

Delegowanie pracowników do Polski w ramach świadczenia usług w czasie epidemii wirusa SARS-CoV-2

Pracodawca zagraniczny, delegujący pracownika do czasowego wykonywania pracy na terytorium RP zobowiązany jest dopełnić szeregu obowiązków, związanych z delegowaniem, wskazanych w przepisach rozdziału 5 ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (t.j. Dz.U. 2018, poz. 2206 z późn.zm.). Obejmują one między innymi:

- **Wyznaczenie osoby pośredniczącej w kontaktach** pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy i pracodawcą delegującym oraz do przesyłania i otrzymywania dokumentów lub zawiadomień – przebywającej w okresie delegowania na terytorium Polski. Ustawa nie formułuje żadnych dodatkowych wymagań dotyczących ww. osoby (może to być nawet jeden z delegowanych pracowników), poza wymogiem jego pobytu w Polsce w okresie delegowania;
- **Złożenie** do Państwowej Inspekcji Pracy – najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi w Polsce – **oświadczenia o delegowaniu pracownika na terytorium RP** obejmującego:
 - a. dane identyfikujące pracodawcę, przewidywaną liczbę pracowników delegowanych do pracy w Polsce (ze wskazaniem ich imienia, nazwiska, daty urodzenia i obywatelstwa),
 - b. przewidywaną datę rozpoczęcia i zakończenia delegowania,
 - c. adresy miejsca pracy pracowników delegowanych,
 - d. charakter usług uzasadniający delegowanie,
 - e. dane osoby pośredniczącej w kontaktach pomiędzy pracodawcą zagranicznym i Państwową Inspekcją Pracy (ze wskazaniem jej imienia, nazwiska, polskiego adresu, pod którym przebywa, numeru telefonu i służbowego adresu poczty elektronicznej),
 - f. miejsce przechowywania w Polsce wybranych dokumentów ze stosunku pracy pracownika delegowanego (dotyczących czasu jego pracy i wynagrodzeń za pracę w okresie delegowania).
 - g. jeżeli delegowanie dotyczy pracownika tymczasowego – dane identyfikacyjne pracodawcy użytkownika na terytorium RP

Oświadczenie to winno być złożone do Państwowej Inspekcji Pracy **w formie pisemnej** (w postaci papierowej lub elektronicznej) w języku polskim lub angielskim;

- **Przechowywanie** na terytorium RP (w postaci papierowej lub elektronicznej):
 - a. kopii umowy o pracę pracownika delegowanego lub innego równoważnego dokumentu poświadczającego warunki zatrudnienia w ramach stosunku pracy łączącego pracownika delegowanego z jego macierzystym pracodawcą za granicą,
 - b. dokumentacji (lub jej kopii) dotyczącej czasu pracy wskazującej liczbę godzin przepracowanych w danym dniu i godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy,
 - c. dokumentacji określającej wysokość wynagrodzenia pracownika delegowanego wraz z wysokością dokonanych odliczeń (zgodnie z prawem właściwym dla umowy o pracę) oraz dowodami wypłaty pracownikowi tego wynagrodzenia.

Ustawa nie określa, miejsca przechowywania tych dokumentów (np. w miejscu faktycznego świadczenia pracy przez pracowników delegowanych na terytorium RP)

Dokumenty te mogą być przechowywane w dowolnym miejscu w Polsce.

- Powiadamianie Państwowej Inspekcji Pracy o **każdej zmianie** informacji zawartych w uprzednio złożonym oświadczeniu o delegowaniu pracownika na terytorium RP poprzez złożenie do PIP, również na piśmie w postaci papierowej lub elektronicznej w języku polskim lub angielskim, zawiadomienia o **zmianie danych objętych tym oświadczeniem.**

Obowiązki te zostały nałożone na **pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP** za którego uznawana jest także **zagraniczna agencja:**

- **pracy tymczasowej** lub
- **wynajmująca personel,**

która deleguje pracownika tymczasowego do pracy na rzecz

- **polskiego pracodawcy użytkownika,** a także
- **pracodawcy użytkownika w tym samym lub innym państwie członkowskim,**

który następnie kieruje takiego pracownika do pracy w Polsce w ramach usług świadczonych na terenie naszego kraju.

W związku ze szczególną sytuacją wynikającą z ogłoszenia na terytorium RP stanu epidemii z uwagi na zakażenie wirusem SARS-CoV-2 nie wprowadzono żadnych regulacji szczególnych, które zwalniałyby pracodawców zagranicznych z nałożonych ustawą obowiązków.

W okresie delegowania pracownika na terytorium RP więź prawna łącząca go z macierzystym pracodawcą **nie ustaje**. Nadal obowiązki stron stosunku pracy regulowane są prawem właściwym dla umowy o pracę. Pracodawca zagraniczny jest **zobowiązany do przestrzegania w ograniczonym zakresie także polskich regulacji prawnych,** wynikających z przepisów

- *ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy* oraz
- innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników, i które uznawane są za wymuszające swoje zastosowanie niezależnie od systemu prawnego wybranego przez strony jako regulujący dany stosunek pracy.

