



Ministerstwo Rodziny,  
Pracy i Polityki Społecznej

# Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług

Agnieszka WOŁOSZYN  
Zastępca Dyrektora  
Departamentu Prawa Pracy



## Ramy prawne delegowania

- Dyrektywa 96/71/WE z dnia 18 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług
- Dyrektywa 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniającej rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”)
- Dyrektywa (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniająca dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego oraz rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego
- Ustawa z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług



## Czym jest delegowanie

- Delegowanie występuje, co do zasady, gdy przedsiębiorstwa prowadzące działalność w danym państwie członkowskim w ramach świadczenia usług poza jego granicami delegują pracowników na terytorium innego państwa członkowskiego:
  - na własny rachunek i pod swoim kierownictwem, w ramach umowy zawartej z odbiorcą usług działającym w innym państwie członkowskim,
  - do zakładu albo przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorców,
  - jako agencja pracy tymczasowej lub agencja pośrednictwa pracy (*placement agency*) kierująca swojego pracownika do pracodawcy użytkownika (*user undertaking*).
- Istotne jest, iż pracownikiem delegowanym jest pracownik, który przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium państwa członkowskiego innego niż państwo w którym normalnie pracuje. Przy czym przyjmuje się definicję pracownika stosowaną w państwie przyjmującym.



## **Warunki zatrudnienia pracowników delegowanych (obecnie)**

Stosunek pracy pracownika delegowanego za granicę w ramach swobody świadczenia usług, co do zasady, podlega prawu państwa wysyłającego.

Tylko w zakresie określonym dyrektywą 96/71/WE zastosowanie mają normy państwa przyjmującego (o ile są korzystniejsze od dotychczasowych warunków zatrudnienia pracownika delegowanego).

Dyrektywa 96/71/WE określa, które przepisy prawa państwa przyjmującego dotyczące minimalnych warunków zatrudnienia (m.in. minimalne stawki płacy, wymiar czasu pracy, wymiar urlopu wypoczynkowego) mają zastosowanie do delegowanych pracowników niezależnie od tego, jakie prawo ma zastosowanie do ich stosunków pracy (art. 3 ust. 1).



## **BREXIT**

Problematyka delegowania pracowników w Wielkiej Brytanii regulowana jest w:

STATUTORY INSTRUMENTS

2016 No. 539

TERMS AND CONDITIONS OF EMPLOYMENT

The Posted Workers (Enforcement of Employment Rights)

Regulations 2016



## **BREXIT**

W przypadku gdyby zastosowanie znalazła umowa wyjścia, która określa relacje UE-UK w okresie od dnia 30 marca 2019 roku do dnia 31 grudnia 2020 roku (tzw. okres przejściowy) – w obszarze delegowania pracowników w ww. okresie miałyby – co do zasady - zastosowanie dotychczasowe reguły.



## BREXIT

- Informacje na temat praw pracowniczych w przypadku tzw. twardego brexitu, z zastrzeżeniem, że mają one charakter pomocniczy, Wielka Brytania zamieściła na stronie:

<https://www.gov.uk/government/publications/workplace-rights-if-theres-no-brexit-deal>

Wynika z nich m.in, iż:

- W większości przypadków nie będzie zmian w zakresie uprawnień pracowniczych po opuszczeniu Unii Europejskiej przez Wielką Brytanię,
- W przypadku tzw. twardego brexitu nie przewiduje się implikacji finansowych dla obywateli, czy biznesu działającego na terenie Wielkiej Brytanii w zakresie praw pracowniczych.
- Pewne skutki przewiduje się odnośnie do Europejskich Rad Zakładowych i kwestii związanych z niewypłacalnością niektórych pracodawców.



