

49. PLD



Przygotowanie firmy do delegowania pracowników po 30 lipca 2020

dr Marek BENIO
dr Marcin KIEŁBASA
mec. Katarzyna WĘGLARZ



Stowarzyszenie osób fizycznych
(praktyków, fachowców i ekspertów),
które w różnych rolach zawodowych
zaangażowane są w delegowanie
pracowników w ramach swobody
świadczenia usług

Klarowne przepisy
Jednolita interpretacja

Współpraca, dialog, wymiana wiedzy,
propagowanie legalnego delegowania

Analizy, opinie, stanowiska,

Polskie usługi w UE

Interwencje prawne, warsztaty,
Europejski Kongres Mobilności Pracy

Przegląd zmian

1

warunki zatrudnienia vs. ubezpieczenia społeczne
dyrektywa vs. rozporządzenie

Wynagrodzenie

składniki wynagrodzenia
termin i sposób wypłaty wynagrodzenia



3



2

Delegowanie długoterminowe

obliczanie okresów delegowania (start, przerwy, reset, koniec)
kumulatywne zliczanie okresów (zastępowanie)
katalog obowiązkowych warunków zatrudnienia po 12 miesiącach
zasada korzystności

Wydłużenie (przekroczenie) okresu delegowania



1

warunki zatrudnienia vs. ubezpieczenia społeczne
dyrektywa vs. rozporządzenie

Prawo pracy

delegowanie długoterminowe
12 miesięcy / 18 miesięcy

zamiana warunków zatrudnienia +
zasada korzystności

„nadal podlega”

24 miesiące / zastępowanie

zamiana ustawodawstwa

Reset: 2 miesiące = nowy okres delegowania

Praca naprzemienna w dwóch+ krajach

miejsce zamieszkania lub siedziba pracodawcy



Wynagrodzenie chorobowe (warunki zatrudnienia)



Zasiłek chorobowy (ubezpieczenia społeczne)



1

Prawo pracy

Zasada wyboru prawa

Rzym I

**Normy wymuszające
zastosowanie prawa
państwa przyjmującego
+
Zasada korzystności**

Dyrektywa wdrożeniowa

Dyrektywa podstawowa

rewizja

1

Prawo pracy

Zasada wyboru prawa

Rzym I

**ROZPORZĄDZENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (WE) Nr 593/2008
z dnia 17 czerwca 2008 r.
w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I)**

Artykuł 8

Indywidualne umowy o pracę

1. Indywidualna umowa o pracę podlega prawu **wybranemu przez strony** zgodnie z art. 3. 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, jakie, w przypadku braku wyboru, byłoby właściwe zgodnie z ust. 2, 3 i 4 niniejszego artykułu.

Artykuł 3

Swoboda wyboru prawa

1. Umowa podlega prawu wybranemu przez strony. Wybór prawa jest dokonany wyraźnie lub w sposób jednoznaczny wynika z postanowień umowy lub okoliczności sprawy. Strony mogą dokonać wyboru prawa właściwego **dla całej umowy** lub tylko dla jej **części**.

1

Prawo pracy

Zasada wyboru prawa

Rzym I

Artykuł 8

Indywidualne umowy o pracę

1. Indywidualna umowa o pracę podlega prawu wybranemu przez strony zgodnie z art. 3. 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, jakie, w przypadku braku wyboru, byłoby właściwe** zgodnie z ust. 2, 3 i 4 niniejszego artykułu.

1

Prawo pracy

Zasada wyboru prawa

Rzym I

**Normy wymuszające
zastosowanie prawa
państwa przyjmującego
+
Zasada korzystności**

Dyrektywa wdrożeniowa

Dyrektywa podstawowa

rewizja

1

Prawo pracy



Dyrektywa podstawowa

Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady
z dnia 16 grudnia 1996 r.
dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług

Artykuł 3 **Warunki zatrudnienia**

1. Państwa Członkowskie zapewnią, że bez względu na to jakie prawo stosuje się w odniesieniu do stosunku pracy przedsiębiorstw, o których mowa w art. 1 ust. 1, będą gwarantowały pracownikom delegowanym na ich terytorium warunki zatrudnienia, obejmujące następujące zagadnienia, które w Państwie Członkowskim, gdzie wykonywana jest praca, ustalone są przez:
- przepisy prawne, rozporządzenia lub przepisy administracyjne i/lub
 - umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane (...)

