

■ KOMENTARZE

## Delegowanie za granicę coraz droższe

C2

Projekt dyrektywy w zakresie delegowania pracowników przewiduje niekorzystne rozwiązania. Co one oznaczają dla polskich przedsiębiorców? – wyjaśnia Karolina Schiffter, adwokat w [kancelarii Raczkowski i Wspólnicy](#)



# Delegowanie za granicę coraz droższe



**Karolina Schiffter**  
adwokat w kancelarii  
Raczkowski i Wspólnicy

**K**omisja ds. zatrudnienia i spraw społecznych Parlamentu Europejskiego 20 czerwca tego roku przegłosowała projekt dyrektywy w zakresie delegowania pracowników do pracy za granicą. Niestety przewiduje on niekorzystne rozwiązania dla polskich przedsiębiorców delegujących pracowników do innych państw Unii Europejskiej. A wszystko przez nałożenie na pracodawców wielu nieadekwatnych

i często niepotrzebnych obowiązków, które będą generować dodatkowe wydatki po ich stronie. Prognozuje się, że koszty wysyłania osób do pracy za granicą mogą tak wzrosnąć, że polscy przedsiębiorcy będą zmuszeni w ogóle zrezygnować z możliwości delegowania pracowników. A w efekcie może to doprowadzić do tego, że przedsiębiorstwa, a w szczególności te małe i średnie, przestaną być konkurencyjne na europejskich rynkach.