## **BREXIT**

W myśl uzasadnienia (explanatory memorandum) do projektowanych zmian, brytyjskie regulacje dot. delegowania pracowników (tj. Posted Workers (Enforcement of Employment Rights) Regulations 2016) będą zmienione aby uaktualnić odniesienia, które nie będą odpowiednie kiedy Wielka Brytania opuści Unię Europejską. Te poprawki mają na celu zapewnienie jasnego stanu prawnego i kontynuacji ważności regulacji po wyjściu.





## • **The Posted Workers (Enforcement of Employment Rights) Regulations (Northern Ireland) 2016**

- (1) The Posted Workers (Enforcement of Employment Rights) Regulations (Northern Ireland) 2016([14](#)) are amended as follows.
- (2) In regulation 3 (scope of application of Part 2)—
  - (a)in paragraph (2)—
    - (i)for the definition of “employer” substitute—
      - ““employer” means a service provider established in the United Kingdom or a Member State which posts or hires out workers in a manner described by paragraph 3 of Article 1 of [Directive 96/71/EC\(15\)](#)”;
    - (ii)in the definition of “posted worker in the construction sector”, in sub-paragraph (a), omit “other than the United Kingdom”.
  - (b)after paragraph (2) insert—
    - “(3) For the purposes of the definition of “employer” in paragraph (2), paragraph 3 of Article 1 of [Directive 96/71/EC](#) is to be read as if—
      - (a)in point (a)—
        - (i)after “post workers to” there were inserted “the United Kingdom or”;
        - (ii)after “operating in” there were inserted “the United Kingdom or”;
      - (b)in point (b), after “by the group in” there were inserted “the United Kingdom or”;
      - (c)in point (c), after “operating in” there were inserted “the United Kingdom or”.”
- (3) In regulation 8 (cross-border enforcement of financial administrative penalties and fines) omit “other than the United Kingdom” in each place it occurs.



## Otwarte kwestie w przypadku „twardego brexitu”:

- czy pracownicy delegowani z Polski na terytorium Wielkiej Brytanii będą musieli posiadać zezwolenie na pracę,
- czy biuro łącznikowe ustanowione w Wielkiej Brytanii na mocy dyrektywy 96/71/WE nadal będzie współpracowało z innymi biurami łącznikowymi na dotychczasowych zasadach,
- czy nadal będą obowiązywały dotychczasowe zasady dotyczące transgranicznego egzekwowania administracyjnych kar pieniężnych lub grzywien administracyjnych,
- czy w Wielkiej Brytanii w drugiej połowie 2020 r. będą obowiązywały inne regulacje dotyczące delegowania niż w UE w świetle obowiązku stosowania nie wcześniej niż od 30 lipca 2020 r. dyrektywy 2018/957 zmieniająca dyrektywę 96/71/WE dot. delegowania pracowników



**Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego oraz Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego**

- tzw. „umowa wyjścia” przewiduje, iż – co do zasady - w okresie przejściowym tj. do końca 2020 r. będą obowiązywały dotychczasowe zasady w zakresie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, w tym dotyczące wydawania formularzy PDA1,
- w przypadku tzw. „twardego brexitu” nie będzie kontynuacji ważności formularzy PDA1.



## Sytuacja przedsiębiorstw brytyjskich delegujących pracowników na terytorium RP

Obecnie w Polsce toczą się prace legislacyjne, których celem jest uregulowanie sytuacji na wypadek „twardego brexitu”, i które będą miały także wpływ na odbiorców usług na terytorium RP a dotyczą one m.in.:

- kwestii legalności pobytu obywateli Wielkiej Brytanii na terytorium RP i cudzoziemców uprawnionych do przebywania i wykonywania pracy na terytorium Wielkiej Brytanii, którzy zostali tymczasowo delegowani na terytorium RP - w tym możliwości świadczenia przez nich pracy,

<https://www.gov.pl/web/mswia/projekt-ustawy-o-zasadach-pobytu-na-terytorium-rp-obywateli-zjednoczonego-krolestwa-wielkiej-brytanii-i-irlandii-polnocnej-oraz-czlonkow-ich-rodzin-oraz-swiadczeniach-z-zabezpieczenia-spolecznego-w-zwiazku-z-wystapieniem-tego-panstwa-z-ue-i-ewea>

- zasady delegowania pracowników na terytorium RP przez pracodawców mających siedzibę na terenie Wielkiej Brytanii po 29 marca 2019 r.



