

INFORMACJA PRAWNA Z DNIA 24 LIPCA 2020 ROKU
NOWELIZACJA USTAWY O DELEGOWANIU PRACOWNIKÓW W RAMACH ŚWIADCZENIA USŁUG

Uprzejmie informujemy, że obecnie w Sejmie procedowany jest projekt mający na celu implementację dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z 28 czerwca 2018 roku zmieniającej dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, która będzie skutkowałą nowelizacją ustawy z dnia 10 czerwca 2016 roku o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług. Obecnie widniejący w procedowanym projekcie ustawy termin wejścia w życie przepisów to 30 lipca 2020 roku. Najważniejsze zagadnienia, które ulegną zmianie przedstawiamy poniżej.

I. MODYFIKACJA MINIMALNYCH WARUNKÓW ZATRUDNIENIA I WYZNACZENIE OKRESU ICH STOSOWANIA

- Minimalne warunki zatrudnienia dla pracowników delegowanych po nowelizacji obejmą **zapewnienie pracownikowi delegowanemu wszystkich obowiązkowych składników wynagrodzenia** wynikających z przepisów kodeksu pracy oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników (np. dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych lub pracę w nocy), a nie jak dotychczas jedynie minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązujące w Polsce. Ponadto do minimalnych warunków zatrudnienia dodano obowiązek pokrycia należności dotyczących kosztów związanych z podróżą służbową z miejsca pracy na terytorium RP, do którego pracownik został delegowany, do innego miejsca pracy na terytorium RP lub poza terytorium RP.
- Stosowanie minimalnych warunków zatrudnienia zostało zagwarantowane przez okres **12 miesięcy** delegowania, który to okres może zostać przedłużony do maksymalnie 18 miesięcy w przypadku złożenia Państwowej Inspekcji Pracy umotywowanego powiadomienia.
- Odrębnie zostały uregulowane minimalne warunki zatrudnienia dla pracowników delegowanych przez agencje pracy tymczasowej i agencje wynajmujące personel.

II. ROZSZERZENIE GWARANTOWANEGO POZIOMU WARUNKÓW ZATRUDNIENIA PRZY DELEGOWANIU DŁUGOTERMINOWYM

Po upływie okresu 12 miesięcy delegowania (18 miesięcy w wypadku złożenia umotywowanego powiadomienia) pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP musi zapewnić takiemu pracownikowi, poza minimalnymi warunkami wynagrodzenia, również inne warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż wynikające z przepisów Kodeksu pracy oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników. Z zakresu warunków, które należy zapewnić, wyłączone jednak stosowanie regulacji dotyczących zasad i trybu zawierania i rozwiązywania umów o pracę, stosowania klauzul o zakazie konkurencji oraz Pracowniczych Programów Emerytalnych i Pracowniczych Planów Kapitałowych. Zatem w przypadku delegowania „długoterminowego” dojdzie do praktycznego zrównania pozycji pracowników delegowanych i krajowych.

III. WPROWADZENIE ZASADY SUMOWANIA OKRESÓW DELEGOWANIA PRACOWNIKÓW

Przy obliczaniu okresów delegowania przyjęto zasadę sumowania okresów delegowania wszystkich pracowników delegowanych na terytorium RP kolejno przez danego pracodawcę delegującego pracownika do wykonywania tego samego zadania w tym samym miejscu.



IV. ZMIANA DEFINICJI PRACODAWCY DELEGUJĄCEGO PRACOWNIKA NA TERYTORIUM I Z TERYTORIUM RZECZPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Rozszerzono definicję pracodawcy w odniesieniu do pracodawcy delegującego pracowników na terytorium RP o agencję wynajmującą personel. Ponadto za pracodawcę delegującego na terytorium RP uznano agencję pracy tymczasowej i agencję wynajmującą personel, gdy pracodawca użytkownik na terytorium tego samego lub innego państwa członkowskiego kieruje tymczasowo pracownika skierowanego do niego z tych podmiotów do pracy na terytorium RP. Natomiast pracodawcą delegującym z terytorium RP będzie agencja pracy tymczasowej, gdy kieruje ona pracownika do pracodawcy użytkownika na terytorium RP lub innego państwa członkowskiego, który to pracownik następnie jest kierowany przez pracodawcę użytkownika do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego.

V. ROZSZERZENIE ZAKRESU UPRAWNIENÍ PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY

- Przyznanie PIP prawa do występowania do określonych podmiotów (pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP, przedsiębiorcy, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, naczelników urzędów skarbowych i innych organów administracji publicznej) z wnioskiem o udzielenie niezbędnych informacji dotyczących delegowania pracownika z terytorium RP.
- Wprowadzenie zasady, że w wypadku ustalenia pozornego delegowania, do pracownika zastosowanie ma prawo właściwe, jednak nie może to prowadzić do objęcia pracownika warunkami zatrudnienia mniej korzystnymi niż te, które mają zastosowanie do pracowników delegowanych na terytorium RP.

VI. WPROWADZENIE OBOWIĄZKÓW INFORMACYJNYCH PRACODAWCY UŻYTKOWNIKA, DO KTÓREGO SKIEROWANY ZOSTAŁ DO PRACY PRACOWNIK Z INNEGO PAŃSTWA CZŁONKOWSKIEGO LUB KTÓRY KIERUJE PRACOWNIKA DO PRACY W INNYM PAŃSTWIE CZŁONKOWSKIM

Należy zauważyć, iż w związku z faktem, że nowelizacja stanowi wdrożenie przepisów dyrektywy, regulacje o analogicznym charakterze muszą zostać wdrożone również w pozostałych krajach UE. Pracodawcy delegujących pracowników do innych krajów Unii winni zidentyfikować istnienie analogicznych regulacji w tych krajach. W razie pytań lub wątpliwości prosimy o kontakt.

KONTAKT

Marcin Wojewódka, radca prawny
marcin.wojewodka@wojewodka.pl
tel. 22 458 23 00



Piotr Nietrzpiel, radca prawny
piotr.nietrzpiel@wojewodka.pl
tel. 724 555 035

