

Warunki zatrudnienia:

42. Gdzie mogę znaleźć informacje o warunkach pracy w Polsce?

W Polsce warunki pracy reguluje **Kodeks pracy**. Zgodnie z obowiązującym prawem, pracodawcy mają obowiązek przekazywania pracownikom rozszerzonej informacji o warunkach zatrudnienia. Pracownik zatem powinien dowiedzieć się o nich z umowy o pracę lub z regulaminu pracy.

Zgodnie z art. 23 § 3 Kodeksu pracy pracodawca musi poinformować pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, co najmniej o:

- obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
- obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy,
- przysługujących pracownikowi przerwach w pracy,
- przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku,
- zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią,
- w przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę,
- w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – zasadach dotyczących przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy,

- innych niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych,
- wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o zasadach jego ustalania i przyznawania,
- obowiązujących zasadach rozwiązania stosunku pracy, w tym o wymogach formalnych, długości okresów wypowiedzenia oraz terminie odwołania się do sądu pracy lub, jeżeli nie jest możliwe określenie długości okresów wypowiedzenia w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, sposobie ustalania takich okresów wypowiedzenia,
- prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy,

- układzie zbiorowym pracy lub innym porozumieniu zbiorowym, którym pracownik jest objęty, a w przypadku zawarcia porozumienia zbiorowego poza zakładem pracy przez wspólne organy lub instytucje – nazwie takich organów lub instytucji,
- w przypadku gdy pracodawca nie ustalił regulaminu pracy – terminie, miejscu, czasie i częstotliwości wypłacania wynagrodzenia za pracę, porze nocnej oraz przyjętym u danego pracodawcy sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy;
- nie później niż w terminie 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę; nie dotyczy to przypadku, w którym pracownik dokonuje wyboru instytucji zabezpieczenia społecznego.

W razie wątpliwości należy się zgłosić regionalnego związku zawodowego lub do Państwowej Inspekcji Pracy.

43. Jakie warunki pracy muszą zagwarantować pracownikowi delegując do innego państwa członkowskiego?

Delegując pracownika należy zastosować warunki lokalnego prawa w następujących obszarach:

- maksymalne okresy pracy i minimalne okresy wypoczynku
- minimalny wymiar płatnego corocznego urlopu wypoczynkowego
- wynagrodzenie wraz ze stawką za nadgodziny; punkt ten nie ma zastosowania do uzupełniających pracowniczych programów emerytalnych
- warunki wynajmu pracowników, w szczególności przez przedsiębiorstwa zatrudnienia tymczasowego
- zdrowie, bezpieczeństwo i higiena 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
- warunki zakwaterowania pracowników, w przypadku gdy jest ono zapewniane przez pracodawcę pracownikom znajdującym się daleko od ich normalnego miejsca pracy
- stawki dodatków lub zwrot wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania dla pracowników znajdujących się daleko od domu z powodów zawodowych

UWAGA: Zwrotu ani rekompensaty wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania nie uznaje się za wynagrodzenie i w związku z tym nie uwzględnia przy porównaniu. Jeżeli nie wydaje się jasne, które elementy dodatku z tytułu delegowania są wypłacane jako zwrot wydatków faktycznie poniesionych w związku z delegowaniem, uznaje się, że cały dodatek jest wypłacany w formie zwrotu wydatków, a nie wynagrodzenia.

44. Jakie układy zbiorowe pracy istnieją w Polsce I gdzie je mogę znaleźć?

W Polsce istnieje podział na zakładowe oraz ponadzakładowe układy zbiorowe pracy. Nie ma podpisanych **branżowych** układów zbiorowych pracy. Układ zakładowy zawierany jest na poziomie zakładu. Układ ponadzakładowy może obejmować dowolną ilość różnych zakładów pracy.

Oznacza to, że pracownik delegowany zostanie objęty zakładowym układem zbiorowym jedynie w przypadku jeśli zostanie oddelegowany do pracy w zakładzie, w którym taki układ obowiązuje.