## **Dyrektywa 2018/957 zmieniająca dyrektywę 96/71/WE dot. delegowania pracowników**

- dyrektywa 2018/957 została przyjęta w dniu 28 czerwca 2018 r.;
- została opublikowana w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej L 173 z 9.7.2018 r., s. 16;
- data wejścia w życie dyrektywy to 30 lipca 2018 r.;
- państwa członkowskie do 30 lipca 2020 r. zobowiązane są do implementacji przepisów dyrektywy 2018/957;
- okres przejściowy – państwa członkowskie będą mogły wymagać przestrzegania przyjętych przepisów od przedsiębiorców delegujących pracowników dopiero od 30 lipca 2020 r.;
- tzw. klauzula synchronizacyjna – rewizja dyrektywy 96/71/WE będzie stosowana do międzynarodowego transportu drogowego od momentu rozpoczęcia stosowania negocjowanej obecnie regulacji sektorowej (tzw. *lex specialis* w ramach Pakietu Mobilności).



## Zmiany dot. warunków zatrudnienia pracowników delegowanych, wynikające z dyrektywy 2018/957 (I)

Pracodawca będzie zobowiązany zapewnić pracownikom delegowanym od pierwszego dnia delegowania:

- **wynagrodzenie** (w obowiązującej dyrektywie – minimalne stawki płacy)
  - określane jest zgodnie z ustawodawstwem lub praktyką państwa przyjmującego;
  - oznacza wszystkie elementy składowe wynagrodzenia obowiązkowe na mocy krajowych przepisów ustawodawczych, wykonawczych lub administracyjnych lub na mocy umów zbiorowych lub orzeczeń arbitrażowych;
  - przy porównywaniu wynagrodzenia wypłacanego i należnego pracownikowi delegowanemu bierze się pod uwagę kwotę wynagrodzenia brutto (zob. motyw 18)
- oraz pozostałe warunki zatrudnienia obecnie określone w dyrektywie 96/71/WE (art. 3 ust. 1)



## Zmiany dot. warunków zatrudnienia pracowników delegowanych, wynikające z dyrektywy 2018/957 (II)

a także **dodatkowo** do obecnie obowiązujących warunków zatrudnienia:

- **warunki zakwaterowania** pracownikom delegowanym znajdującym się daleko od ich normalnego miejsca pracy
  - takie warunki, zapewniane bezpośrednio lub pośrednio, mają być zapewniane zgodnie z krajowymi rozwiązaniami państwa przyjmującego, mającymi zastosowanie także do pracowników delegowanych (motyw 7)
- **stawki dodatków lub zwrot wydatków** na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania dla pracowników znajdujących się daleko od domu z powodów zawodowych; przepis ten ma zastosowanie w sytuacji:
  - podróży pracownika delegowanego do i z jego normalnego miejsca pracy w państwie przyjmującym;
  - wysłania pracownika delegowanego z jego normalnego miejsca pracy w państwie przyjmującym do innego miejsca pracy w państwie przyjmującym, a także – jak się wydaje – na terytorium innego, kolejnego państwa



## Zmiany dot. warunków zatrudnienia pracowników delegowanych, wynikające z dyrektywy 2018/957 (III)

Po upływie 12 miesięcy delegowania lub 18 miesięcy – jeżeli pracodawca złoży **umotywowane** powiadomienie (tzw. długoterminowe delegowanie), pracodawca zobowiązany jest stosować **wszystkie warunki zatrudnienia** obowiązujące w państwie przyjmującym, za wyjątkiem kwestii:

- procedur, formalności i warunków zawierania i rozwiązywania umów o pracę;
- uzupełniających pracowniczych programów emerytalnych

