

Delegowanie pracowników za granicę

Anna Sokołowska
Małgorzata Skibińska

Delegowanie pracowników za granicę

Anna Sokołowska
Małgorzata Skibińska

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa

Stan prawny na 30 września 2016 r.

Wydawca
Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący
Ewa Fonkowicz

Opracowanie redakcyjne i łamanie
Wioletta Kowalska, Violet Design

Wszystkie zamieszczone w książce procedury pochodzą
z Systemu Informacji Prawnej LEX

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

The logo for 'prawolubni' features the word in a lowercase, serif font. A small heart symbol is positioned above the letter 'i'. Below the text, there are three horizontal wavy lines that resemble a stylized underline or a decorative flourish.

SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ
Więcej na www.legalnakultura.pl
POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by
Wolters Kluwer SA, 2016

ISBN: 978-83-8092-580-9

Dział Praw Autorskich
01-208 Warszawa, ul. Przykopia 33
tel. 22 535 82 19
e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl
księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE	11
---------------------------	----

ROZDZIAŁ I

DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW W RAMACH ŚWIADCZENIA USŁUG

W UNII EUROPEJSKIEJ	13
----------------------------------	----

1. Uwagi ogólne	13
2. Zasady wyboru prawa właściwego dla umowy, w ramach której pracownik jest delegowany	13
3. Zakres obowiązywania dyrektywy 96/71	19
4. Zasady delegowania pracowników	21
5. Podróż służbowa a delegowanie	22
5.1. Uwagi ogólne	22
5.2. Podróż służbowa	22
5.3. Delegowanie	26
6. Minimalne warunki zatrudnienia	29
7. Informowanie pracowników delegowanych o warunkach zatrudnienia	35
8. Dochodzenie roszczeń z tytułu delegowania przed sądem	39
8.1. Uwagi ogólne	39
8.2. Jurysdykcja sądów polskich	40

ROZDZIAŁ II

DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW DO POLSKI W RAMACH ŚWIADCZENIA

USŁUG W UE	43
-------------------------	----

1. Uwagi ogólne	43
2. Pracodawca delegujący i pracownik delegowany	45
3. Warunki zatrudnienia pracowników delegowanych do Polski	46
3.1. Uwagi ogólne	46
3.2. Normy i wymiar czasu pracy oraz okresy odpoczynku dobowego i tygodniowego	47
3.3. Wymiar urlopu wypoczynkowego	49
3.4. Minimalne wynagrodzenie za pracę	49
3.5. Bezpieczeństwo i higiena pracy	50
3.6. Ochrona pracownic w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego	50
3.7. Zatrudnianie młodocianych oraz wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko (art. 304 ⁵ k.p.)	51
3.8. Zakaz dyskryminacji oraz równe traktowanie w zatrudnieniu	53

3.9. Wykonywanie pracy zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych	54
4. Minimalne warunki zatrudnienia dla pracowników delegowanych do wykonywania pracy na terytorium Polski przez przedsiębiorstwo z siedzibą w kraju nienależącym do UE lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego (np. w Chinach, Korei czy Indiach)	54
5. Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP związane m.in. z przechowywaniem i udostępnianiem PIP dokumentów	58
6. Odpowiedzialność solidarna pracodawcy delegującego i podmiotu powierzającego wykonanie prac	63
7. Sankcje za naruszenie przepisów dotyczących delegowania pracowników do Polski	63
8. Nadzór i kontrola przestrzegania przepisów dotyczących delegowania pracowników do Polski	64
8.1. Kontrola prawidłowości delegowania pracowników	64
8.2. Administracyjne kary pieniężne i grzywny administracyjne	66
8.3. Współpraca z właściwymi organami państw członkowskich w zakresie delegowania	69

ROZDZIAŁ III

USTALANIE USTAWODAWSTWA WŁAŚCIWEGO W ZAKRESIE

ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO DLA PRACOWNIKÓW WYKONUJĄCYCH