W Polsce nie ma regulacji prawnych ustalających odrębną kategorię układów branżowych.

Pracodawca jest obowiązany zawiadomić pracowników o wejściu układu w życie, o zmianach dotyczących układu oraz o wypowiedzeniu i rozwiązaniu układu, jak również dostarczyć zakładowej organizacji związkowej niezbędną liczbę egzemplarzy układu, a także na żądanie pracownika udostępnić do wglądu tekst układu i wyjaśnić jego treść.

Ponadzakładowe układy zbiorowe pracy można przejrzeć w resorcie obsługującym ministra właściwego do spraw pracy, który jest organem rejestrowym układów ponadzakładowych - obecnie w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Należy jednak mieć na uwadze, iż dokumenty te nie mogą być kopiowane, a możliwość zapoznania się z nimi może podlegać czasowym ograniczeniom.

45. Jakie minimalne warunki pracy muszą być spełnione przy delegowaniu pracownika do Polski?

Pracownik delegowany do 12 miesięcy powinien mieć zapewnione podstawowe warunki zatrudnienia na zasadzie równości jak pracownik w Polsce. Dotyczy to m.in. wynagrodzenia, czasu pracy, urlopu, nadgodzin, bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracownik delegowany długoterminowo korzysta z pełnej ochrony prawa w zakresie prawa pracy, za wyjątkiem przepisów regulujących nawiązanie i rozwiązanie umowy o pracę i przepisów dotyczących programów emerytalnych.

46. Czy istnieją ograniczenia wiekowe lub inne ograniczenia dotyczące wykonywania pracy przy delegowaniu pracownika do Polski?

W świetle przepisów kodeksu pracy, pracownikiem może być osoba, która ukończyła 18 lat. Jednak na szczególnych warunkach można przyjąć do pracy również osoby młodsze.

Zgodnie z art. 190 k.p. wyjątkowo pracownikiem może być młodociany, który nie przekroczył 18 lat, ale osiągnął 16 lat, ukończył szkołę podstawową i został zatrudniony na warunkach określonych w dziale dziewiątym kodeksu pracy, tzn. w celu przygotowania zawodowego, bądź przy lekkich pracach sezonowych i dorywczych. Zabronione jest zatrudnienie osoby, która nie ukończyła 16 lat.

Pracownicy młodociani mają szczególny status prawny. Po pierwsze należy im zapewnić wzmożoną ochronę interesów zawodowych poprzez nawiązanie z nimi umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego i po drugie należy im zagwarantować rozwój społeczno-biologiczny i psychiczny.

W Polsce nie ma przepisów regulujących górnej granicy wieku przy zatrudnieniu.

47. Jaki jest czas pracy w odniesieniu do pracowników delegowanych w Polsce?

W Polsce czas pracy wynosi 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo. Każda godzina pracy ponad 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo liczy się jako praca w godzinach nadliczbowych. Zgodnie z polskim kodeksem pracy maksymalna ilość godzin nadliczbowych wynosi 8 godzin w tygodniu i 150 godzin w roku. Po przepracowaniu 8 godzin dziennie, za każdą kolejną godzinę pracy należy się 50% dodatku do wynagrodzenia podstawowego.

48. Czy są jakieś specjalne regulacje czasu pracy w branży rolnej, budowlanej i opieki nad osobami starszymi w Polsce?

W sezonie letnim w **branży budowlanej i rolnej** może być zastosowany tzw. **równoważny czas pracy**. Jest w nim dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy **do 12 godzin** w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca (a przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych okres rozliczeniowy może być przedłużony maksymalnie do **4 miesięcy**). Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy.

Modyfikując czas pracy w sezonie letnim należy pamiętać, że pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, a także obejmującego co najmniej **11 godzin nieprzerwanego odpoczynku** w ciągu doby. Istnieje możliwość, by wprowadzić jedną przerwę w pracy niewliczaną do czasu pracy, w wymiarze maksymalnym 60 minut, przeznaczoną na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych.

