



SZKOŁA GŁÓWNA
MIKOŁAJA KOPERNIKA

| SGMK

PROBLEMATYKA DELEGOWANIA PRACOWNIKÓW DO PRACY W KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ

Mariusz Miąsko
Anna Nieć-Mrzygłód



WARSZAWA 2026

Problematyka
delegowania pracowników do pracy
w krajach Unii Europejskiej



SZKOŁA GŁÓWNA
MIKOŁAJA KOPERNIKA

| SGMK

SZKOŁA GŁÓWNA MIKOŁAJA KOPERNIKA
PRACE KOLEGIUM NAUK PRAWNYCH W LUBLINIE

TOM VI

RADA NAUKOWA SERII:

PRZEWODNICZĄCY

Prof. Fabrizio Giulimondi, Szkoła Główna Mikołaja Kopernika, Polska

ZASTĘPCA PRZEWODNICZĄCEGO

Dr Paweł Lewandowski, Szkoła Główna Mikołaja Kopernika, Polska

SEKRETARZ

Prof. Michaela Moravčíková, Szkoła Główna Mikołaja Kopernika, Polska

CZŁONKOWIE

Prof. Carlos A. Casanova, University of Florida, USA

Prof. Jesús Bogarín Díaz, Universidad de Huelva, Hiszpania

Prof. Alona Dutko, Lviv State University of Internal Affairs, Ukraina

Prof. David Forte, Cleveland Public University, USA

Prof. Adrián Jalč, Trnavská univerzita v Trnave, Słowacja

Prof. Jary Méndez Maddaleno, Universidad del Istmo, Gwatemala

Prof. Raúl Madrid, Pontificia Universidad Católica de Chile, Chile

Prof. Martha Miranda Novoa, Universidad de La Sabana, Kolumbia

Prof. Damian Němec, Univerzita Palackého v Olomouci, Czechy

Prof. Gennaro Terracciano, Università degli Studi di Roma "Foro Italico", Włochy

Prof. Alejandro Torres Gutiérrez, Universidad Pública de Navarra, Hiszpania

MARIUSZ MIĄSKO
ANNA NIEĆ-MRZYGLÓD

**PROBLEMATYKA
DELEGOWANIA
PRACOWNIKÓW
DO PRACY W KRAJACH
UNII EUROPEJSKIEJ**

WARSZAWA 2026

Recenzenci tomu
dr hab. Michał Kaczmarczyk, prof. UG
dr Rafał Stasikowski, SGMK

Skład
Dawid Iwanowski
Projekt okładki
Grzegorz Piwnicki FORIN

© Copyright by Szkoła Główna Mikołaja Kopernika
Warszawa 2026



Szkoła Główna Mikołaja Kopernika
ISBN 978-83-972529-3-6



Stowarzyszenie Absolwentów i Przyjaciół
Wydziału Prawa Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego
ISBN 978-83-979243-2-1

Wydawca
Wydawnictwo Naukowe Szkoły Głównej Mikołaja Kopernika
ul. Nowogrodzka 47a, 00-695 Warszawa

oraz

Stowarzyszenie Absolwentów i Przyjaciół
Wydziału Prawa Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego
Al. Raławickie 14, c-742, 20-950 Lublin
tel./fax 81 445-37-42
e-mail: wydawnictwo.sawp@gmail.com; <http://sawp.org.pl>

Podziękowania należą się wszystkim osobom, które z życzliwością uczestniczyły w procesie nowelizacji przepisów regulujących zasady delegowania pracowników do krajów Unii Europejskiej, chroniąc setki tysięcy miejsc pracy. Szczególne podziękowania z kilku miesięcy pracy należą się Pani Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych prof. dr hab. Gertrudzie Uścińskiej, Panu wice Ministrowi Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej prof. UG dr hab. Marcinowi Zielenieckiemu, całemu zespołowi prawnemu Kancelarii Prawnej Viggen i członkom Stowarzyszenia URKSiTD Najlepsza Droga oraz wszystkim osobom, które wspólnie z autorami niniejszej monografii, wykonali ogromną pracę skutkującą powstaniem nowych, bardzo pozytywnie ocenianych regulacji określających zasady delegowania pracowników spoza UE, do pracy w UE.

