



Zmiany w delegowaniu Pracodawca będzie musiał starannie wyliczać wynagrodzenie i uważać na upływ terminu delegowania

Sierpień 2020

Koszty delegowania wzrosną. Polska ustawa¹ implementująca Dyrektywę 2018/957² przewiduje m.in. konieczność wyrównania określonych składników wynagrodzenia do poziomu lokalnego, a także obowiązek pokrywania kosztów podróży służbowej.

Nowelizacja dotyczy głównie zmian w zakresie wynagrodzenia pracownika delegowanego oraz okresu delegowania. Zakłada koordynację pracy Państwowej Inspekcji pracy (PIP) z organami kontrolnymi w innych państwach członkowskich.

Nowe przepisy odnoszące się do delegowania pracowników wejdą w życie 4 września 2020 r. Pracodawca delegujący, który uchybi tej regulacji, może zostać ukarany karą grzywny od 1 000 do 30 000 zł.

Wynagrodzenie pracownika delegowanego

Nowe przepisy, w miejsce obowiązku zapewnienia minimalnego wynagrodzenia za pracę przewidują wynagrodzenie rozumiane szerzej. Poza kwotą wynagrodzenia zasadniczego, w momencie obliczenia należności pracownika należy uwzględnić wszystkie obowiązkowe składniki wynagrodzenia, w tym dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Zmiana przepisów oznacza, że pracodawcy mają obowiązek wypłacać wynagrodzenie kierując się dyrektywą „jednakowego wynagrodzenia za taką samą pracę”, tym samym delegowani pracownicy będą wynagradzani na równi z pracownikami lokalnym kraju delegowania.

Koszty podróży obciążą pracodawcę delegującego

Katalog minimalnych warunków zatrudnienia rozszerzy się o koszty związane z podróżą służbową. Koszty wynikłe z polecenia pracownikom odbywania podróży służbowych w trakcie okresu delegowania mają być finansowane przez pracodawcę. Zatem w przypadku pracownika delegowanego do Polski, a następnie wysłanego w ramach podróży służbowej do innego miejsca w Polsce lub za granicą, pracodawca będzie musiał wypłacić pracownikowi należności związane z podróżą służbową. Zmiana przepisów oznacza zrównanie sytuacji pracowników transgranicznych w związku z koniecznością przemieszczenia się w celach zawodowych, z uprawnieniami pracowników miejscowych. Aspekt ten,

Kontakt

Ewa Łachowska-Brol
Partner
Szef praktyki prawa pracy
T: +48 22 50 50 797
ewa.lachowska-brol@
eversheds-sutherland.pl

Adam Nierzwicki
Counsel
T: +48 22 50 50 752
adam.nierzwicki@
eversheds-sutherland.pl

Paweł Lasota
Senior Associate
T: +48 22 50 50 798
pawel.lasota@
eversheds-sutherland.pl

Natalia Nawrocka
Prawnik
T: +48 22 50 50 743
natalia.nawrocka@
eversheds-sutherland.pl

Zobacz inne publikacje

Systematycznie piszemy o tym, co aktualne i ważne dla biznesu

Śledź nas w social media

LinkedIn
Twitter
Facebook

eversheds-sutherland.pl

¹ Ustawa o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw z dnia 24 lipca 2020 r. (Dz. U. 2020, poz. 1423), dalej „Nowelizacja”.

² Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniająca dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U.UE.L.2018.173.16), dalej „Dyrektywa 2018/957”.

wraz ze zmianą w zakresie regulacji o wynagrodzenia, może istotnie wpłynąć na koszty delegowania pracownika.

Ramy czasowe delegowania

Nowelizacja limituje okres delegowania do 12 miesięcy z opcją wydłużenia do 18 miesięcy. Skorzystanie z dłuższego okresu możliwe będzie na podstawie umotywowanego powiadomienia zgłaszanego PIP przez pracodawcę delegującego pracowników do Polski. Takie powiadomienie powinno zawierać wskazane w Nowelizacji informacje. Nowelizacja nie przytacza żadnego katalogu przykładowych przesłanek takiego powiadomienia. Wydaje się jednak, że wystarczające będzie wskazanie motywów uzasadniających kontynuację pracy przez danego pracownika w kraju delegowania. Przykładowo, można wskazać na konieczność finalizacji danego projektu przez pracownika albo niezbędność wdrożenia lub przeszkolenia przez niego personelu.

Nowelizacja wprowadza także zasadę sumowania okresów delegowania pracowników wykonujących to samo zadanie w tym samym miejscu.

Delegowanie długoterminowe

Upływ 12. lub 18. miesiąca pracy w kraju delegowania nie oznacza, że pracownik musi przymusowo wrócić do swojego kraju. W takim przypadku „ramowe” delegowanie przekształca się w kategorię tzw. delegowania długoterminowego. Jeśli praca za granicą przeciągnie się powyżej 12 lub 18 miesięcy, firmy zagraniczne delegujące swoich pracowników do Polski wraz z upływem ostatniego granicznego miesiąca będą musiały zapewnić delegowanym wszystkie warunki zatrudnienia na poziomie nie mniej korzystnym niż wynikającym z polskich przepisów prawa pracy. Przy czym jednak wyłączone zostaną polskie przepisy dotyczące zawierania i rozwiązywania umów o pracę, stosowania klauzul o zakazie konkurencji, pracowniczych programów emerytalnych oraz pracowniczych planów kapitałowych.

Przejście w kategorię pracowników długoterminowych oznacza, że warunki pracy takiego pracownika będą kształtowane w oparciu o porządek prawny państwa przyjmującego, z drobnymi wyjątkami określonymi powyżej.

Aktualna baza danych o warunkach zatrudnienia

Każde państwo ma obowiązek umieścić informacje dotyczące warunków delegowania na oficjalnej stronie internetowej. Pracodawca zagraniczny uzyska w ten sposób informacje o wszystkich obowiązkowych składnikach wynagrodzenia oraz o zakresie ich stosowania do pracownika delegowanego do Polski. Omawiane informacje mają znaleźć się na stronie PIP.

PIP wykryje nieprawidłowości

PIP będzie zobowiązana informować Komisję Europejską o przypadkach powtarzających się opóźnień w udzieleniu informacji dotyczących delegowania pracowników do Polski. Zyska także uprawnienie do wnioskowania o informację o pracownikach delegowanych z Polski do pracy w innym państwie członkowskim, skontroluje warunki zatrudnienia pracowników delegowanych do Polski oraz zrewiduje informacje przekazywane przez zagranicznego pracodawcę dotyczące pracowników świadczących pracę w Polsce.