



Global Mobility Services Alert

KPMG w Polsce

Czerwiec 2020

Nowe zasady delegowania pracowników od 30 lipca 2020 r.

W dniu 15 czerwca br. na stronach Sejmu opublikowany został projekt ustawy o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw mający na celu implementację dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniającą dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług.

Nowelizacja przepisów odnosi się przede wszystkim do zmian w zakresie wynagrodzeń oraz okresu oddelegowania pracowników.

Ponadto ma ona za zadanie ustanowienie wspólnych ram dla odpowiednich przepisów, środków i mechanizmów kontroli niezbędnych dla sprawniejszego i bardziej jednolitego działania w zakresie delegowania pracowników.

Nowe regulacje mają wejść w życie już 30 lipca 2020 r.

Okres oddelegowania

Dotychczasowe przepisy w zakresie dotyczącym okresu oddelegowania nie przewidywały restrykcyjnych rozwiązań, nie narzucały określonego terminu i zakładały jedynie, że delegowanie jest tymczasowe. Na skutek wprowadzanych zmian okres oddelegowania został skrócony do 12 miesięcy.

Po tym okresie oddelegowanie nadal będzie możliwe, jednak konieczne będzie zastosowanie, co do zasady, wszelkich warunków zatrudnienia przewidzianych w przepisach państwa przyjmującego, które docelowo zrównają pracowników

oddelegowanych ze statusem pracowników krajowych.

Należy mieć na uwadze, że zestaw dodatkowych warunków zatrudnienia dotyczy wszystkich przepisów państwa przyjmującego nie uwzględniając przepisów dotyczących procedur, formalności, warunków zawierania i rozwiązywania umów o pracę, w tym klauzul o zakazie konkurencji, a także uzupełniających pracowniczych systemów emerytalnych.

Zgodnie z wprowadzanymi zmianami maksymalny okres delegowania może ulec, na podstawie umotywowanego powiadomienia przedsiębiorstwa delegującego, wydłużeniu do 18 miesięcy.

Do obliczenia okresu delegowania wliczać należy okresy zastępowania się pracownikami na tym samym stanowisku pracy.

Pomimo zrównania po zakończeniu okresu oddelegowania statusu pracowników oddelegowanych z pracownikami krajowymi, zastosowanie znajdzie również tzw. „zasada korzystniejszości”, zgodnie z którą przepisy wymuszające zastosowanie prawa państwa przyjmującego nie będą stanowiły przeszkody dla stosowania korzystniejszych dla pracowników warunków zatrudnienia państwa macierzystego.

Równe traktowanie pracowników

Do kolejnych istotnych zmian związanych z wprowadzeniem dyrektywy należy zaliczyć:

- zmianę unormowań ustawowych w zakresie ochrony rodzicielstwa

i praw z tym związanych, prawa do strajku, czasu pracy, odpoczynku, dni wolnych, urlopów płatnych, czasu pracy i odpoczynku młodocianych, w zakresie wynagrodzenia w tym dodatków za godziny nadliczbowe, przepisów bhp, pracy dzieci, pracy nielegalnej, zwrotu kosztów delegacji (podróży służbowych) w tym kosztów transportu, noclegu i wyżywienia.

Zmiany zasad wynagradzania pracowników oddelegowanych

Zakres wprowadzanych zmian ma zapewnić równe traktowanie, zgodnie z którym pracownik delegowany otrzyma wynagrodzenie na takich samych zasadach jak obywatel kraju, który będzie pracował jednocześnie na takim samym stanowisku („ta sama praca za tę samą płacę”).

Koncept tej samej płacy za tę samą pracę związany jest z obowiązkiem zapewnienia po stronie państw członkowskich informacji o wynagrodzeniach wynikających z ustaw, branżowych oraz regionalnych układach zbiorowych oraz weryfikacji przez pracodawcę rynkowych benchmarków.

