

CZĘSTOCHOWSKIE STOWARZYSZENIE ETOH

NR 8

Sierpień 2022 r.



**POWIAT
LUBLINIECKI**



**MINISTERSTWO
SPRAWIEDLIWOŚCI**
www.ms.gov.pl

Zadanie publiczne współfinansowane ze środków otrzymanych
z Powiatu Lublinieckiego

**INFORMATOR PRAWNY NR 8
CZĘSTOCHOWSKIEGO STOWARZYSZENIA
ETOH
ROK 2022**

UPRAWNIENIA PRACOWNICZE PRACOWNIKA PRACUJĄCEGO ZA GRANICĄ

Czy Pracodawca w każdym przypadku powinien przestrzegać przepisy o delegowaniu

Pracownika do innego kraju ?

Pracodawca ma obowiązek przestrzegać **przepisów o delegowaniu**, jeżeli:

- umowę z partnerami biznesowymi w innych krajach UE i konieczne jest wysłanie pracowników do innego kraju UE na określony okres w celu świadczenia usług
- pracownik wysyłany jest do przedsiębiorstwa, które Pracodawca posiada w innym kraju UE.

W obu przypadkach między pracodawcą a delegowanymi pracownikami musi istnieć **stosunek pracy**.

Przepisy o delegowaniu mają zastosowanie także wtedy, gdy korzystasz z usług **agencji pracy tymczasowej**, aby wynająć do pracy w swoim przedsiębiorstwie pracownika z kraju UE innego niż ten, w którym Twoje przedsiębiorstwo jest zarejestrowane lub prowadzi działalność. W takim przypadku musi istnieć **stosunek pracy** między pracownikiem a agencją pośrednictwa pracy lub agencją pracy tymczasowej, z której usług korzystasz.

Jakie warunki zatrudnienia gwarantowane są w kraju przyjmującym ?

W okresie delegowania pracodawca zobligowany jest **zagwarantować** swoim pracownikom **takie same warunki zatrudnienia** jak te obowiązujące z mocy prawa lub powszechnie stosowanych umów zbiorowych w **kraju przyjmującym**. Odnosi się to do:

- ➡ minimalnych okresów odpoczynku
- ➡ maksymalnego czasu pracy
- ➡ minimalnego wymiaru płatnych urlopów rocznych
- ➡ wynagrodzenia (w tym wszystkich jego obowiązkowych elementów) określonego w prawie krajowym lub powszechnie stosowanych umowach zbiorowych
- ➡ bezpieczeństwa i higieny pracy
- ➡ środków ochronnych dla kobiet ciężarnych, kobiet bezpośrednio po urodzeniu dziecka oraz młodzieży (w wieku poniżej 18 lat)
- ➡ równego traktowania kobiet i mężczyzn warunków zakwaterowania pracowników w kraju przyjmującym, jeżeli ma je zapewnić pracodawca dodatków lub zwrotu kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania, gdy są one wymagane w czasie trwania delegowania.

Jeżeli te warunki zatrudnienia w kraju są **bardziej korzystne** dla pracowników niż te obowiązujące w kraju przyjmującym, pracodawca ma obowiązek **utrzymać te warunki** w czasie trwania delegowania.

W przypadku sektorów innych niż sektor budowlany **nie ma obowiązku przestrzegania** wymogów dotyczących minimalnego wynagrodzenia i urlopu rocznego, jeżeli:

- ➡ **pierwsza instalacja** lub **wstępny montaż** określonych produktów przez wykwalifikowanych pracowników stanowi **integralny element** umowy z partnerem w innym kraju oraz
- ➡ pracownicy są delegowani do innego kraju na okres **nieprzekraczający 8 dni** na rok.

Należy mieć na uwadze że Kraje UE mogą zdecydować – po konsultacji z przedstawicielami pracodawców i pracowników – że wymogi dotyczące wynagrodzenia i urlopu rocznego obowiązujące w kraju przyjmującym nie muszą być przestrzegane, jeżeli łączny czas trwania delegowania jest krótszy niż miesiąc. Z wyłączenia tego nie można korzystać w przypadku pracowników delegowanych przez agencje pracy tymczasowej.