PRACĘ NAJEMNĄ POZA GRANICAMI POLSKI

1. Uwagi wstępne	71
2. Przepisy prawa wspólnotowego dotyczące koordynacji zatrudnienia	71
3. Zasada miejsca wykonywania pracy	74
4. Delegowanie pracowników do innego państwa członkowskiego (art. 12 rozporządzenia 883/2004)	78
4.1. Uwagi ogólne	78
4.2. Wykonywanie pracy na rzecz wysyłającego pracodawcy	79
4.3. Delegowanie do kilku przedsiębiorstw w tym samym państwie zatrudnienia	80
4.4. Delegowanie do kilku państw	83
4.6. Normalne prowadzenie działalności na terytorium państwa wysyłającego	86
4.7. Delegowanie na okres nieprzekraczający 24 miesięcy	88
4.8. Nowy okres delegowania	89
4.9. Zastępowanie pracownika, okres delegowania którego uległ zakończeniu	91
4.10. Warunek podlegania bezpośrednio przed delegowaniem co najmniej miesiąc ubezpieczeniu w państwie członkowskim, w którym siedzibę ma pracodawca	94
4.11. Wyjątki od art. 11–15 rozporządzenia 883/2004	95
4.12. Wyłączenia w zakresie stosowania przepisów dotyczących delegowania	96
5. Delegowanie osób niebędących obywatelami UE, EOG lub Szwajcarii	99
6. Pozwolenia na pracę w kraju delegowania dla obywateli państw trzecich	102
7. Delegowanie osób na podstawie art. 13 rozporządzenia 883/2004	103
7.1. Uwagi ogólne	103
7.2. Osoba wykonuje pracę w dwóch lub kilku państwach	103
7.3. Wykonywanie wielu prac w różnych państwach	104
7.4. Praca wykonywana równocześnie	104
7.5. Praca wykonywana na zmianę	105
7.6. Praca o charakterze marginalnym	105

7.7. Znaczna część pracy	106
7.8. Zasady ustalania właściwego systemu zabezpieczenia społecznego do osób normalnie pracujących w dwóch lub w kilku państwach członkowskich – procedura	107
8. Zasady wydawania formularzy A1	110
8.1. Uwagi ogólne	110
8.2. Weryfikacja mającego zastosowanie ustawodawstwa (informacje, na podstawie których wystawiane jest zaświadczenie A1)	111
8.3. Ocena możliwości wysyłania osób zatrudnionych za granicę na podstawie art. 13 rozporządzenia 883/2004	113
8.4. Zasady wypełniania formularza A1	118
8.5. Zasady wydawania formularzy A1 dla pracowników delegowanych – procedura	122
9. Ustalanie właściwego ustawodawstwa w zakresie zabezpieczenia społecznego dla pracowników wykonujących pracę najemną poza granicami Polski na podstawie rozporządzeń 1408/71 i 574/72	126
9.1. Uwagi wstępne	126
9.2. Zasada jedności stosowania prawa	127
10. Delegowanie pracowników na obszar innego państwa (art. 14 ust. 1 lit. a i art. 14a ust. 1 lit. a rozporządzenia 1408/71)	128
10.1. Uwagi ogólne	128
10.2. Warunki wysłania	128
10.3. Przedłużanie delegowania pracowników	132
10.4. Wyłączenia w zakresie stosowania przepisów dotyczących delegowania	135
10.5. Zakończenie oddelegowania	135
10.6. Łączenie pracy najemnej i działalności na własny rachunek	136
10.7. Praca najemna w kilku państwach	141
10.8. Formularz E 101	141
10.9. Zasady wydawania formularzy E 101 dla pracowników delegowanych – procedura	148
10.10. Powiadamianie o zmianach zachodzących w trakcie okresu delegowania – procedura	151
11. Podleganie ubezpieczeniu społecznemu w trakcie pracy poza UE	154
12. Zatrudnienie cudzoziemca w Polsce i delegowanie do pracy za granicę	155
12.1. Uwagi ogólne	155
12.2. Legalność wykonywania pracy na terytorium Polski	156
12.3. Cudzoziemcy wykonujący pracę w tzw. uproszczonym trybie	156
12.4. Cudzoziemcy, którzy dla legalnej pracy w Polsce potrzebują zezwolenia na pracę	158
12.5. Zasady zatrudniania cudzoziemców na terenie RP	160
12.6. Zatrudnienie przez polską firmę obywatela Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdawii, Federacji Rosyjskiej lub Ukrainy do pracy w kraju członkowskim UE	164
13. Delegowanie a podróż służbowa	167