Spis treści

Wykaz skrótów	13
Słownik pojęć związanych z płacą minimalną w poszczególnych krajach UE	19
Wstęp	23
Rozdział I. Analiza zakresu instytucji delegowania pracowników	29
Rozdział II. Analiza różnic pomiędzy delegowaniem a oddelegowaniem	34
Rozdział III. Analiza źródeł prawa regulujących zasady delegowania pracowników	40
Rozdział IV. Zasady delegowania obowiązujące w wybranych krajach członkowskich Unii Europejskiej oraz Norwegii	47
Rozdział V. Niemcy – Analiza zasad delegowania	49
5.1. Płaca minimalna w Niemczech – analiza podstaw prawnych	49
5.2. Obowiązek zgłoszeniowy	51
5.3. Minimalne wynagrodzenie	52
5.4. Czas pracy zaliczany do wynagrodzenia na zasadach MiLoG	53
5.5. Dodatki, które można uwzględnić w ramach płacy minimalnej	53
5.6. Składniki, których w ramach płacy minimalnej nie można uwzględnić	54

5.7. Kursy walut	55
5.8. Dokumentacja	55
5.9. Sankcje	56
Rozdział VI. Francja – analiza zasad delegowania	57
6.1. Płaca minimalna we Francji – analiza podstaw prawnych	57
6.2. Obowiązek zgłoszeniowy	59
6.3. Kursy walut	59
6.4. Obowiązek zgłoszeniowy	60
6.5. Przedstawiciel we Francji	61
6.6. Minimalne wynagrodzenie	62
6.7. Dokumentacja	63
6.8. Kary	64
Rozdział VII. Niderlandy – analiza zasad delegowania	66
7.1. Płaca minimalna w Niderlandach – analiza podstaw prawnych	66
7.2. Przedstawiciel zagraniczny	67
7.3. Dokumentacja	68
7.4. Minimalne wynagrodzenie	68
7.5. Kursy walut	68
7.6. Obowiązek zgłoszeniowy/opodatkowanie	69
7.7. Kary	70
Rozdział VIII. Luksemburg – analiza zasad delegowania	72
8.1. Płaca minimalna w Luksemburgu – analiza podstaw prawnych	72
8.2. Obowiązek zgłoszeniowy	73
8.3. Przedstawiciel zagraniczny	73
8.4. Kursy walut	74
8.5. Minimalne wynagrodzenie	74
8.6. Kary	74
Rozdział IX. Belgia – analiza zasad delegowania	76
9.1. Płaca minimalna w Belgii – analiza podstaw prawnych	76
9.2. Dokumentacja – dysponowanie dokumentacją wymaganą przez dekret królewski z dnia 1 kwietnia 2007 roku	77
9.3. Obowiązek zgłoszeniowy	77
9.4. Osoba kontaktowa	78
9.5. Kontrola	78
9.6. Kursy walut	78

Rozdział X. Austria – analiza zasad delegowania	79
10.1. Płaca minimalna w Austrii – analiza podstaw prawnych	79
10.2. Obowiązek zgłoszeniowy	80
10.3. Minimalne wynagrodzenie	80
10.4. Kursy walut	80
10.5. Dokumentacja/dysponowanie dokumentacją wymaganą przez LSD-BG	81
10.6. Kary	81
Rozdział XI. Włochy – analiza zasad delegowania	83
11.1. Płaca minimalna we Włoszech – analiza podstaw prawnych	83
11.2. Obowiązek zgłoszeniowy	84
11.3. Dokumentacja	85
11.4. Minimalne wynagrodzenie	85
11.5. Osoba kontaktowa	85
11.6. Sankcje	85
11.7. Kursy walut	86
Rozdział XII. Czechy – analiza zasad delegowania	87
12.1. Płaca minimalna w Czechach – analiza podstaw prawnych	87
12.2. Minimalne wynagrodzenie	87
12.3. Dokumentacja	88
12.4. Obowiązek zgłoszeniowy	88
12.5. Kary	88
Rozdział XIII. Dania – analiza zasad delegowania	89
13.1. Płaca minimalna w Danii – analiza podstaw prawnych	89
13.2. Obowiązek zgłoszeniowy	89
13.3. Kary za brak dokonania zgłoszenia/wypłaty minimalnego wynagrodzenia	90
13.4. Status pracownika delegowanego w Danii	90
Rozdział XIV. Zasady zatrudniania obcokrajowców spoza Unii Europejskiej, w celu delegowania do pracy w krajach Unii Europejskiej	92
14.1. Zatrudnienie pracownika z kraju członkowskiego UE	93
14.2. Zatrudnienie pracownika z Europejskiego Obszaru Gospodarczego	93
14.3. Zatrudnienie pracownika spoza UE i EOG	94
14.4. Legalny pobyt cudzoziemców z krajów trzecich	94