1

Prawo pracy



Dyrektywa podstawowa

Artykuł 3
Warunki zatrudnienia

1. Państwa Członkowskie zapewnią

że bez względu na to jakie prawo stosuje się w odniesieniu do stosunku pracy przedsiębiorstw, o których mowa w art. 1 ust. 1, będą gwarantowały pracownikom delegowanym na ich terytorium warunki zatrudnienia, obejmujące następujące zagadnienia, które w Państwie Członkowskim, gdzie wykonywana jest praca, ustalone są przez:

- przepisy prawne, rozporządzenia lub przepisy administracyjne i/lub
- umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane (...)

1

Prawo pracy



Dyrektywa podstawowa

Artykuł 3 Warunki zatrudnienia

1. Państwa Członkowskie zapewnią, że bez względu na to jakie prawo stosuje się w odniesieniu do stosunku pracy przedsiębiorstw, o których

mowa w art. 1 ust. 1,

**będą gwarantowały
pracownikom delegowanym** na ich

terytorium warunki zatrudnienia, obejmujące następujące zagadnienia, które w Państwie Członkowskim, gdzie wykonywana jest praca, ustalone są przez:

- przepisy prawne, rozporządzenia lub przepisy administracyjne i/lub
- umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane (...)

1

Prawo pracy



Dyrektywa podstawowa

Artykuł 3 Warunki zatrudnienia

1. Państwa Członkowskie zapewnią, że bez względu na to jakie prawo stosuje się w odniesieniu do stosunku pracy przedsiębiorstw, o których mowa w art. 1 ust. 1, będą gwarantowały pracownikom delegowanym na ich terytorium

warunki zatrudnienia,

obejmujące następujące zagadnienia, które w Państwie Członkowskim, gdzie wykonywana jest praca, ustalone są przez:

- przepisy prawne, rozporządzenia lub przepisy administracyjne i/lub
- umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane (...)

1

Prawo pracy



Dyrektywa podstawowa

warunki zatrudnienia

1

Prawo pracy



Dyrektywa podstawowa

Artykuł 3 Warunki zatrudnienia

- a) maksymalne okresy pracy i minimalne okresy wypoczynku;
- b) minimalny wymiar płatnych urlopów rocznych;
- c) minimalne stawki płacy, wraz ze stawką za nadgodziny; niniejszy podpunkt nie ma zastosowania do uzupełniających zakładowych systemów 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.

1

Prawo pracy



Dyrektywa podstawowa

Artykuł 3 Warunki zatrudnienia

- a) maksymalne okresy pracy i minimalne okresy wypoczynku;
- b) minimalny wymiar płatnych urlopów rocznych;

c) **minimalne stawki płacy**,

- wraz ze stawką za nadgodziny; niniejszy podpunkt nie ma zastosowania do uzupełniających zakładowych systemów 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.

1

Prawo pracy



Dyrektywa podstawowa

Artykuł 3
Warunki zatrudnienia

- a) maksymalne okresy pracy i minimalne okresy wypoczynku;
- b) minimalny wymiar płatnych urlopów rocznych;

c) **wynagrodzenie**;

- 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.

1

Prawo pracy



Dyrektywa podstawowa

c) wynagrodzenie;

(...)

(h) warunki zakwaterowania pracowników, w przypadku gdy jest ono zapewniane przez pracodawcę pracownikom znajdującym się daleko od ich normalnego miejsca pracy

(i) stawki dodatków lub zwrot wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania dla pracowników znajdujących się daleko od domu z powodów zawodowych.

lit. (i) ma zastosowanie wyłącznie do wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania ponoszonych przez pracowników delegowanych, jeżeli wymaga się od nich podróży do i z ich normalnego miejsca pracy w Państwie Członkowskim, na terytorium którego zostali delegowani, lub jeżeli zostali czasowo wysłani przez swojego pracodawcę z tego normalnego miejsca pracy do innego miejsca pracy.

1

Prawo pracy



Dyrektywa podstawowa

(...)