ROZDZIAŁ IV

ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE I ZDROWOTNE OSÓB WYKONUJĄCYCH PRACĘ NAJEMNĄ POZA GRANICAMI POLSKI

1. Uwagi ogólne	178
-----------------------	-----

2. Wybór formy zatrudnienia	178
3. Umowa o pracę – uwagi ogólne	182
4. Oskładkowanie umów o pracę	184
5. Umowy cywilnoprawne – uwagi ogólne	192
5.1. Wprowadzenie	192
5.2. Umowa zlecenia	193
5.3. Inne umowy o świadczenie usług	194
5.4. Umowa agencyjna	195
5.5. Umowa o dzieło	195
5.6. Wybór właściwej formy zatrudnienia w przypadku umów cywilnoprawnych (umowa zlecenia, inne umowy o świadczenie usług, umowa agencyjna, umowa o dzieło) – procedura	195
6. Oskładkowanie umów cywilnoprawnych	197
6.1. Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym przez osoby wykonujące pracę na podstawie umów zlecenia obowiązujące od 1 stycznia 2016 r.	197
6.2. Umowa zlecenia jako tytuł do ubezpieczeń społecznych	198
6.3. Umowa o dzieło jako tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych	201
7. Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym do 31 grudnia 2015 r.	205
8. Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym od 1 stycznia 2016 r.	205
8.1. Podstawa wymiaru składek	205
8.2. Koszty z tytułu ubezpieczeń społecznych przy zatrudnieniu na podstawie umowy zlecenia	217
8.3. Składka wypadkowa	218
8.4. Fundusz Pracy	218
8.5. Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	220
8.6. Obowiązek informowania o osiągniętych przychodach	222
8.7. Uprawnienia płatnika dotyczące poprawności odprowadzania składek	225
9. Zbiegi tytułów do ubezpieczeń społecznych	225
9.1. Rozstrzyganie zbiegu tytułów – zasady ogólne	225
9.2. Umowa zlecenia zawarta z własnym pracodawcą lub wykonywana na jego rzecz	226
9.3. Umowa zlecenia z innym podmiotem niż własny pracodawca i niewykonywana na jego rzecz	231
9.4. Umowa zlecenia i prowadzenie pozarolniczej działalności	236
9.5. Umowa zlecenia i prawo do emerytury lub renty	242
9.6. Umowa zlecenia zawarta ze studentem	247
9.7. Równoczesne zawarcie kilku umów zlecenia z tym samym zleceniodawcą	251
9.8. Podstawy prawne oskładkowania umów zlecenia	256
10. Ustalenie podstawy wymiaru składek w przypadku pracowników delegowanych i odbywających podróże służbową	258
ROZDZIAŁ V	
PRAKTYCZNE ASPEKTY DELEGOWANIA	260
ZAŁĄCZNIKI	275
Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego	277

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	291
Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) Nr 1231/2010 z dnia 24 listopada 2010 r. rozszerzające rozporządzenie (WE) nr 883/2004 i rozporządzenie (WE) nr 987/2009 na obywateli państw trzecich, którzy nie są jeszcze objęci tymi rozporządzeniami jedynie ze względu na swoje obywatelstwo	349
DECYZJA NR A2 z dnia 12 czerwca 2009 r. dotycząca wykładni art. 12 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 w sprawie ustawodawstwa mającego zastosowanie do pracowników delegowanych i osób wykonujących pracę na własny rachunek, tymczasowo pracujących poza państwem właściwym	353
DECYZJA NR A3 z dnia 17 grudnia 2009 r. dotycząca sumowania nieprzerwanych okresów delegowania przebytych na podstawie rozporządzenie Rady (EWG) nr 1408/71 i rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004	358
Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług	360
Ustawa z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług ..	367
SPIS PROCEDUR, LEGENDA	383