14.5. Dokumenty uprawniające cudzoziemców do pobytu w RP	95
14.6. Dokumenty legalizujące pracę cudzoziemca w RP	97
Rozdział XV. Wymogi związane z zatrudnianiem cudzoziemców ...	99
15.1. Umowa cywilnoprawa	100
15.2. Umowa z cudzoziemcem	100
15.3. Obowiązki informacyjne – Zezwolenie na pracę	101
15.4. Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy	102
15.5. Zezwolenie na pracę sezonową	102
15.6. Zatrudnienie cudzoziemca z UE, EOG lub Szwajcarii	103
15.7. Zatrudnienie cudzoziemca spoza UE, EOG lub Szwajcarii	103
15.8. Zasady zatrudniania cudzoziemców	104
15.9. Zasady ubiegania się o wpis oświadczenia do ewidencji ...	105
15.10. Zezwolenie typu A lub B na pracę cudzoziemca na terytorium Polski	110
15.11. Podmioty przeznaczenia zezwolenia typu A lub B	110
15.12. Brak obowiązku uzyskania pozwolenia na pracę przez cudzoziemca	111
15.13. Podmioty zobowiązane o wystąpienie po zezwolenie typu A lub B	112
15.14. Weryfikacja dokumentów przez Urząd	116
15.15. Wydanie decyzji	116
15.16. Czas oczekiwania	117
15.17. Obowiązki pracodawcy zatrudniającego cudzoziemca ...	117
15.18. Konieczność wyrobienia nowego zezwolenia	118
15.19. Zmiana warunków pracy i płacy	118
15.20. Wykaz wyjątków	119
15.21. Zezwolenie na pobyt czasowy i pracę – zezwolenie jednolite	120
15.22. Obowiązek informacyjny	121
15.23. Zezwolenie na pobyt czasowy i pracę – tzw. zezwolenie jednolite	121
15.24. Podmiot składający wniosek	122
15.25. Wymogi konieczne do spełnienia, aby uzyskać jednolite zezwolenie	122
15.26. Dodatkowe obowiązki cudzoziemca po uzyskaniu zezwolenia	126
15.27. Odmowa wydania zezwolenia	127
15.28. Zmiana jednolitego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę	128

15.29. Powiadomienie o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy	129
15.30. Zasady powierzenia pracy obywatelowi Ukrainy na podstawie powiadomienia	129
15.31. Zmiana zatrudnienia z umowy o pracę na umowę cywilnoprawną	131
15.32. Zezwolenie na pobyt czasowy i pracę – zezwolenie jednolite (Karta pobytu)	133
Rozdział XVI. Nowe zasady delegowania pracowników do krajów Unii Europejskiej obowiązujące po 2 maja 2018 r.	135
16.1. Wstępna analiza nowych zasad delegowania pracowników	135
16.2. Konsultacje w Ministerstwie Rodziny Pracy i Polityki Społecznej	136
16.3. Dalsze konsultacje z MRPiPS oraz ZUS	138
16.4. Nowe Warunki wydawania poświadczenia A-1	140
Rozdział XVII. Zasady nabycia certyfikatu rezydenta podatkowego przez pracownika delegowanego	142
Rozdział XVIII. Zasady uzyskania certyfikatu rezydencji podatkowej w celu nabycia Zaświadczenia A1	144
18.1. Zaświadczenie A1 – Ustalenie zamieszkania dla Nieograniczonej Rezydentury Podatkowej	144
18.2. Ośrodek interesów życiowych w świetle doktryny i orzecznictwa	147
18.3. Centrum interesów gospodarczych	150
18.4. Centrum interesów osobistych	151
18.5. Warunek przebywania dłużej niż 183 dni w Polsce	152
18.6. Wnioski	153
Rozdział XIX. Analiza wypracowania nowych zasad emisji Zaświadczenia A1	155
19.1. Źródło problemów związanych z emisją zaświadczenia A1 w branży transportowej przed 2018 rokiem (przed nowelizacją zasad emisji A1)	155
19.2. Proces negocjacji nowych zasad dotyczących emisji zaświadczenia A1	167
19.3. Analiza propozycji środowisk społecznych i naukowych prawa pracy w zakresie zmian zasad emisji zaświadczenia A1	168