49. Jakie są obowiązujące przepisy dotyczące BHP w miejscu pracy w Polsce?

BHP w rolnictwie w Polsce: <https://www.agriworker.eu/pl/polska/health-and-safety-in-poland>

BHP na budowie w Polsce: <https://www.pip.gov.pl/files/127/Dla-pracodawcow/354/O-bezpiecznej-pracy-na-budowie.pdf>

50. Czy są jakieś konkretne regulacje stosowane są w Polsce w celu ochrony pracowników pracujących na zewnątrz?

Praca w wysokich temperaturach

Wysoka temperatura sprawia, że warunki pracy są bardzo trudne. Jeżeli temperatura przekracza 25°C lub – w przypadku pracy wewnątrz – 28-30°C, należy podjąć dodatkowe środki zapobiegawcze. Nosić luźną odzież roboczą.

- Chronić głowę i ręce przed słońcem, np. nosząc czapkę, rękawiczki i okulary przeciwsłoneczne.
- Stosować balsamy do ust i kremy z filtrem UV na wszystkie odsłonięte części ciała.
- Przenosić ciężkie ładunki wyłącznie w godzinach porannych i wieczornych.

Praca na mrozie

Niektóre kraje zobowiązują do podejmowania specjalnych środków zapobiegawczych podczas pracy na zewnątrz w temperaturze poniżej 10°C, w zależności od rodzaju pracy. Ogólne zalecenie jest takie, że im niższa temperatura, tym więcej środków ostrożności należy podjąć.

Ogólne zalecenia

- Odpowiednia odzież robocza chroniąca przed zimnem – należy unikać ubrań, które dzielą się w pasie.
- Szczególnie ważna jest ochrona głowy i kończyn.
- Przerwy należy spędzać w ogrzewanych pomieszczeniach.
- Praca w temperaturze poniżej minus 15°C nie powinna trwać dłużej niż 2 godziny pod rząd oraz 3-4 godziny w ciągu całego dnia.
- Przerwy powinny trwać przynajmniej 30 minut.

51. Ile dni urlopu przysługuje mi w Polsce? Czy istnieje różnica w zależności od sektora mojej działalności?

Liczba dni urlopowych jest zależna od długości zatrudnienia i wynosi 20 dni w roku poniżej 10 lat pracy oraz 26 dni powyżej 10 lat pracy. W każdym miesiącu zatrudnienia nabywa się prawo do około 2 dni płatnego urlopu.

Warunki życia pracowników delegowanych

52. Kto jest odpowiedzialny za zapewnienie odpowiednich warunków życia? Firma przyjmująca, firma delegująca czy pracownik delegowany?

Za zapewnienie pracownikowi zakwaterowania oraz zwrot kosztów podróży i wyżywienia odpowiedzialny jest pracodawca, czyli **firma delegująca pracownika do pracy za granicę**.

53. Jako pracodawca, jakie warunki życia muszę zapewnić swojemu pracownikowi, którego deleguję do innego kraju EU ?

Pracodawca musi zwrócić **koszt podróży, wyżywienia i zakwaterowania** pracownikowi delegowanemu zgodnie z prawem krajowym.

Ważne jest również to, że świadczenia związane z oddelegowaniem, jak koszt zakwaterowania i wyżywienia, podlegają opodatkowaniu, które wpływa na wynagrodzenie netto pracownika.

54. Czy mam prawo do tego, aby mój pracodawca zapewnił mi zakwaterowanie i wyżywienie podczas mojej podróży lub przyznał mi jakąkolwiek rekompensatę finansową z tego powodu? Czy istnieje różnica w zależności od sektora, w którym pracuję ?

Prawo stanowi, że bez względu na branżę (rolnictwo, budownictwo, opieka) we wspomnianej wyżej sytuacji pracodawca delegujący pracowników do pracy w kraju członkowskim ma obowiązek zapewnienia lub pokrycia kosztów za zakwaterowanie i wyżywienie.