

Nowe zasady w oddelegowaniach pracowniczych – już za miesiąc!

26 czerwca 2020

30 lipca 2020 r. wejdzie w życie nowelizacja unijnej dyrektywy, regulującej podstawowe kwestie związane z oddelegowaniami. Zmieni ona dotychczasowe zasady transgranicznego świadczenia pracy i usług.

Po tej dacie wszyscy unijni przedsiębiorcy świadczący transgranicznie usługi i delegujący personel znajdą się w nowej rzeczywistości prawnej i będą musieli zmierzyć się z nowymi obowiązkami. W niektórych przypadkach konieczna może się okazać znaczna modyfikacja lub nawet ponowne ustawienie całego systemu oddelegowań w firmach.

Najważniejsze zmiany wprowadzone nowelizacją

1. określenie maksymalnego okresu oddelegowania – do 12 miesięcy, z możliwym przedłużeniem o kolejne 6 miesięcy – w przypadku złożenia umotywowanego powiadomienia (łącznie max. 18 miesięcy).

Po upływie tego okresu pracodawca będzie musiał „automatycznie” zapewnić pracownikom warunki, które są przewidziane w powszechnie obowiązujących przepisach prawa w kraju oddelegowania - w szczególności w układach zbiorowych pracy / umowach branżowych uznanych za powszechnie obowiązujące na terytorium danego państwa członkowskiego.

Co istotne, nowy maksymalny okres oddelegowania będzie miał zastosowanie także do oddelegowań, które rozpoczęły się przed 30 lipca 2020 r. – jeżeli będą one trwały w tym dniu.

2. nowe zasady dotyczące obliczania maksymalnego okresu oddelegowania – nowe regulacje znacznie ograniczą możliwość rotacji pracowników. Jeżeli dwóch lub więcej pracowników będzie wykonywać te same zadania w tym samym miejscu, to maksymalny okres oddelegowania będzie dla nich wspólny.

3. obowiązek zapewnienia wynagrodzenia „lokalnego” (a nie minimalnego) - obowiązek zrównania warunków wynagradzania z pracownikami lokalnymi oznacza, że nie będziemy już mieć do czynienia z płacą minimalną, tylko płacą regulowaną (m.in. powszechnie obowiązującymi układami branżowymi).

W praktyce oznacza to konieczność weryfikacji przepisów i układów branżowych państwa oddelegowania oraz obowiązek zapewnienia dodatków, wynikających z lokalnych przepisów prawa pracy.

4. konieczność zapewnienia szeregu dodatkowych świadczeń na rzecz pracownika, m.in.: wyżywienie, zakwaterowanie, organizacja dojazdu do miejsca pracy i powrotu do kraju.

Dyrektywa a przepisy krajowe

Co istotne dyrektywa nie ma, co do zasady, walu bezpośredniego stosowania. Wszystkie kraje Unii są zobowiązane do implementacji jej do wewnętrznych porządków prawnych i wydania stosownych regulacji.

Oznacza to, że oprócz znowelizowanej dyrektywy konieczne będzie również zweryfikowanie wdrażających ją przepisów lokalnych (nie zawsze państwa implementują postanowienia dyrektyw 1:1). Polski projekt ustawy zmieniającej ustawę o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług został już przygotowany i 19 czerwca skierowany do I czytania na posiedzeniu Sejmu.

Co ze skargą Polski i Węgier do Trybunału Sprawiedliwości?

Przedsiębiorcy, którzy liczyli na powodzenie złożonej do Trybunału Sprawiedliwości skargi Polski i Węgier o stwierdzenie nieważności unijnej dyrektywy – po opinii rzecznika generalnego, rekomendującej oddalenie jej w całości – nie powinni mieć większych nadziei na pozytywne jej rozpatrzenie. Powinni zatem jak najszybciej rozpocząć przygotowania swoich firm do nadchodzących zmian.

Rzecznik wskazuje wprost, że w jego ocenie dyrektywa zmieniająca została przyjęta w oparciu o właściwą podstawę prawną i prawodawca Unii przestrzegał wymogów zasady proporcjonalności, nie wykraczając (...) poza szeroki zakres uznania przysługujący mu w obszarze regulacji transnarodowego delegowania pracowników.

Oczywiście opinia rzecznika generalnego nie wiąże w żaden sposób Trybunału, ale w praktyce orzeczenia bardzo często pokrywają się z jego stanowiskiem.

Nowelizacja dyrektywy a ubezpieczenia społeczne

Dodatkowo, niejako w ślad za nowelizacją dyrektywy od dłuższego czasu planowane są także zmiany rozporządzeń dotyczących harmonizacji systemów zabezpieczenia społecznego.

Ostateczny kształt nowelizacji nie jest jeszcze znany, jednak kluczowe zmiany których można się spodziewać to:

- 1.** skrócenie maksymalnego okresu, przez jaki pracownik oddelegowany może podlegać ubezpieczeniom w kraju macierzystym;
- 2.** wprowadzenie obowiązkowych okresów karencji przed delegowaniem i pomiędzy kolejnymi delegowaniami (3 miesiące);
- 3.** wprowadzenie nowych kryteriów dotyczących ustalenia właściwego ustawodawstwa (np. decydująca nie będzie już siedziba pracodawcy, ale miejsce wykonywania znacznej części pracy) oraz szereg dodatkowych obowiązków formalnych (m.in. zgłoszenia);
- 4.** wprowadzenie na poziomie przepisów wspólnotowych definicji podróży służbowej.

Więcej informacji na temat nowych obowiązków i uprawnień pracodawców oddelegowujących z Polski i delegujących do Polski wkrótce na naszym blogu www.cowprawiepiszczy.com.

Katarzyna Łozińska

Senior consultant / Adwokat

katarzyna.lozinska@olesinski.com