Jakie obowiązki ciąży na pracodawcy przy delegowaniu długoterminowym ?

Jeżeli czas trwania delegowania przekracza 12 miesięcy (lub 18 miesięcy po złożeniu przez pracownika umotywowanego powiadomienia w kraju przyjmującym), pracodawca musi zagwarantować swoim pracownikom wszystkie warunki zatrudnienia obowiązujące w kraju przyjmującym, z wyjątkiem warunków dotyczących dodatkowych świadczeń emerytalnych lub rozwiązania umowy.

Jakie kraju przepisy dotyczące zabezpieczenia społecznego dla pracowników delegowanych są stosowane ?

Podczas tymczasowego zatrudnienia w innym kraju UE delegowani przez pracownicy (także samozatrudnieni) mogą pozostać w systemie zabezpieczenia społecznego kraju, w którym pracowali przed delegowaniem.

Pracodawca musi z wyprzedzeniem poinformować administrację kraju przyjmującego i złożyć wniosek o formularz PD A1 (tzw. dokument przenośny A1) wydawany przez zakład ubezpieczeń społecznych w kraju, w którym są ubezpieczeni pracownicy. Dokument A1 potwierdza, że pracownik delegowany jest zarejestrowany w systemie zabezpieczenia społecznego w kraju pochodzenia i nie musi opłacać składek w kraju przyjmującym.

Występując o wydanie dokumentu A1, należy podać daty rozpoczęcia i zakończenia delegowania w innym kraju UE. **Maksymalny okres, jaki możesz podać w formularzu, to 24 miesiące.**

Jeżeli okres delegowania trwa dłużej niż 24 miesiące lub trzeba go przedłużyć, pracodawca może :

- poprosić organ wydający dokument A1 o przedłużenie okresu – co nie jest przyznawane automatycznie i zależy od wzajemnego porozumienia między krajem pochodzenia i krajem przyjmującym
- wezwać pracownika do przystąpienia do systemu zabezpieczenia społecznego kraju przyjmującego.

Gdzie można zasięgnąć informacji o prawach pracownika delegowanego ?

Każdy kraj UE dysponuje co najmniej jednym punktem kontaktowym, w którym można zasięgnąć dokładnych informacji na temat delegowania pracowników za granicę. Punkty te również współpracują ze sobą i wymieniają się informacjami, monitorują warunki zatrudnienia podczas delegowania oraz badają domniemane przypadki naruszenia przepisów.

Czy okresy zatrudnienia za granicą są zaliczane do okresów pracy w Polsce, od których zależą uprawnienia pracownicze

Stosownie do art. 86 ust 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, udokumentowane okresy zatrudnienia, przebyte za granicą u pracodawcy zagranicznego, są zaliczane do okresów pracy w Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie uprawnień pracowniczych. Takie sformułowanie przepisu oznacza, że zaliczeniu podlegają wszystkie okresy zatrudnienia za granicą u pracodawcy zagranicznego, niezależnie od kraju, w którym miały miejsce oraz bez względu na obywatelstwo pracownika. Bez znaczenia jest w szczególności, czy praca odbywała się w państwie należącym do Unii

Europejskiej bądź Europejskiego Obszaru Gospodarczego, ani czy pracownik posiada obywatelstwo któregoś z tych krajów. Zgodnie ze stanowiskiem prezentowanym przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pracownik może udokumentować zagraniczne okresy zatrudnienia wszelkimi dokumentami, które uprawdopodobniają fakt zatrudnienia u pracodawcy zagranicznego, przedstawiając np.



umowę o pracę,



zaświadczenie wystawione przez pracodawcę,



odcinki wypłat wynagrodzenia czy zaświadczenia dotyczące podlegania ubezpieczeniu społecznemu.