(h) **warunki zakwaterowania** pracowników, w przypadku gdy jest ono zapewniane przez pracodawcę pracownikom znajdującym się daleko od ich normalnego miejsca pracy

(i) stawki dodatków lub zwrot wydatków na **pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania** dla pracowników znajdujących się daleko od domu z powodów zawodowych.

lit. (i) ma zastosowanie wyłącznie do wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania ponoszonych przez pracowników delegowanych, jeżeli wymaga się od nich podróży do i z ich normalnego miejsca pracy w Państwie Członkowskim, na terytorium którego zostali delegowani, lub jeżeli zostali czasowo wysłani przez swojego pracodawcę z tego normalnego miejsca pracy do innego miejsca pracy.

1

Prawo pracy



Dyrektywa podstawowa

(...)

(h) warunki zakwaterowania pracowników, w przypadku gdy jest ono zapewniane przez pracodawcę pracownikom znajdującym się daleko od ich normalnego miejsca pracy

(i) stawki dodatków lub zwrot wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania dla pracowników znajdujących się daleko od domu z powodów zawodowych.

lit. (i) ma zastosowanie wyłącznie do wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania ponoszonych przez pracowników delegowanych, jeżeli wymaga się od nich podróży do i z ich normalnego miejsca pracy **w Państwie Członkowskim, na terytorium którego zostali delegowani,** lub jeżeli zostali czasowo wysłani przez swojego pracodawcę z tego normalnego miejsca pracy do innego miejsca pracy.

1

Prawo pracy

Zasada wyboru prawa

Rzym I

**Normy wymuszające
zastosowanie prawa
państwa przyjmującego
+
Zasada korzystności**

Dyrektywa wdrożeniowa

Dyrektywa podstawowa

Rewizja

1

Prawo pracy

Normy wymuszające zastosowanie prawa
państwa przyjmującego
+

Zasada korzystności



ustępy 1-6 art. 3

[przepisy państwa przyjmującego wymuszające swoje zastosowanie]
nie stanowią przeszkody dla stosowania **warunków
zatrudnienia korzystniejszych dla pracowników**

Przegląd zmian

1

warunki zatrudnienia vs. ubezpieczenia społeczne
dyrektywa vs. rozporządzenie

Wynagrodzenie

składniki wynagrodzenia
termin i sposób wypłaty wynagrodzenia



3





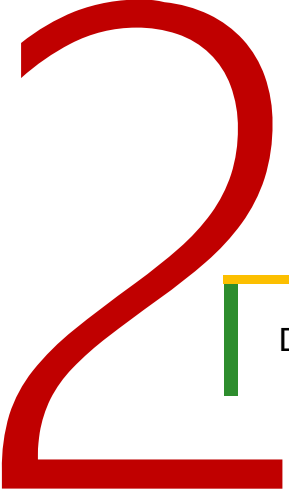
2

Delegowanie długoterminowe

obliczanie okresów delegowania (start, przerwy, reset, koniec)
kumulatywne zliczanie okresów (zastępowanie)
katalog obowiązkowych warunków zatrudnienia po 12 miesiącach
zasada korzystności

Wydłużenie (przekroczenie) okresu delegowania





Delegowanie długoterminowe

obliczanie okresów delegowania (start, przerwy, reset, koniec)
kumulatywne zliczanie okresów (zastępowanie)

katalog obowiązkowych warunków zatrudnienia po 12 miesiącach

zasada korzystności

Wydłużenie (przekroczenie) okresu delegowania



2

1a. Gdy rzeczywisty okres delegowania przekracza 12 miesięcy, państwa członkowskie zapewniają, bez względu na to, które prawo stosuje się do stosunku pracy, aby przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 1, gwarantowały, w oparciu o zasadę równego traktowania, pracownikom, którzy zostali delegowani na ich terytorium, poza warunkami zatrudnienia, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu, także stosowanie wszelkich mających zastosowanie warunków zatrudnienia, które w państwie członkowskim, gdzie wykonywana jest praca określone są przez:

- a) przepisy ustawowe, wykonawcze lub administracyjne i / lub
- b) w drodze układów zbiorowych lub orzeczeń arbitrażowych, które zostały uznane za mające powszechne zastosowanie lub w inny sposób stosowane zgodnie z art. 3 ust. 8.

