

General information:

32. Gdzie mogę znaleźć informacje dotyczące mojej sytuacji w Polsce jako pracownika delegowanego?

Za udzielanie informacji o warunkach zatrudnienia i o zakresie ich stosowania dla pracownika delegowanego na terytorium Polski odpowiada Państwowa Inspekcja Pracy. Instytucja ta jest również upoważniona do kontrolowania procesów delegowania i reagowania na przypadki nadużyć związanych z delegowaniem pracowników. Informacje w języku polskim, angielskim i ukraińskim można znaleźć na stronie: <https://www.pip.gov.pl>

33. Czy potrzebuję wizy lub zezwolenia na pobyt w Polsce jako pracownik delegowany? Co jeśli jestem obywatelem kraju trzeciego, który nie jest członkiem UE?

Cudzoziemcy spoza Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii delegowani do pracy w Polsce muszą mieć zezwolenie na pracę typu C, D lub E.

Zezwolenie na pracę typu C powinien mieć obywatel kraju trzeciego delegowany do czasowego wykonywania pracy na terytorium Polski przez przedsiębiorstwo mające siedzibę w kraju innym niż państwo członkowskie Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii **na okres przekraczający 30 dni w roku kalendarzowym do oddziału lub zakładu podmiotu zagranicznego albo podmiotu powiązanego z pracodawcą zagranicznym.**

Zezwolenie na pracę typu D powinien mieć obywatel kraju trzeciego kierowany do wykonywania pracy na terytorium Polski w celu realizacji usługi o charakterze tymczasowym i okazjonalnym, czyli tak zwanej usługi eksportowej.

Zezwolenie na pracę typu E powinien mieć obywatel kraju trzeciego delegowany na terytorium Polski na okres przekraczający 30 dni w ciągu kolejnych 6 miesięcy w celu innym niż wskazane w zezwoleniach C i D.

34. Gdzie jako pracodawca muszę się udać, aby powiadomić o delegowaniu jednego z moich pracowników do innego państwa członkowskiego?

Przedsiębiorstwo delegujące pracownika do innego państwa członkowskiego musi skontaktować się z właściwą instytucją w państwie delegującym i w miarę możliwości należy tego dokonać przed

delegowaniem. Właściwa instytucja musi wydać pracownikowi zaświadczenie A1 poświadczające, że pracownik – do upłynięcia określonego terminu – jest ubezpieczony. W Polsce **zaświadczenie A1 wydaje Zakład Ubezpieczeń Społecznych**.

Każdy pracodawca delegujący, poza zapewnieniem właściwych warunków pracy (zależnych od długości trwania delegowania i spełnienia wymogu złożenia umotywowanego powiadomienia), musi:

- złożyć do Państwowej Inspekcji Pracy **oświadczenia o delegowaniu pracownika na terytorium RP** – najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi w Polsce (w dniu podjęcia pracy przez pracownika delegowanego na terytorium Polski) zawierającego istotne informacje niezbędne w celu umożliwienia przeprowadzenia kontroli sytuacji faktycznej w miejscu pracy, w tym:
 - dane identyfikacyjne usługodawcy;
 - przewidywaną liczbę pracowników delegowanych, wraz z danymi umożliwiającymi ich identyfikację;
 - dane osoby do kontaktów;
 - przewidywany czas trwania delegowania, przewidywane daty rozpoczęcia i zakończenia delegowania;
 - adres/adresy miejsca pracy; oraz
 - charakter usług uzasadniający delegowanie;

35. Gdzie jako pracodawca muszę się udać, aby powiadomić o delegowaniu jednego z moich pracowników do innego państwa członkowskiego?

W okresie delegowania pracownika na terytorium Polski dokumenty związane z zatrudnieniem pracownika należy przechowywać – w postaci papierowej lub elektronicznej –, w tym:

- kopię umowy o pracę pracownika delegowanego na terytorium RP lub innego równoważnego dokumentu, poświadczającego warunki zatrudnienia w ramach nawiązanego stosunku pracy
- dokumentację – w oryginale lub kopii – dotyczącą czasu pracy pracownika delegowanego na terytorium RP wskazującą na czas rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz liczby godzin przepracowanych w danym dniu
- dokumenty – w oryginale lub w kopii – określające wysokość wynagrodzenia pracownika delegowanego na terytorium RP, które umożliwią łatwą identyfikację poszczególnych jego składników, wraz z wysokością dokonanych odliczeń zgodnie z właściwym prawem oraz dowodów wypłaty pracownikowi tego wynagrodzenia

Dokumenty **nie muszą być przechowywane w miejscu, w którym pracownik delegowany wykonuje pracę**. Ważne, aby znajdowały się w Polsce, a miejsce ich przechowywania zostało wskazane w oświadczeniu o delegowaniu pracownika na terytorium Polski.

- udostępniać dokumenty związane z zatrudnieniem pracownika delegowanego na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy **w terminie:**
- **5 dni roboczych** od dnia otrzymania takiego wniosku, jeśli wniosek został zgłoszony w okresie delegowania pracownika na terytorium RP
- **15 dni roboczych** od dnia otrzymania takiego wniosku, jeśli wniosek został zgłoszony w okresie 2 lat od zakończenia wykonywania pracy na terytorium RP przez pracownika delegowanego.

Wniosek PIP może obejmować także tłumaczenie tych dokumentów na język polski.

36. Gdzie i za pośrednictwem jakiego systemu należy przeprowadzić niezbędne procedury powiadamiania w celu delegowania pracownika z mojej firmy do innego państwa członkowskiego?

Większość państw członkowskich wprowadziło elektroniczny system składania wcześniejszego oświadczenia. Aby dowiedzieć się, które z tych środków obowiązują w różnych państwach członkowskich, należy zapoznać się z tym dokumentem lub wejść na oficjalną krajową stronę internetową danego państwa członkowskiego, dostępną za pośrednictwem stron portalu Twoja Europa: https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staffabroad/index_pl.htm

37. Jakie procedury muszą przeprowadzić, jeśli delegowanie pracownika trwa dłużej niż 18 miesięcy?

Należy sprawdzić, czy na pewno nowa usługa oznacza nowy okres delegowania. Na przykład w Niemczech okresy delegowania sumują się, jeśli pracownik bezpośrednio po zakończeniu delegowania w ramach jednej usługi zostanie delegowany to wykonania pracy w ramach innej usługi. Według oficjalnej interpretacji Komisji Europejskiej, okres delegowania należy liczyć dla każdej usługi osobno.

Uwaga: okresy delegowania kolejnych pracowników sumują się, jeśli wysłani są przez tego samego pracodawcę w to samo miejsce do tego samego zadania. Jeśli którykolwiek z tych trzech elementów się zmieni (inny pracodawca, inny adres, inne zadania), okres delegowania dla kolejnego pracownika liczymy od nowa. Należy rozróżnić 12-miesięczny okres delegowania z dyrektywy (ten na potrzeby określenia warunków pracy) z 24-miesięcznym okresem delegowania z ubezpieczeń społecznych (na potrzeby ustalenia ustawodawstwa z zakresu ubezpieczeń społecznych).

Gdy już dojdzie do przekroczenia okresu 12 lub 18 miesięcy delegowania, pracownik pozostanie pracownikiem delegowanym. Nie ma ograniczenia delegowania w czasie. Jednak do pracownika

delegowanego długoterminowo stosujemy wszystkie mające zastosowanie lokalne warunki zatrudnienia.