WPROWADZENIE

W dobie otwartego rynku Europy zatrudnianie pracowników często nabiera międzynarodowego charakteru. W związku z tym wiele firm staje przed koniecznością poradzenia sobie z rozwiązaniem problemów, które pojawiają się w przypadku wysłania pracownika za granicę. Pracodawca kierujący pracownika za granicę musi wziąć bowiem pod uwagę nie tylko przepisy polskie, ale również regulacje międzynarodowe dotyczące warunków pracy i koordynacji ubezpieczeń społecznych. W związku z mnogością tych przepisów, niezbędne staje się odpowiednie przygotowanie merytoryczne pracodawców, bowiem pomyłki podlegają sankcjom nakładanym zarówno przez polskie, jak i zagraniczne podmioty nadzoru i kontroli.

Chcąc ułatwić właściwe rozeznanie w gąszczu regulacji i prawidłowe ich stosowanie w praktyce, oddajemy w Państwa ręce publikację stanowiącą kompleksowe omówienie prawnych zagadnień dotyczących delegowania pracowników w ramach świadczenia usług oraz powiązanej z instytucją delegowania koordynacji zabezpieczenia społecznego. Znajomość obowiązków i uprawnień wynikających z dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, a także z przepisów z nią powiązanych stanowi podstawę dla organizacji właściwego delegowania pracowników i zapewnienia im optymalnej ochrony ich praw. Powyższa dyrektywa, gwarantująca odpowiednią ochronę praw pracowników delegowanych, a jednocześnie zapewniająca przedsiębiorcom swobodne świadczenie usług z wykorzystaniem instytucji delegowania, została implementowana do polskiego porządku prawnego ustawą z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług. Jej wejście w życie z dniem 18 czerwca 2016 r. spowodowało konieczność zmierzenia się przez pracodawców delegujących pracowników z nowymi obowiązkami. Pomocna w ich prawidłowym identyfikowaniu i realizowaniu może okazać się ta część publikacji, która, wzbogacona charakterystyką minimalnych warunków zatrudnienia, jakie zobowiązany jest zagwarantować pracodawca delegujący pracownika w ramach świadczenia usług, stanowi kompendium wiedzy w tym zakresie. Dodajmy, że tak jak polski przedsiębiorca delegujący pracownika zatrudnionego na podstawie polskiego prawa pracy musi stosować także obce normy prawne w tym zakresie, tak pracodawcy delegujący pracowników na terytorium Polski są zobowiązani do przestrzegania polskich regulacji prawnych.

Znaczna część książki stanowi omówienie problemu dotyczącego koordynacji zabezpieczenia społecznego. Koordynacja zabezpieczenia społecznego jest jedną z kluczowych kwestii związanych z realizacją swobody przemieszczania się osób w Unii Europejskiej oraz podejmowania przez nie aktywności zawodowej. Stanowi również omówienie reguł wspólnotowej koordynacji wynikającej z rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego oraz rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczącego wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. W koniecznym zakresie uwzględniono również wcześniej obowiązujące unormowania odnoszące się do tej problematyki. Szczegółowo przedstawione regulacje dotyczące koordynacji zabezpieczenia społecznego wzbogacone licznymi przykładami pozwolą na uporządkowanie i ugruntowanie wiedzy teoretycznej oraz poznanie możliwości optymalnego wykorzystania jej w praktyce.