Nowy obowiązek	Komentarz eksperta
Wyznaczenie w kraju przyjmującym osoby kontaktowej (pełnomocnika), która będzie reprezentowała firmę w kontaktach z administracją publiczną	Większość obowiązków, które ma wprowadzić omawiana dyrektywa wdrożeniowa, służy rozszerzeniu środków kontroli przestrzegania przepisów dotyczących delegowania przez pracodawców wysyłających swoich pracowników do pracy za granicę przez zagraniczne organy administracji państwowej, w szczególności odpowiedniki polskiej Państwowej Inspekcji Pracy czy ZUS. Dotyczy to także obowiązku wyznaczenia przedstawiciela. Kontrole nie będą już wykonywane tylko przez organy administracji państwowej kraju, gdzie pracownik zwyczajowo wykonuje pracę. Mogą je przeprowadzać także ich zagraniczne odpowiedniki. Aby wykonać taką kontrolę, zagraniczne urzędy muszą mieć możliwość kontaktowania się z polskim przedsiębiorcą i stąd obowiązek wyznaczenia przedstawiciela. Taki przedstawiciel będzie uprawniony do działania w imieniu polskiego pracodawcy i odbioru dokumentacji związanej z oddelegowaniem. Uważam jednak, że wyznaczenie przedstawiciela niekoniecznie ułatwi czy przyspieszy kontrole dokonywane przez zagraniczne urzędy. Należy się spodziewać, że przedsiębiorcy będą w praktyce jako takiego przedstawiciela wyznaczać jednego z delegowanych pracowników. W praktyce zatem niewiele się zmieni, gdyż faktycznie osobą kontaktową za granicą pozostaną pracownicy delegowani – tak jak jest to obecnie.
Zakaz wielokrotnego delegowania na to samo stanowisko	Obecnie obowiązująca dyrektywa dotycząca delegowania pracowników (96/71/WE) nie zawiera definicji oddelegowania za granicę. Dyrektywa ogólnie wskazuje tylko, że powinno mieć ono charakter tymczasowy, a nie stały – w przeciwnym razie powodowałoby to możliwość obchodzenia lokalnych przepisów prawa pracy poprzez korzystanie z pracowników innego państwa członkowskiego posiadającego mniej restrykcyjne przepisy. Projekt nowej dyrektywy wdrożeniowej zawiera przykładowy katalog okoliczności, które mogą świadczyć o tym, że praca wykonywana przez pracownika za granicą nie ma charakteru tymczasowego. Taką okolicznością jest m.in. wielokrotne delegowanie tego samego pracownika. Jeżeli praca wykonywana przez pracownika nie ma charakteru tymczasowego, to do takiego pracownika nie można stosować przepisów dyrektywy dotyczącej delegowania, co jest niekorzystne dla pracodawców. Uważam, że zaproponowane w dyrektywie rozwiązanie będzie w praktyce budziło wiele kontrowersji, gdyż projekt dyrektywy nie zawiera precyzyjnej definicji delegowania. Może ono powodować wiele wątpliwości praktycznych i obaw pracodawców, że wysyłanie pracowników za granicę będzie zakwestionowane i nie stanowić delegowania w rozumieniu dyrektywy, co może skutkować istotnymi konsekwencjami, także finansowymi.
Przechowywanie przetłumaczonych dokumentów pracowniczych	Projekt dyrektywy wdrożeniowej wprowadza obowiązek przechowywania dokumentów dotyczących delegowanego pracownika w miejscu świadczenia usług przez okres oddelegowania i przez okres 2 lat po jego zakończeniu. Dotyczy to m.in. umowy o pracę, pasków płac, ewidencji czasu pracy. Dodatkowo dokumenty te muszą być przetłumaczone na język kraju przyjmującego. Taki obowiązek ma na celu umożliwienie zagranicznym odpowiednikom polskiej PIP czy ZUS kontrolę warunków zatrudnienia w miejscu wykonywania pracy. Uważam, że taki obowiązek stanowi nadmierny formalizm. W praktyce oznacza on, że wymienione wyżej dokumenty muszą być sporządzane w co najmniej dwóch egzemplarzach: jeden komplet dokumentów będzie musiał być przechowywany w siedzibie polskiego pracodawcy, a drugi komplet w miejscu świadczenia usług. Natomiast tłumaczenie tych dokumentów powoduje dodatkowe koszty dla przedsiębiorców nieadekwatne do celu, jaki wprowadzenie omawianego obowiązku ma spełniać. Kontrole urzędów zdarzają się stosunkowo rzadko, a w razie wystąpienia kontroli inspektor może zawsze poprosić o przekazanie i przetłumaczenie dokumentów.
Składanie deklaracji do zagranicznych urzędów na 5 dni przed rozpoczęciem delegowania oraz obowiązek niezwłocznej aktualizacji tych informacji	Jest to jeden ze środków kontroli pracodawców delegujących pracowników. Uważam, że obowiązek złożenia notyfikacji na 5 dni przed delegowaniem jest nadmiernym formalizmem. Obecnie istnieje tendencja do odchodzenia przez ustawodawców od nakładania na pracodawców dodatkowych obowiązków zgłoszeniowych, gdyż całkowicie wystarczające jest przekazywanie sobie nawzajem informacji przez same urzędy bez udziału pracodawcy. Tak też powinno być w mojej ocenie w tym przypadku. Wdrożenie procedury informacyjnej będzie z pewnością także powodowało, przy najmniej początkowo, wzmożone kontrole pracowników delegowanych.
Solidarna odpowiedzialność klienta za świadczenia wobec pracownika (np. niemiecki klient zatrudni polską firmę, a ta nie zapłaci swoim pracownikom, to klient, mimo że zapłacił za usługę, będzie jeszcze odpowiadał za zobowiązania wobec pracownika)	Solidarna odpowiedzialność klienta za zapłatę pracownikowi wynagrodzenia i innych świadczeń jest rozwiązaniem, które jest stosowane w niektórych krajach europejskich, np. w Niemczech. Ma ono na celu wzmocnienie gwarancji wypłaty wynagrodzenia pracownikom. Polski ustawodawca nie przewidział dla polskich pracowników takiej solidarności. Stąd, polskimi pracownikami delegowanymi np. do Niemiec, nie przysługują obecnie roszczenia od niemieckiego usługobiorcy. Jest to jedna z istotnych przyczyn korzystania przez niemieckich usługobiorców z usług polskich firm, które w celu wykonania takiej usługi delegują swoich pracowników do Niemiec. Wprowadzenie solidarności odpowiedzialności dla wszystkich delegowanych pracowników (niezależnie od tego, czy w kraju macierzystym obowiązuje odpowiedzialność solidarna) może spowodować, że korzystanie z polskich usług przez przedsiębiorców zagranicznych przestanie być tak atrakcyjne jak dotychczas. Klienci firm delegujących będą bowiem narażeni na dodatkowe ryzyko.