1a. Gdy rzeczywisty okres delegowania przekracza 12 miesięcy, państwa członkowskie zapewniają, bez względu na to, które prawo stosuje się do stosunku pracy, aby przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 1, gwarantowały, w oparciu o zasadę równego traktowania, pracownikom, którzy zostali delegowani na ich terytorium, poza warunkami zatrudnienia, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu,

także stosowanie **wszelkich mających zastosowanie warunków zatrudnienia,** które w państwie członkowskim, gdzie wykonywana jest praca określone są przez:

- a) przepisy ustawowe, wykonawcze lub administracyjne i / lub
- b) w drodze układów zbiorowych lub orzeczeń arbitrażowych, które zostały uznane za mające powszechne zastosowanie lub w inny sposób stosowane zgodnie z art. 3 ust. 8.

z wyjątkiem

- a) procedur, formalności i warunków **zawierania i rozwiązywania** umów o pracę, w tym klauzul o zakazie konkurencji;
- b) uzupełniających pracowniczych programów emerytalnych.

2

wszelkich mających zastosowanie **warunków zatrudnienia**

Czas pracy

normy
wymiar
rozkład
system
okres rozliczeniowy
godziny nadliczbowe
– dodatek czy wolne?

Urlopy wypoczynkowy

wymiar
zasady udzielania
odwołanie

Urlop bezpłatny

Odpowiedzialność dyscyplinarna **Odpowiedzialność majątkowa**

za szkodę
za powierzone mienie

Podnoszenie kwalifikacji

finansowanie szkoleń, czesne na studia
czas wolny na sesję, pracę dyplomową

BHP

Profilaktyczna ochrona zdrowia

Przeciwdziałanie mobbingowi

Zasady przebywania na terenie
zakładu pracy poza godzinami pracy

Wykorzystywanie prywatnego
samochodu do celów służbowych

Wykorzystywanie służbowego
samochodu do celów prywatnych

Prawo do odłączenia

System oceny wyników pracy

...

2

wszelkich mających zastosowanie warunków zatrudnienia

Znajdź źródła prawa!

czy państwo członkowskie ma system uznawania układów zbiorowych pracy za powszechnie obowiązujące?

TAK

Znajdź właściwy układ pracy
Poszukaj warunków pracy

Zastosuj

NIE

Znajdź ustawę dokonującą transpozycji dyrektywy do porządku krajowego

czy p. cz. przyjęło zasadę stosowania innych układów zbiorowych pracy, które są powszechnie stosowane do wszystkich podobnych przedsiębiorstw w danym obszarze geograficznym, zawodzie lub przemyśle?

lub/i stosowane na terenie całego kraju układy zbiorowe zawarte przez najbardziej reprezentatywne organizacje pracodawców i pracowników?

Zastosuj

2

Delegowanie długoterminowe

obliczanie okresów delegowania (start, przerwy, reset, koniec)

kumulative zliczanie okresów (zastępowanie)

katalog obowiązkowych warunków zatrudnienia po 12 miesiącach

zasada korzystności

Wydłużenie (przekroczenie) okresu delegowania

Zastosuj

2

Delegowanie długoterminowe

obliczanie okresów delegowania

(start, przerwy, reset, koniec)

kumulatywne zliczanie okresów (zastępowanie)

katalog obowiązkowych warunków zatrudnienia po 12 miesiącach

zasada korzystności

Wydłużenie (przekroczenie) okresu delegowania

2

Zasady naliczania okresu delegowania długoterminowego (12 miesięcy) będą również odnosić się do umów będących już w realizacji, a okres ten będzie naliczany od momentu rozpoczęcia oddelegowania, tj. z mocą wsteczną.



2

Delegowanie długoterminowe

obliczanie okresów delegowania

(start, przerwy, reset, koniec)

kumulatywne zliczanie okresów (zastępowanie)

katalog obowiązkowych warunków zatrudnienia po 12 miesiącach
zasada korzystności

Wydłużenie (przekroczenie) okresu delegowania

Przykład § 13c

Niemieckiego projektu ustawy dokonującej transpozycji dyrektywy do prawa niemieckiego. Wersja z 20.05.2020 r. dostępna na stronie Bundesratu – link w logo obok



2

kumulatywne zliczanie okresów (zastępowanie)

MIEJSCE adres(y),

PRACODAWCA - podmiot, który delegował, z którym pracownik podpisał porozumienie o miejscu wykonywania pracy na terenie innego p. cz.,

ZADANIE (dzielenie zadań, zmiana zadań musi mieć uzasadnienie gospodarcze – inne niż ominięcie przepisów wdrażających dyrektywę w danym państwie).