Z uwagi na fakt, że celem prezentowanego opracowania jest przedstawienie kompleksowej i pogłębionej analizy uregulowań prawnych w zakresie delegowania pracowników, pozycja została wzbogacona o problematykę delegowania pracowników będących obywatelami państw spoza Unii Europejskiej. Migracja zarobkowa ma wpływ na zwiększanie się wśród unijnych pracowników liczby cudzoziemców będących obywatelami państw spoza Unii Europejskiej. Zatem nakreślenie prawnych uwarunkowań związanych z tym obszarem oraz wskazanie potencjalnych kierunków rozwiązania problemów wydaje się być niezwykle pożyteczne.

Autorzy podjęli się kompleksowej prezentacji tytułowego zagadnienia. Przy czym zamiarem było, aby ta publikacja, stanowiąca kompendium wiedzy na temat delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, mogła stać się pomocna z punktu widzenia praktyki. Wątki teoretyczne poparte zostały zatem konkretnymi przykładami oraz procedurami określającymi zasady postępowania w obszarze delegowania. Opracowanie oparte na możliwie szerokim spektrum literatury zostało również zilustrowane bogatym dorobkiem orzecznictwem, co w założeniu ma ułatwić stosowanie poszczególnych przepisów prawnych poświęconych delegowaniu pracowników oraz wskazać pożądane kierunki ich interpretacji.

Rozdział I

DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW W RAMACH ŚWIADCZENIA USŁUG W UNII EUROPEJSKIEJ

1. Uwagi ogólne

Swoboda świadczenia usług obejmuje prawo przedsiębiorców do świadczenia usług w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej (UE) oraz w państwie Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG). Może to polegać na samodzielnym wykonaniu usługi przez samozatrudnionego albo na czasowym delegowaniu pracowników. Zasada swobodnego świadczenia usług służy również ochronie przed dyskryminacją w zakresie m.in. zatrudnienia, wynagradzania i innych warunków pracy w porównaniu z obywatelami tego państwa członkowskiego, w którym jest świadczona praca. Pracodawca, delegując pracownika za granicę, powinien zagwarantować mu przynajmniej minimalne warunki zatrudnienia obowiązujące w państwie przyjmującym. Takie świadczenie usług powinno mieć jednak charakter tymczasowy i incydentalny. Kwestie delegowania pracowników przez pracodawcę do innego państwa UE i EOG uregulowane są dyrektywą 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. Urz. WE L 18 z 21.01.1997, s. 1; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 2, s. 431) – dalej dyrektywa 96/71. Stanowi ona podstawowy zbiór warunków zatrudnienia, które mają być spełnione przez pracodawcę usługodawcę w celu zapewnienia minimalnego poziomu ochrony pracowników delegowanych¹.

2. Zasady wyboru prawa właściwego dla umowy, w ramach której pracownik jest delegowany

Regulacje prawne w zakresie wyboru prawa zawiera rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I) (Dz. Urz. UE L 177 z 04.07.2008, s. 6) – dalej

¹ Dyrektywy 96/71 nie stosuje się do personelu pływającego przedsiębiorstw marynarki handlowej.

rozporządzenie 593/2008. Zgodnie z art. 3 ust. 1 rozporządzenia 593/2008 umowa podlega prawu wybranemu przez strony. Strony mogą dokonać wyboru prawa właściwego dla całej umowy lub tylko dla jej części. Wybór prawa jest dokonany wyraźnie lub w sposób jednoznaczny wynika z postanowień umowy lub okoliczności sprawy. Taki wybór prawa nie może jednak prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony przyznanej mu na podstawie przepisów, które w przypadku braku wyboru byłyby właściwe. Przy czym w zakresie, w jakim strony nie dokonały wyboru prawa właściwego dla indywidualnej umowy o pracę lub gdy takiego wyboru brak, umowa podlega prawu państwa, w którym pracownik zazwyczaj świadczy pracę. Za zmianę państwa, w którym zazwyczaj świadczona jest praca, nie uważa się tymczasowego zatrudnienia w innym państwie. W odniesieniu do indywidualnych umów o pracę świadczenie pracy w innym państwie należy uważać za czasowe, jeżeli pracownik po wykonaniu swoich zadań za granicą ma ponownie podjąć pracę w państwie pochodzenia. Zawarcie nowej umowy o pracę z pierwotnym pracodawcą lub pracodawcą należącym do tej samej grupy przedsiębiorstw co pierwotny pracodawca nie powinno wykluczać uznania, że pracownik świadczy pracę w innym państwie czasowo (pkt 36 preambuły do rozporządzenia 593/2008).