Ustawa wymaga, aby pracownikowi delegowanemu na terytorium RP (z *wyłączeniem delegowanych pracowników tymczasowych*) pracodawca delegujący ma obowiązek zapewnić w okresie czasowego wykonywania pracy w Polsce - **do upływu 12 miesięcy delegowania - warunki zatrudnienia - nie mniej korzystne** niż wynikające z przywołanych polskich regulacji prawnych określających:

- normy i wymiar czasu pracy oraz okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego,
- wymiar urlopu wypoczynkowego,
- wynagrodzenie za pracę, w tym także za pracę w godzinach nadliczbowych,
- bezpieczeństwo i higienę pracy,
- ochronę pracownic w ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego,
- zatrudnianie młodocianych,

- wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko,
- zasady równego traktowania oraz zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu,
- należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową z miejsca pracy na terytorium Polski, do którego pracownik został delegowany, do innego miejsca pracy na lub poza terytorium Polski.

Pracodawca delegujący pracownika (*nie będącego delegowanym pracownikiem tymczasowym*) na terytorium Polski **na okres powyżej 12 miesięcy** delegowania ma obowiązek zapewnić takiemu pracownikowi warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż obowiązujące polskich pracodawców zgodnie z przepisami Kodeksu pracy oraz innymi przepisami regulującymi prawa i obowiązki pracowników, z wyłączeniem:

- zasad i trybu zawierania i rozwiązywania umów o pracę,
- zasad i trybu stosowania klauzul o zakazie konkurencji,
- pracowniczych programów emerytalnych oraz pracowniczych planów kapitałowych.

To oznacza, że pracownik delegowany do pracy na terytorium Polski **powyżej 12 miesięcy musi być traktowany w zakresie warunków zatrudnienia na takich samych zasadach jak pracownik zatrudniony przez pracodawcę polskiego**, a pracodawcę delegującego obowiązują polskie przepisy dotyczące prawa pracy w szerokim zakresie, z trzema wskazanymi wyżej wyjątkami.

Okres delegowania, w którym pracownikowi delegowanemu na terytorium RP muszą być zapewnione warunki zatrudnienia na tzw. minimalnym poziomie może być przedłużony na okres powyżej 12 miesięcy lecz nie dłużej niż do upływu 18 miesięcy delegowania, pod warunkiem złożenia do Państwowej Inspekcji Pracy umotywowanego powiadomienia.

Warunki zatrudnienia gwarantowane **pracownikowi tymczasowemu delegowanemu na terytorium Polski** winny być w całym okresie delegowania nie mniej korzystne niż warunki zatrudnienia krajowych pracowników tymczasowych. Warunki zatrudnienia pracownika tymczasowego delegowanego na terytorium RP określają przepisy powszechnie obowiązujące, dotyczące wykonywania pracy tymczasowej. Pracownikowi tymczasowemu delegowanemu do pracy w Polsce należy zapewnić także warunki zatrudnienia wynikające z układów zbiorowych pracy zakładowych lub ponadzakładowych, z innych, opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, niemających charakteru powszechnie obowiązującego, na takich samych zasadach, na jakich są one gwarantowane krajowym pracownikom tymczasowym. Dotyczy to między innymi warunków wynagrodzenia i warunków zakwaterowania zapewnianych pracownikom znajdującym się z dala od ich normalnego miejsca pracy.

Pracownikowi delegowanemu, który w okresie epidemii wynikającej z zagrożenia zakażeniem wirusem SARS-CoV-2 przebywa na terytorium RP i świadczy pracę (także w formie zdalnej) należy zapewnić wskazane powyżej warunki zatrudnienia wynikające z polskich regulacji prawnych (w zakresie zależnym od długości trwania okresu delegowania) a w przypadku delegowanych pracowników tymczasowych także takie warunki, które wynikają z wewnątrzzakładowych źródeł prawa (układów, regulaminów, statutów) w takim zakresie w jakim należne są one krajowym pracownikom tymczasowym.

W przypadku braku możliwości świadczenia pracy przez pracownika delegowanego na terytorium RP w zakładzie pracy albo w ramach pracy zdalnej z powodu ograniczeń COVID-19 należy uznać, że **jest to okoliczność niezależna od pracownika**. Nie powinien on ponosić negatywnych konsekwencji tej sytuacji. Jeżeli pomimo niewykonywania pracy, nadal pozostaje na terytorium RP w gotowości do jej wykonywania, **zastosowanie znajdą odpowiednie regulacje przepisów polskiego prawa pracy**.

Zgodnie z przepisem art. 80 *Kodeksu pracy* – wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Przykładem wynagrodzenia przysługującego pracownikowi mimo nieświadczenia pracy jest **wynagrodzenie za czas tzw. przestoju**. W myśl art. 81 *Kodeksu pracy* pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. **W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów**.

Wynagrodzenie przestoju przysługuje pracownikowi za czas niezawinionego przez niego przestoju. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.