Niekoniecznie musi to być zagraniczny odpowiednik polskiego świadectwa pracy.

Na podstawie art. 85 ust. 4 tej ustawy agencja zatrudnienia ma obowiązek poinformować na piśmie osobę kierowaną do pracy za granicą o przysługujących jej uprawnieniach dotyczących zaliczenia do okresów pracy w Polsce udokumentowanych okresów zatrudnienia za granicą u pracodawcy zagranicznego.

Któremu ustawodawstwu w zakresie ubezpieczenia społecznego podlega pracownik

delegowany?

Jak stanowi art. 12 ust. 1 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, osoba, która wykonuje działalność, jako pracownik najemny w państwie członkowskim w imieniu pracodawcy, który normalnie prowadzi tam swą działalność, a która jest delegowana przez tego pracodawcę do innego państwa członkowskiego do wykonywania pracy w imieniu tego pracodawcy, nadal podlega ustawodawstwu pierwszego państwa członkowskiego, pod warunkiem, że przewidywany czas takiej pracy nie przekracza 24 miesięcy i że osoba ta nie jest wysłana, by zastąpić inną delegowaną osobę.

Zgodnie z przepisami unijnymi delegowanie pracownika do pracy za granicą w obszarze Unii Europejskiej wiąże się z podleganiem jednemu ustawodawstwu w zakresie zabezpieczenia społecznego. Zwykle do osób, które w celach zawodowych przemieszczają się między państwami członkowskimi, zastosowanie ma system ustanowiony na mocy ustawodawstwa państwa członkowskiego nowego zatrudnienia.

W stosunku do pracowników wykonujących pracę poza państwem członkowskim swojego miejsca zamieszkania zastosowanie mają przepisy rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 roku w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U.UE.L.2004.166.1). Pracownik przemieszczający się w obrębie Unii Europejskiej powinien podlegać tylko jednemu ustawodawstwu zabezpieczenia społecznego (art. 11 ust. 1). Jako ogólną regułę przyjęto do określenia ustawodawstwa właściwego zasadę terytorialności (art. 11 ust. 2 a-e), która stanowi, że osoba wykonująca w państwie członkowskim pracę najemną lub pracę na własny rachunek podlega

ustawodawstwu tego państwa członkowskiego, urzędnik służby cywilnej podlega ustawodawstwu państwa członkowskiego, jakiemu podlega zatrudniająca go administracja, osoba otrzymująca zasiłek dla bezrobotnych zgodnie z przepisami art. 65 na podstawie ustawodawstwa państwa członkowskiego zamieszkania podlega ustawodawstwu tego państwa członkowskiego, osoba powołana lub odwołana ze służby w siłach zbrojnych lub służby cywilnej w państwie członkowskim podlega ustawodawstwu tego państwa członkowskiego, a każda inna osoba podlega ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania, bez uszczerbku dla innych przepisów rozporządzenia, gwarantujących jej świadczenia na podstawie ustawodawstwa jednego lub kilku innych państw członkowskich (zasada *lex loci laboris*).

Rozporządzenie przewiduje ściśle uregulowane odstępstwa od tej ogólnej zasady. Jedno z nich, uregulowane w art. 12 ust. 1 dotyczy pracowników najemnych delegowanych do wykonywania pracy w innym państwie członkowskim. Stosownie do powołanego przepisu osoba, która wykonuje działalność jako pracownik najemny w państwie członkowskim w imieniu pracodawcy, który normalnie prowadzi tam swą działalność, a która jest delegowana przez tego pracodawcę do innego państwa członkowskiego do wykonywania pracy w imieniu tego pracodawcy, nadal podlega ustawodawstwu pierwszego państwa członkowskiego, pod warunkiem że przewidywany czas takiej pracy nie przekracza 24 miesięcy i że osoba ta nie jest wysłana, by zastąpić inną delegowaną osobę.