! **Ważne!**

Za zmianę państwa, w którym zazwyczaj świadczona jest praca, nie uważa się tymczasowego zatrudnienia w innym państwie.

Jeżeli nie można ustalić prawa właściwego zgodnie z zasadami powyżej wskazanymi, umowa podlega prawu państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo, za pośrednictwem którego zatrudniono pracownika (art. 8 ust. 3 rozporządzenia 593/2008). Jeżeli jednak ze wszystkich okoliczności wynika, że umowa wykazuje ściślejszy związek z państwem innym niż państwo, w którym zazwyczaj świadczona jest praca w wykonaniu umowy lub w którym znajduje się przedsiębiorstwo, to zgodnie z art. 8 ust. 4 rozporządzenia 593/2008 stosuje się prawo innego państwa.

Np.

Brak wyboru prawa pracy

Umowa podlega prawu państwa, w którym pracownik zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy (art. 8 ust. 2 rozporządzenia 593/2008), tj.:

- a) pracownik świadczy pracę w Polsce i zostaje na przejściowy okres oddelegowany do Niemiec – obowiązuje polskie prawo pracy,
- b) pracownik zostaje zatrudniony wyłącznie w celu oddelegowania go do Niemiec – obowiązuje niemieckie prawo pracy.

Np.

Dokonano wyboru prawa pracy

Indywidualna umowa o pracę podlega prawu wybranemu przez strony zgodnie z art. 3 rozporządzenia 593/2008), tj.:

- a) pracownik świadczy pracę w Polsce i zostaje na przejściowy okres oddelegowany do Niemiec. Strony ustalają obowiązywanie prawa polskiego – obowiązuje polskie prawo pracy,

- b) pracownik świadczy pracę w Polsce i zostaje na okres przejściowy oddelegowany do Niemiec. Strony ustalają obowiązywanie prawa niemieckiego – obowiązuje prawo niemieckie oraz prawo polskie w zakresie, w jakim prawo polskie jest korzystniejsze dla pracownika,
- c) pracownik zostaje zatrudniony wyłącznie w celu oddelegowania go do Niemiec. Strony ustalają obowiązywanie prawa polskiego – obowiązuje prawo polskie oraz prawo niemieckie w zakresie, w jakim prawo niemieckie jest korzystniejsze dla pracownika,
- d) pracownik zostaje zatrudniony wyłącznie w celu oddelegowania go do Niemiec. Strony ustalają obowiązywanie prawa niemieckiego – obowiązuje prawo niemieckie.

Bez względu na obowiązujące prawo pracy zawsze zastosowanie będą miały przepisy prawa pracy kraju, w którym świadczona jest praca, o ile są korzystniejsze dla pracownika, obejmujące:

- maksymalne okresy pracy i minimalne okresy wypoczynku;
- minimalny wymiar płatnych urlopów rocznych;
- minimalne stawki płacy wraz ze stawką za nadgodziny (regulacja nie ma zastosowania do uzupełniających zakładowych systemów emerytalnych);
- warunki wynajmu pracowników, w szczególności przez przedsiębiorstwa zatrudnienia tymczasowego;
- zdrowie, bezpieczeństwo i higienę w miejscu pracy;
- środki ochronne stosowane w odniesieniu do warunków zatrudnienia kobiet ciężarnych lub kobiet tuż po urodzeniu dziecka, dzieci i młodzieży;
- równość traktowania mężczyzn i kobiet, a także inne przepisy w zakresie niedyskryminacji.