W przypadku gdy przedsiębiorstwo delegujące zastępuje pracownika delegowanego innym pracownikiem delegowanym, wykonującym to samo zadanie w tym samym miejscu, okresem delegowania dla celu liczenia długoterminowego delegowania jest łączny czas trwania okresów delegowania poszczególnych pracowników delegowanych

- doprecyzowano jednocześnie, że wyrażenie „to samo zadanie w tym samym miejscu” należy interpretować uwzględniając między innymi charakter usługi, która ma być świadczona, pracę która ma zostać wykonana, oraz adres lub adresy miejsca pracy





## Rozszerzenie stosowania umów zbiorowych pracy

Obecnie dyrektywa 96/71/WE przewiduje, że stosowanie umów zbiorowych i orzeczeń arbitrażowych uznanych za powszechnie stosowane (*universally applicable*) jest obligatoryjne jedynie w sektorze budowlanym

- po zmianach tego rodzaju układy będą obligatoryjnie stosowane we wszystkich sektorach gospodarki

Obecnie jedynie w przypadku braku systemu uznawania zbiorowych umów lub orzeczeń arbitrażowych za powszechnie stosowane (*universally applicable*) państwa członkowskie mogą, jeśli tak zdecydują, oprzeć się na innych, określonych w art. 3 ust. 8 dyrektywy 96/71/WE, umowach zbiorowych lub orzeczeniach arbitrażowych

- po zmianach państwa członkowskie będą mogły bowiem oprzeć się na określonych w art. 3 ust. 8 dyrektywy 96/71/WE umowach zbiorowych lub orzeczeniach arbitrażowych, również w uzupełnieniu do systemu uznawania umów lub orzeczeń za powszechnie stosowane



## Rozszerzenie obowiązku publikowania informacji o warunkach zatrudnienia

Rozszerzenie obowiązku publikowania na oficjalnej krajowej stronie internetowej informacji o warunkach zatrudnienia, obowiązujących w państwie przyjmującym

- państwa członkowskie zobowiązane są do udostępnienia na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej o warunkach zatrudnienia mających zastosowanie do pracowników delegowanych (po zmianach), w tym o elementach składowych wynagrodzenia oraz o warunkach zatrudnienia mających zastosowanie w przypadku długoterminowego delegowania

W przypadku gdy informacje na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej nie wskazują, które warunki zatrudnienia mają być stosowane do pracowników delegowanych, okoliczność ta jest brana pod uwagę przy określaniu sankcji stosowanych w przypadku naruszenia przez przedsiębiorców delegujących pracowników przepisów przyjmującego państwa członkowskiego dot. delegowania pracowników w zakresie, w jakim jest to niezbędne do zapewnienia ich proporcjonalności



## Zmiany w zakresie pracy tymczasowej

### Zmiany w zakresie warunków pracy pracowników tymczasowych

- przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencja pośrednictwa pracy zobowiązane będą do zapewnienia delegowanym pracownikom tymczasowym warunków zatrudnienia, które mają zastosowanie zgodnie z art. 5 dyrektywy o pracy tymczasowej do pracowników tymczasowych, wynajętych przez lokalne agencje pracy tymczasowej

### Zmiany w zakresie obowiązków agencji pracy tymczasowej i pracodawcy użytkownika

- przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencja pośrednictwa pracy uważane są za pracodawcę delegującego pracowników również w sytuacji, gdy to przedsiębiorstwo użytkownik deleguje pracowników w ramach transnarodowego świadczenia usług; przedsiębiorstwo użytkownik jest zobowiązane poinformować o tym fakcie przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencję pośrednictwa pracy „z odpowiednim wyprzedzeniem przed rozpoczęciem pracy”



**Dziękuję bardzo za uwagę**

Agnieszka WOŁOSZYN  
[agnieszka.woloszyn@mrpips.gov.pl](mailto:agnieszka.woloszyn@mrpips.gov.pl)