Pojęcia użyte w treści ww. przepisu zostały wyjaśnione w przepisie art. 14 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) NR 987/2009 z dnia 16 września 2009 roku dotyczącego wykonania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U. UE.L.2009.284.1). Stosownie do jego treści do celów stosowania art. 12 ust. 1 rozporządzenia podstawowego, „osoba, która wykonuje działalność jako pracownik najemny w państwie członkowskim w imieniu pracodawcy, który normalnie tam prowadzi swoją działalność, a która jest delegowana przez tego pracodawcę do innego państwa członkowskiego”, oznacza także osobę zatrudnioną w celu oddelegowania jej do innego państwa członkowskiego, pod warunkiem że osoba ta bezpośrednio przed rozpoczęciem zatrudnienia podlega już ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym siedzibę ma jej pracodawca (ust. 1).

Do celów stosowania art. 12 ust. 1 rozporządzenia podstawowego sformułowanie „który normalnie tam prowadzi swą działalność” odnosi się do pracodawcy zazwyczaj prowadzącego znaczną część działalności, innej niż działalność związana z samym zarządzaniem wewnętrznym, na terytorium państwa członkowskiego, w którym ma swoją siedzibę, z uwzględnieniem wszystkich kryteriów charakteryzujących działalność prowadzoną przez dane przedsiębiorstwo

. Odnośne kryteria muszą zostać dopasowane do specyficznych cech każdego pracodawcy i do rzeczywistego charakteru prowadzonej działalności Wyjaśnieniu rozpatrywanych pojęć służy również decyzja Komisji Administracyjnej ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego nr A2 z dnia 12 czerwca 2009 roku, dotycząca wykładni art. 12 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr (...) w sprawie ustawodawstwa mającego zastosowanie do pracowników delegowanych i osób wykonujących pracę na własny rachunek, tymczasowo pracujących poza państwem właściwym (2010/C 106/02). Zgodnie z

jej założeniami, pierwszym decydującym warunkiem dla zastosowania art. 12 ust. 1 rozporządzenia jest istnienie bezpośredniego związku między pracodawcą a zatrudnionym przez niego pracownikiem przez cały okres delegowania. Drugim decydującym warunkiem jest natomiast istnienie więzi między pracodawcą a państwem członkowskim, w którym ma on swoją siedzibę. Możliwość delegowania pracowników powinna ograniczać się wyłącznie do przedsiębiorstw, które normalnie prowadzą swą działalność na terytorium państwa członkowskiego, którego ustawodawstwu nadal podlega pracownik delegowany. Dlatego przyjmuje się, że powyższe przepisy mają zastosowanie jedynie do przedsiębiorstw, które zazwyczaj prowadzą znaczną część działalności na terytorium państwa członkowskiego, w którym mają siedzibę.

W celu ustalenia czy pracodawca zazwyczaj prowadzi znaczną część działalności na terytorium państwa członkowskiego, w którym ma swoją siedzibę, instytucja właściwa w tym państwie zobowiązana jest zbadać wszystkie kryteria charakteryzujące działalność prowadzoną przez tego pracodawcę, w tym miejsce, w którym przedsiębiorstwo ma swą zarejestrowaną siedzibę i administrację, liczebność personelu administracyjnego pracującego w państwie członkowskim, w którym pracodawca ma siedzibę oraz w drugim państwie członkowskim, miejsce, w którym rekrutowani są pracownicy delegowani, i miejsce, w którym zawierana jest większość umów z klientami, prawo mające zastosowanie do umów zawartych przez przedsiębiorstwo z jednej strony z pracownikami i z drugiej strony z klientami, obroty w odpowiednio typowym okresie w każdym z państw członkowskich, których rzecz dotyczy oraz liczbę umów wykonanych w państwie wysyłającym. Wykaz ten nie jest wyczerpujący, ponieważ kryteria powinny być dostosowane do każdego konkretnego przypadku i powinny uwzględniać charakter działalności prowadzonej przez przedsiębiorstwo w państwie, w którym ma ono siedzibę.

