

**W kierunku ochrony pracowników  
delegowanych:  
podróż służbowa czy delegowanie.**



Prof. Leszek Mitrus  
Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej  
Uniwersytet Jagielloński

# Zasadniczy problem:

- Zabezpieczenie interesów pracowników delegowanych przez polskich pracodawców do okresowego świadczenia pracy w innym państwie członkowskim UE.
- Konieczność przestrzegania (1) warunków zatrudnienia w państwie przyjmującym oraz (2) zapewnienia świadczeń wynikających z polskiego prawa pracy.

## **Art. 3 dyrektywy 96/71 o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług:**

- Minimalne standardy obejmują:
- a) maksymalne okresy pracy i minimalne okresy wypoczynku;
- b) minimalny wymiar płatnych urlopów rocznych;
- c) minimalne stawki płacy, wraz ze stawką za nadgodziny; niniejszy podpunkt nie ma zastosowania do uzupełniających zakładowych systemów emerytalnych (...);

## **Art. 3 dyrektywy 96/71 o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług:**

- d) warunki wynajmu pracowników, w szczególności przez przedsiębiorstwa zatrudnienia tymczasowego;
- e) zdrowie, bhp w miejscu pracy;
- f) środki ochronne stosowane w odniesieniu do warunków zatrudnienia kobiet ciężarnych lub kobiet tuż po urodzeniu dziecka, dzieci i młodzieży;
- g) równość traktowania mężczyzn i kobiet, a także inne przepisy w zakresie niedyskryminacji.

# Artykuł 29 kp:

- § 1. Umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:
  - 1) rodzaj pracy;
  - 2) miejsce wykonywania pracy;
  - 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;
  - 4) wymiar czasu pracy;
  - 5) termin rozpoczęcia pracy.

# Art. 29<sup>1</sup> kp:

- § 1. Umowa o pracę z pracownikiem skierowanym do pracy na obszarze państwa niebędącego członkiem Unii Europejskiej na okres przekraczający 1 miesiąc, niezależnie od warunków określonych w art. 29 § 1, powinna określać:
  - 1) czas wykonywania pracy za granicą;
  - 2) walutę, w której będzie wypłacane pracownikowi wynagrodzenie w czasie wykonywania pracy za granicą.

# Art. 29<sup>1</sup> kp:

- § 2. Przed skierowaniem pracownika do pracy pracodawca dodatkowo informuje pracownika na piśmie o:
  - 1) świadczeniach przysługujących z tytułu skierowania do pracy poza granicami kraju, obejmujących zwrot kosztów przejazdu oraz zapewnienie zakwaterowania;
  - 2) warunkach powrotu pracownika do kraju.
  - (...)

# Modyfikacja (trwała lub okresowa) warunków zatrudnienia:

- Porozumienie zmieniające: argument *a maiori ad minus* z art. 30 § 1 pkt 1 (rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron).



# **Modyfikacja (trwała lub okresowa) warunków zatrudnienia:**

- Wypowiedzenie zmieniające – art. 42 kp:
- § 1. Przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.
- § 2. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki.
- (...)

# Modyfikacja (trwała lub okresowa) warunków zatrudnienia:

- Art. 42 § 4. Wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

# Podróż służbowa:

- Art. 77<sup>5</sup> § 1: Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.
- § 2: kompetencja do wydania rozporządzenia przez Ministra właściwego do spraw pracy dot. diet w tzw. „sferze budżetowej”.

# Podróż służbowa:

- § 3. Warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej pracownikowi zatrudnionemu u innego pracodawcy niż wymieniony w § 2 określa się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania.

# Podróż służbowa:

- § 4. Postanowienia układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę nie mogą ustalać diety za dobę podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju w wysokości niższej niż dieta z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określona dla pracownika, o którym mowa w § 2.
- § 5. W przypadku gdy układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania lub umowa o pracę nie zawiera postanowień, o których mowa w § 3, pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów podróży służbowej odpowiednio według przepisów, o których mowa w § 2.

# Do dyskusji:

- Prawna forma delegowania pracownika do czasowego świadczenia pracy w innym państwie członkowskim UE (zwłaszcza okresowa zmiana miejsca świadczenia pracy),
- Sytuacja pracownika delegowanego do innego państwa członkowskiego w świetle polskiego prawa pracy (w tym zakres przysługujących mu świadczeń),
- Konsekwencje naruszenia zasad delegowania przez polskich pracodawców.