W opinii Państwowej Inspekcji Pracy powyższe przepisy dotyczące należności za czas tzw. przestoju znajdują odpowiednie zastosowanie do pracowników delegowanych na terytorium RP, którzy z uwagi na stan epidemii nie mogą świadczyć pracy i przebywają jednocześnie na terytorium Polski, będąc w gotowości do jej wykonywania. Pracownikom w takiej sytuacji przysługiwać będzie co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę, w rozumieniu przepisów *ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę w wysokości określonej w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 19 września 2019 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2020 r.*

Brak jest przeszkód, aby w okresie delegowania pracownika do czasowego wykonywania pracy na terytorium RP (oraz w okresie tzw. przestoju) zapewnić mu warunki zatrudnienia korzystniejsze, niż wynikające z regulacji kraju oddelegowania (zgodnie z art. 3 ust. 7 cytowanej dyrektywy 96/71/WE), np. w zakresie kwoty wynagrodzenia za pracę. W takiej sytuacji przyjmuje się, że minimalne standardy zatrudnienia gwarantowane pracownikowi na mocy wymuszających swoje zastosowanie regulacji polskich zostaną zachowane.

Aktualnie delegowanie nowych pracowników do czasowego wykonywania pracy na terytorium RP może napotykać na przeszkody związane z ograniczeniem możliwości wjazdu na terytorium RP i przekraczaniem granicy państwa.

Ograniczenia i wyjątki związane z możliwością transferu na terytorium RP określa rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 9 października 2020 r. w sprawie *ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii* (Dz.U. 2020, poz. 1758).

Organem kompetentnym do udzielenia wiążących informacji w tym zakresie jest Straż Graniczna. Kontakt ze służbami granicznymi w tych sprawach wskazano jako pożądany także na stronie internetowej Urzędu do Spraw Cudzoziemców: www.udsc.gov.pl.

Pytania dotyczące warunków wjazdu i pobytu cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w okresie pandemii można zadać, kierując do Straży Granicznej zapytanie drogą elektroniczną: na adres: e-mail: zdsc.kg@strazgraniczna.pl lub kontaktując się telefonicznie, od poniedziałku do piątku (w godz: 8.15-16.15), pod numerami telefonów wskazanymi pod adresem:

<https://www.strazgraniczna.pl/pl/cudzoziemcy/covid-epidemia-koronawi-1/8604,Infolinia-COVID-Koronawirus.html>

Uruchomiony został także specjalny serwis informacyjny: <https://granica.gov.pl/> gdzie – także w języku angielskim dostępne są informacje na temat aktualnych ograniczeń związanych z przekraczaniem granicy i wjazdem cudzoziemców na terytorium RP: <https://www.gov.pl/web/coronavirus/travel>.

PRZYDATNE LINKI:

Państwowa Inspekcja Pracy:

<https://www.pip.gov.pl/pl/>

Infolinia Straży Granicznej:

<https://www.strazgraniczna.pl/pl/cudzoziemcy/covid-epidemia-koronawi-1/8604,Infolinia-COVID-Koronawirus.html>

<https://granica.gov.pl/>

Urząd do Spraw Cudzoziemców:

<https://udsc.gov.pl/cudzoziemcy/epidemia-koronawirusa/>

<https://udsc.gov.pl/epidemia-koronawirusa-przekraczanie-granicy/>

Zakład Ubezpieczeń Społecznych:

<https://www.zus.pl/o-zus/aktualnosci/-/publisher/aktualnosc/1/tarcza-antykryzysowa-wsparcie-z-zus/2551371>

Komisja Europejska:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&langId=pl&furtherNews=yes>.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=pl&catId=89&furtherNews=yes&newsId=9630>.

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22486&langId=pl>

https://europa.eu/youreurope/citizens/files/Covid_FrontierPostedWorkers_en.pdf

EURES:

<https://eures.praca.gov.pl/o-nas/informacje-o-eures/koronawirus-wplyw-na-mobilnosc-pracownikow-w-ue-efta>

Strona rządowa:

<https://www.gov.pl/web/koronawirus>

Szczególnie zalecamy zapoznanie się z informacjami zamieszczonymi na polskiej stronie internetowej o delegowaniu pracowników na terytorium RP, prowadzonej w serwisie informacyjno-usługowym dla przedsiębiorców www.biznes.gov.pl. To oficjalny portal, na którym zgodnie z art. 13 ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług i w myśl postanowień dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2014/67 znajdują się szczegółowe informacje na temat zasad i warunków delegowania pracowników na terytorium RP, obowiązków pracodawców delegujących, formularze dokumentów dotyczących delegowania pracownika na terytorium RP wraz z kreatorami, umożliwiającymi składanie ich do Państwowej Inspekcji Pracy w postaci elektronicznej. Są one dostępne w dwóch wersjach językowych: polskiej i angielskiej pod adresami:

www.biznes.gov.pl/delegowanie

www.biznes.gov.pl/en/firma/doing-business-in-poland/posting-of-workers-to-poland