W praktyce sądy krajowe same dokonywują interpretacji przepisów rozporządzenia przy rozstrzyganiu sporów wynikających z krótkotrwałego przemieszczania się pracowników delegowanych do pracy za granicą i możliwych kolizji podlegania różnym systemom zabezpieczenia społecznego, które bywają nadużywane przez pracodawców wysyłających pracowników delegowanych do pracy za granicą z instrumentalnym wykorzystywaniem różniących się obciążeń składowych oraz świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Powyższe regulacje mają zastosowanie również do możliwości delegowania za granicę pracowników agencji pracy tymczasowej, przy czym przedsiębiorstwo pracy tymczasowej, które przekazuje czasowo pracowników z jednego państwa członkowskiego do dyspozycji przedsiębiorcom mającym siedziby w innym państwie członkowskim, musi zwykle wykonywać swą działalność w tym pierwszym państwie. Warunek ten jest spełniony, jeżeli przedsiębiorstwo stale wykonuje znaczącą działalność w państwie, w którym ma siedzibę (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 maja 2010 r., II UK 389/09). Kryteria podlegania pracowników tymczasowych właściwemu systemowi zabezpieczenia społecznego zinterpretował Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 maja 2010 r. (sygn. akt II UK 319/09), wskazując, że o podleganiu właściwemu systemowi zabezpieczenia społecznego pracowników tymczasowych zatrudnionych wyłącznie w celu oddelegowania do pracy w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej, oprócz formalnych więzi pozostawiania w stosunku pracy pomiędzy pracownikiem i przedsiębiorstwem wysyłającym oraz

przynależności do porządku prawa pracy państwa delegującego w zakresie zawierania umów o pracę, podejmowania decyzji w przedmiocie rodzaju pracy, wynagradzania za jej wykonywanie i zwalniania pracowników, przesądza prowadzenie przez agencję pracy tymczasowej także zwykłej (normalnej) działalności godnej odnotowania w państwie wysyłającym, w którym ma zarejestrowaną siedzibę, która nie może ograniczać się do wykonywania wewnętrznych czynności administracyjnych związanych z prowadzeniem przedsiębiorstwa. Zdaniem Sądu Najwyższego aktualnie obowiązujące regulacje odpowiadają przy tym dotychczasowemu rozumieniu odnośnych przepisów unijnych.

Jakie wymagania musi spełniać pracodawca aby pracownicy mieli ubezpieczenie państwa delegującego ?

Na temat wymagań, jakie powinien spełniać pracodawca, aby jego pracownicy podlegali systemowi zabezpieczenia społecznego państwa wysyłającego, niegdyś wypowiedział się Europejski Trybunał Sprawiedliwości (obecnie: Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej). W wyroku F. (C-202/97, ECR 2000/2/I-00883, LEX nr 82707) ETS stwierdził, że art. 14 ust. 1 rozporządzenia nr (...), w wersji skodyfikowanej rozporządzeniem nr 2001/83, powinien być interpretowany w ten sposób, że w celu skorzystania z przywileju przyznanego przez ten przepis przedsiębiorstwo, które przekazuje czasowo pracowników z jednego państwa członkowskiego do dyspozycji przedsiębiorstwom mającym siedzibę w innym państwie członkowskim, musi wykonywać swą działalność w tym pierwszym państwie. Warunek ten jest spełniony, jeżeli przedsiębiorstwo stale wykonuje znaczącą działalność w państwie, w którym ma siedzibę.

