na zasadach niedyskryminacji i proporcjonalności w odniesieniu do zakresu i zasięgu odpowiedzialności podwykonawców;
- ▶ zamiast zasad odpowiedzialności wspomnianych powyżej państwa członkowskie mogą wprowadzić inne odpowiednie środki egzekwowania, które to środki umożliwiają nałożenie skutecznych i proporcjonalnych kar na wykonawcę.

Krótko mówiąc, w przypadku sektora budowlanego musi istnieć system odpowiedzialności podwykonawców, który skutkuje odpowiedzialnością wykonawcy w ramach bezpośredniego związku podwykonawczego. W innych sektorach gospodarki państwa członkowskie mogą wprowadzić system odpowiedzialności podwykonawców, nawet o rozszerzonym zakresie lub zasięgu, o ile jest on niedyskryminujący i proporcjonalny.

Należy zauważyć, że dyrektywa umożliwia państwom członkowskim wyłączenie ze wspólnej odpowiedzialności wykonawcy, który zgodnie z prawem krajowym przyjął na siebie „zobowiązania związane z należyłą starannością”.

### 3.8 CZY MOŻLIWE JEST WPROWADZENIE SYSTEMU ODPOWIEDZIALNOŚCI PODWYKONAWCÓW DOTYCZĄCEGO WYŁĄCZNIE SYTUACJI TRANSGRANICZNYCH?

Jak wspomniano w pytaniu 3.7, każdy system odpowiedzialności podwykonawców wprowadzony zgodnie z dyrektywą 2014/67/UE musi być niedyskryminujący i proporcjonalny. W związku z tym państwa członkowskie nie mogą ustanowić systemu odpowiedzialności podwykonawców, który ma zastosowanie wyłącznie wobec usługodawców transgranicznych, ponieważ stanowiłyby on bezpośrednią dyskryminację tych usługodawców. Taki system mógłby zniechęcać klientów i wykonawców do zawierania umów z przedsiębiorstwami prowadzącymi działalność w innych państwach członkowskich lub zlecania im podwykonawstwa.

### 3.9 MÓJ PRACODAWCA NIE PŁACI MI ODPOWIEDNIO. CZY MOGĘ WNIEŚĆ SKARGĘ LUB WSZCZĄĆ POSTĘPOWANIE SĄDOWE W PRZYJMĄCYM PAŃSTWIE CZŁONKOWSKIM?

Tak. Państwa członkowskie muszą zapewnić pracownikom delegowanym istnienie skutecznych mechanizmów służących do bezpośredniego wnoszenia skarg przeciwko ich pracodawcom, jak również prawa do wszczęcia postępowania sądowego lub administracyjnego, również w przyjmującym państwie członkowskim.

Państwa członkowskie muszą umożliwić związkom zawodowym oraz innym stronom trzecim uczestnictwo, w imieniu pracowników delegowanych lub ich pracodawcy lub w celu udzielenia im wsparcia oraz za ich zgodą, w każdym postępowaniu sądowym lub administracyjnym w celu egzekwowania praw lub wymogów wynikających z dyrektyw o delegowaniu pracowników.

### 3.10 PO PRZEPROWADZENIU KONTROLI NAŁOŻONO WYSOKĄ KARĘ. CZY JEST TO ZGODNE W PRAWEM UNII?

W dyrektywie 2014/67/UE nałożono na państwa członkowskie wymóg wprowadzenia odpowiednich i skutecznych mechanizmów kontroli i monitorowania na zasadach niedyskryminacji i proporcjonalności.

Przewidziano w niej również, że państwa członkowskie muszą wprowadzić kary mające zastosowanie w przypadku naruszenia krajowych przepisów przyjętych zgodnie z dyrektywą oraz muszą przyjąć wszystkie niezbędne środki mające zapewnić wdrożenie i przestrzeganie tych kar.

Przewidziane kary powinny być **skuteczne, proporcjonalne i odstraszające**.





## 4 PO DELEGOWANIU

### 4.1 CZY MOGĘ WNIEŚĆ SKARGĘ LUB WSZCZĄĆ POSTĘPOWANIE SĄDOWE PRZECIWKO MOJEMU PRACODAWCY PO ZAKOŃCZENIU DELEGOWANIA? CZY NALEŻY TO ZROBIĆ W PRZYJMUJĄCYM PAŃSTWIE CZŁONKOWSKIM, CZY W PAŃSTWIE CZŁONKOWSKIM POCZODZENIA?

Tak – w dyrektywie 2014/67/UE wyraźnie przewidziano, że państwa członkowskie muszą wprowadzić mechanizmy wnoszenia skarg lub wszczynania postępowań sądowych, nawet po ustaniu stosunku pracy, dotyczących wszelkich należności wynikających ze stosunku umownego między pracodawcą a danym pracownikiem delegowanym oraz strat i szkód w wyniku niezastosowania przepisów dotyczących delegowania. Takie mechanizmy muszą być dostępne po powrocie pracownika delegowanego z państwa członkowskiego, do którego został delegowany.

### 4.2 CZY PO ZAKOŃCZENIU DELEGOWANIA PRZYJMUJĄCE PAŃSTWO CZŁONKOWSKIE MOŻE ZAŻĄDAĆ DOKUMENTÓW DOTYCZĄCYCH DELEGOWANIA?

Istotnie, w dyrektywie 2014/67/UE dopuszcza się, aby państwa członkowskie wymagały od usługodawcy dostarczenia niektórych dokumentów (umowy o pracę, kart płac, rozliczeń czasu pracy wskazujących rozpoczęcie, zakończenie i długość dnia pracy oraz dowodów wypłaty wynagrodzeń) w rozsądnym terminie **po zakończeniu delegowania**.

W dyrektywie o delegowaniu pracowników UE określa szereg zasad delegowania pracowników, które odnoszą się do procesu, w ramach którego pracodawcy tymczasowo zlecają swoim pracownikom wykonanie usług w innym państwie UE. Niniejsza broszura zawiera szczegółowe informacje na temat przepisów stosowanych przed delegowaniem, w jego trakcie i po zakończeniu delegowania. Zrozumienie zasad delegowania jest szczególnie istotne, ponieważ pozwala poznać pracownikom ich prawa i zagwarantować ich prawidłowe i spójne stosowanie w całej UE przez organy krajowe i pracodawców.

Możesz pobrać nasze publikacje lub uzyskać nieodpłatną subskrypcję pod adresem

<http://ec.europa.eu/social/publications>

Aby mieć dostęp do najnowszych informacji dotyczących Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego, należy zgłosić chęć otrzymywania nieodpłatnego biuletynu poświęconego portalowi Europa pod adresem

<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>



Social Europe



EU\_Social