Należy dodać, że zgodnie z art. 3 ust. 4 rozporządzenia 593/2008 wybór prawa nie może naruszać zastosowania postanowień prawa wspólnotowego. Tak więc w przypadku delegowania pracowników na podstawie wskazanego przepisu zastosowanie znajdują przepisy dyrektywy 96/71.

- Np.** a) pracownik świadczy pracę w Polsce i zostaje na okres przejściowy oddelegowany do Francji. Strony nie dokonują wyboru prawa właściwego – obowiązuje polskie prawo pracy. W zakresie obowiązywania dyrektywy 96/71 obowiązuje prawo francuskie, o ile jest korzystniejsze dla pracownika,
- b) pracownik zostaje zatrudniony wyłącznie w celu oddelegowania go do Francji. Strony nie dokonują wyboru prawa właściwego – obowiązuje francuskie prawo pracy. Dyrektywa 96/71 nie ma wpływu na obowiązujące prawo pracy,
- c) pracownik świadczy pracę w Polsce i zostaje na okres przejściowy oddelegowany do Francji. Strony ustalają obowiązywanie prawa polskiego – obowiązuje polskie prawo pracy. W zakresie obowiązywania dyrektywy 96/71 obowiązuje prawo francuskie, jeżeli jest korzystniejsze dla pracownika,

Anna Sokółowska – doktor nauk prawnych; ekspert z zakresu prawa pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ubezpieczeń społecznych; wieloletni pracownik Państwowej Inspekcji Pracy; zawodowo związana z Centralą Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zajmowała się problematyką ubezpieczeń i składek oraz ubezpieczeń międzynarodowych, odpowiadała m.in. za realizację zadań związanych z delegowaniem pracowników w ramach świadczenia usług; koordynator i uczestnik projektów krajowych i międzynarodowych oraz kampanii społecznych w obszarze ochrony pracy; wykładowca na uczelniach wyższych, recenzent publikacji i prac dyplomowych; trener i doradca w zakresie stosowania przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych; autor publikacji oraz uczestnik konferencji związanych ze stosowaniem przepisów prawa pracy w praktyce.

Małgorzata Skibińska – doktor nauk społecznych, prawnik; ekspert z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych oraz zarządzania zespołami pracowników; ukończyła studia Master of Business Administration oraz studia podyplomowe z zakresu ubezpieczeń społecznych oraz zarządzania zasobami ludzkimi; wieloletni dyrektor personalny w firmie ubezpieczeniowej; doświadczenie zawodowe oraz umiejętności analityczne wykorzystuje, świadcząc usługi doradcze dla firm i opracowując optymalne rozwiązania w procesach pracy z uwzględnieniem przepisów prawa oraz aspektu finansowego; dodatkowo uczestniczy w tworzeniu nowych produktów opartych na profesjonalnym i kompleksowym doradztwie z zakresu prawa pracy oraz rozwiązań HR.

Wejście w życie ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług spowodowało konieczność zmierzenia się przez pracodawców delegujących pracowników z nowymi obowiązkami.

Publikacja stanowi kompleksowe omówienie prawnych zagadnień dotyczących delegowania pracowników w ramach świadczenia usług oraz – powiązanej z instytucją delegowania – koordynacji zabezpieczenia społecznego. Wątki teoretyczne uzupełnione zostały konkretnymi przykładami oraz procedurami (wraz ze schematami) określającymi zasady postępowania w obszarze delegowania. Opracowanie oparte zostało na szerokim wyborze literatury, zilustrowano je również bogatym dorobkiem orzecznictwem, co powinno ułatwić stosowanie poszczególnych przepisów prawnych poświęconych delegowaniu pracowników oraz wskazać pożądane kierunki ich interpretacji.

Książka jest skierowana do pracowników działów kadr, dyrektorów personalnych, właścicieli firm, agencji pracy tymczasowej oraz kancelarii prawnych.

ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA 801 04 45 45, FAX 22 535 80 01

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLWUER.PL

WWW.PROFINFO.PL

ISBN 978-83-8092-580-9



CENA 159 ZŁ
(W TYM 5% VAT)