Z kolei w orzeczeniu w sprawie P. (C-404/98, ECR 2000/11A/I-09379, LEX nr 83030) wyraźnie podkreślono, że zastosowanie art. 14 ust. 1a rozporządzenia (...) nie dotyczy pracowników przedsiębiorstwa z siedzibą w jednym państwie członkowskim, wysyłanych do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego, w którym, poza czysto wewnętrznymi działaniami zarządzającymi, to przedsiębiorstwo prowadzi całą swoją działalność. Mimo iż wyroki te zostały wydane w odniesieniu do poprzednio obowiązującego rozporządzenia (...), zachowały pełną aktualność także i na gruncie regulacji aktualnie obowiązujących. Sąd meriti podkreślił, że w przypadkach występowania kolizji podlegania różnym ustawodawstwom zabezpieczenia społecznego, delegowani pracownicy podlegają ustawodawstwu tego państwa członkowskiego, na którego terytorium rzeczywiście pracują. Oznacza to, że delegowany pracownik przedsiębiorstwa, które zajmuje się wyłącznie wysyłaniem pracowników do innych państw i nie wykonuje znaczącej działalności w państwie wysyłającym, podlega ubezpieczeniu społecznemu państwa, w którym pracuje. Zastosowanie art. 12 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr (...) stanowi więc wyjątek, który należy interpretować ściśle.

Dla celów stosowania art. 14 ust. 1 rozporządzenia (WE) wymóg, do którego odnoszą się słowa „bezpośrednio przed rozpoczęciem zatrudnienia” można uważać za spełniony, jeśli dana osoba podlega przez co najmniej miesiąc ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym pracodawca ma swoją siedzibę. Krótsze okresy wymagać będą indywidualnej oceny

w konkretnych przypadkach, z uwzględnieniem wszelkich innych występujących czynników. Z treści wskazanego art. 14 ust. 1 nie wynika przy tym, iż obowiązek bezpośredniego podlegania ubezpieczeniu w państwie delegującym przez okres co najmniej 1 miesiąca dotyczy podlegania temu ubezpieczeniu z tytułu zatrudnienia u tego konkretnego pracodawcy. Nie jest więc konieczne, aby w trakcie tego okresu dana osoba pracowała na rzecz pracodawcy wnioskującego o jej delegowanie

W systemie prawa unijnego nie ma przepisu który uzależnia podlegania polskiemu ustawodawstwu w przypadku zatrudnienia pracownika w celu delegowanego do pracy za granicą, od konieczności powrotu tego pracownika do kraju (w przypadku przebywania już za granicą) w celu podpisania umowy, na podstawie, której podejmie zatrudnienie na rzecz polskiego pracodawcy za granicą. Rozporządzenie unijne uzależnia możliwość zachowania przez pracownika delegowanego dotychczasowego ubezpieczenia wyłącznie od: czasowego charakteru delegowania nie, przekraczającego 24 miesięcy, oddelegowania pracownika nie mającego na celu zastąpienia innego pracownika, uprzedniego podlegania przez pracownika krajowemu systemowi zabezpieczenia społecznego, normalnego prowadzenia przez delegującego pracodawcę działalności na terenie państwa wysyłającego. Podleganie ustawodawstwu bezpośrednio przed delegowaniem oznacza przy tym wyłącznie objęcie systemem zabezpieczenia społecznego państwa wysyłającego, nie oznacza konieczności przebywania przez daną osobę na terytorium kraju przed podjęciem zatrudnienia w celu delegacji. Sformułowanie „zatrudnienie w celu oddelegowania” nie oznacza, że podpisanie umowy z pracownikiem zatrudnianym w celu oddelegowania do pracy za granicą musi nastąpić na terenie kraju wysyłającego. Oddelegowanie pracownika jest w tym zakresie pojęciem umownym, możliwa jest sytuacja, że potencjalny pracownik przebywa już na terenie państwa docelowego i miejscem podpisania umowy będzie ten kraj.

REGON: 240530048, NIP:
9492019492
adres ul. ALEJA POKOJU, nr
12, lok. ---, miejsc.
CZESTOCHOWA, kod 42-
207,
Numer KRS: 0000266366



PUBLIKACJA WYDANA PRZEZ CZĘSTOCHOWSKIE
STOWARZYSZENIE ETOH



MINISTERSTWO
SPRAWIEDLIWOŚCI

www.ms.gov.pl

Zadanie publiczne współfinansowane ze środków
otrzymanych z Powiatu Lublinieckiego



**POWIAT
LUBLINIECKI**