Zmiana ta jest niezwykle istotna z punktu widzenia wynagrodzenia, którego istota dotychczas opierała się na minimalnych stawkach, które obowiązywały w kraju przyjmującym delegowanych pracowników.

Rola Państwowej Inspekcji Pracy

W związku z wdrażaniem nowych przepisów należy mieć na uwadze zwiększenie uprawnień Państwowej

Inspekcji Pracy. Ze względu na zmiany organ ten obejmie funkcję instytucji łącznikowej odpowiedzialnej za współpracę z właściwymi organami z innych państw w zakresie m.in: udzielania informacji o warunkach zatrudnienia pracowników delegowanych do Polski, informowania o nieprawidłowościach i wykroczeniach związanych z delegowaniem, występowaniem z wnioskiem o przeprowadzenie kontroli, a także przeprowadzania tych kontroli na wniosek organów innych państw.

Kontakt

Andrzej Marczak

Partner

Tel. : +48 22 528 11 76

Faks: +48 22 528 11 59

amarczak@kpmg.pl

Mateusz Kobylński

Partner

Tel. : +48 22 528 11 91

Faks: +48 22 528 11 59

mkobylinski@kpmg.pl



Przykładowe kwestie problematyczne

Nowe przepisy mogą okazać się wyzwaniem dla polskich przedsiębiorstw w zakresie wprowadzenia nowych procedur administracyjnych i logistycznych. Ponadto ze względu na pandemię niektóre państwa UE nie ukończyły jeszcze procesów legislacyjnych związanych z wdrożeniem nowych przepisów. Dodatkowym utrudnieniem jest fakt, że zmiany następują w trakcie roku.

Mając powyższe na względzie, będzie nam miło zaoferować Państwu nasze usługi dotyczące przygotowania i koordynacji procesu delegowania pracowników.

W przypadku pytań uprzejmie prosimy o kontakt.

Biura KPMG

Warszawa

ul. Inflancka 4a
00-189 Warszawa

Tel. : +48 22 528 11 00

Faks: +48 22 528 10 09

kpmg@kpmg.pl

Gdańsk

al. Zwycięstwa 13a
80-219 Gdańsk

Tel. : +48 58 772 95 00

Faks: +48 58 772 95 01

gdansk@kpmg.pl

Kraków

ul. Opolska 114
31-323 Kraków

Tel. : +48 12 424 94 00

Faks: +48 12 424 94 01

krakow@kpmg.pl

Katowice

ul. Francuska 36
40-028 Katowice

Tel. : +48 32 778 88 00

Faks: +48 32 778 88 10

katowice@kpmg.pl

Poznań

ul. Roosevelta 22
60-829 Poznań

Tel. : +48 61 845 46 00

Faks: +48 61 845 46 01

poznan@kpmg.pl

Łódź

ul. Składowa 35
90-127 Łódź

Tel. : +48 42 232 77 00

Faks: +48 42 232 77 01

lodz@kpmg.pl

Wrocław

ul. Szczytnicka 11
50-382 Wrocław

Tel. : +48 71 370 49 00

Faks: +48 71 370 49 01

wroclaw@kpmg.pl

Informacje zawarte w niniejszej publikacji mają charakter ogólny i nie dotyczą sytuacji konkretnej firmy. Ze względu na szybkość zmian zachodzących w polskim prawodawstwie prosimy o upewnienie się w dniu zapoznania się z niniejszą publikacją, czy informacje w niej zawarte są wciąż aktualne. Przed podjęciem konkretnych decyzji proponujemy skonsultowanie ich z naszymi doradcami.

Nazwa i logo KPMG są zastrzeżonymi znakami towarowymi bądź znakami towarowymi KPMG International.

© 2020 KPMG Tax M.Michna sp.k. jest polską spółką komandytową i członkiem sieci KPMG składającej się z niezależnych spółek członkowskich stowarzyszonych z KPMG International Cooperative („KPMG International”), podmiotem prawa szwajcarskiego. Wszelkie prawa zastrzeżone.