Rozdział XX. Analiza nowych wzorów Wniosków o Zaświadczenie A1	174
Rozdział XXI. Zasady określania wymiaru godzin pracy pracowników delegowanych – Wniosek do Głównego Inspektora Pracy w Warszawie	176
Rozdział XXII. Analiza wpływu „Pakietu Mobilności” na zasady delegowania pracowników	188
Rozdział XXIII. Analiza regulacji polskich mających wpływ na delegowanie kierowców po wejściu w życie Pakietu Mobilności	191
Rozdział XXIV. Analiza wymiaru płacy sektorowej kierowców delegowanych do krajów Unii Europejskiej	195
Rozdział XXV. Zasady uzyskania karty EKUZ dla pracowników delegowanych do prac w UE	199
25.1. Zakres karty EKUZ	200
25.2. Pracodawca może złożyć wniosek o wydanie karty EKUZ dla pracowników delegowanych do pracy za granicą	201
25.3. Zaświadczenie A1	201
25.4. Zasady uzyskania zwrotu kosztów leczenia pracowników delegowanych	203
Rozdział XXVI. Wzór Oświadczenia o charakterze pobytu	205
26.1. Analiza treściowa wzoru	205
26.2. Zasady zwrotu kosztów leczenia pracodawcy lub innej osobie, która zapłaciła za pacjenta delegowanego do pracy w kraju UE	206
26.3. Czas rozpatrzenia wniosku o zwrocie kosztów	206
Rozdział XXVII. Analiza nieprawidłowości w związku z przejściem pracowników delegowanych pomiędzy przedsiębiorcami	208
Rozdział XXVIII. Podsumowanie	210
Bibliografia	212

Wykaz skrótów

Akty prawne:

ADR	Accord européen relatif au transport international des marchandises Dangereuses par Route – międzynarodowa konwencja dotycząca drogowego przewozu towarów i ładunków niebezpiecznych
AETR	Umowa europejska dotycząca pracy załóg pojazdów wykonujących międzynarodowe przewozy drogowe
AGR	Umowa europejska o głównych drogach ruchu międzynarodowego
CMR	Konwencja o umowie międzynarodowego przewozu drogowego towarów
k.c.	Kodeks Cywilny
k.k.	Kodeks Karny
Konst.	Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej
k.p.	Kodeks Pracy
k.p.c.	Kodeks Postępowania Cywilnego
MiLoG	Ustawa <i>Mindestlohngesetz</i> o płacy minimalnej, która obowiązuje od początku 2015 roku
MPPOiP	Konwencja – Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych traktat uchwalony w wyniku konferencji ONZ w Nowym Jorku, na mocy rezolucji Zgromadzenia Ogólnego z 16 grudnia 1966 roku
Stawka SvEV	Stawka płacy minimalnej w Niemczech
TEWG	Traktat ustanawiający Europejską Wspólnotę Gospodarczą
TFUE	Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej

TIR	Transport International Routier /Międzynarodowy Transport Drogowy/ – międzynarodowa konwencja celna z 14 listopada 1975 regulująca przewóz towarów samochodami ciężarowymi w transporcie międzynarodowym
TUE	Traktat o Unii Europejskiej
TWE	Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską
U.cz.p.k.	Ustawa o czasie pracy kierowców
U.o.t.d.	Ustawa o transporcie drogowym

Czasopisma i serie wydawnicze:

MoPr	Monitor Prawa Pracy
MP	Monitor Prawny
NP.	Nowe Prawo
Pal.	Palestra PiP Państwo i Prawo
PiZS	Prawo i Zabezpieczenie Społeczne
Pr. Prac.	Prawo Pracy
SPPiPS	Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej

Publikatory urzędowe:

BSN – IPUSiSP	Biuletyn Informacji Sądu Najwyższego, Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
Dz.U	Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej
Dz.Urz.UE	Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej
OSN	Zbiór Orzeczeń Sądu Najwyższego, Orzeczenia Izby Cywilnej (w latach 1933–1952), Orzecznictwo Sądu Najwyższego (w latach 1953–1961): Izby Cywilnej i Izby Karnej, w roku 1962: Izby Cywilnej, w latach 1963–1981, Izby Cywilnej oraz Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w latach 1990–1994, Izby Cywilnej 13 oraz Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, od roku 1995: Izby Cywilnej
OSNAPiUS	Orzecznictwo Sądu Najwyższego, Izba Administracji, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNC	Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna
OSNP	Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych (od 1 stycznia 2003 r.)

OSP	Orzecznictwo Sądów Polskich (w latach 1957–1989)
OTK ZU	Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego Zbiór Urzędowy
Zb.Orz.	Zbiór Orzeczeń Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości

**Organy Władzy, organizacje międzynarodowe,
urzędy państwowe:**

BAG	Bundesamt für Güterverkehr (niemiecki odpowiednik ITD)
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
EOG	Europejski Obszar Gospodarczy
ETS	Europejski Trybunał Sprawiedliwości
EWEA	Europejska Wspólnota Energii Atomowej
EWG	Europejska Wspólnota Gospodarcza
GIP	Główny Inspektorat Pracy
GITD	Główny Inspektorat Transportu Drogowego
GUS	Główny Urząd Statystyczny
ITD	Inspekcja Transportu Drogowego
KE	Komisja Europejska
KPGIP	Komisja Prawna GIP MOP Międzynarodowa Organizacja Pracy
MPiPS	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
MSZ	Ministerstwo Spraw Zagranicznych
MT	Ministerstwo Transportu Budownictwa i Gospodarki Morskiej
MI	Ministerstwo Infrastruktury (aktualnie posiada nazwę MTBiGM)
NSA	Naczelny Sąd Administracyjny
ONZ	Organizacja Narodów Zjednoczonych
PIP	Państwowa Inspekcja Pracy SN Sąd Najwyższy
TK	Trybunał Konstytucyjny
TSUE	Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
UDT	Urząd Dozoru Technicznego
UE	Unia Europejska
WE	Wspólnota Europejska
WNP	Wspólnota Niepodległych Państw
WSA	Wojewódzki Sąd Administracyjny
ZOLLAMT	Niemiecki Urząd Celny;

Pozostałe:

Art.	Artykuł
BHP	Bezpieczeństwo i higiena pracy
CKZ	Certyfikat kompetencji zawodowych
Cyt.	Cytat, cytowany (a, e)
DMC	Dopuszczalna Masa Całkowita
EKUZ	Europejska Karta Ubezpieczenia Zdrowotnego
Itd.	I tak dalej
Itp.	I tym podobne
I nast.	I następne
Km	Kilometr
KRS	Krajowy rejestr sądowy
KRUS	Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego
LEX	System informacji prawnej LEX
Lit.	Litera
Nast.	Następne
Niepubl.	Wyrok niepublikowany
Np.	Na przykład
Nr	Numer
Opr.	Opracowana (y, e)
Orz.	Orzeczenie
Pkt.	Punkt
Por.	Porusz, porównaj
Post.	Postanowienie
Poz.	Pozycja
Ppkt.	Podpunkt
Przyp.	Przypis
R.	Rok
Rozp.	Rozporządzenie
Rozdz.	Rozdziały
RP	Rzeczpospolita Polska
S.	Strona
T.	Tom
Tj.	To jest
T.j.	Tekst jednolity
Tzn.	To znaczy
Tzw.	Tak zwane
TSL	Sektor/branża Transport, Spedycja, Logistyka
Uchw.	Uchwała
Ust.	Ustęp
V.	Versus

W oryg.	W oryginale
W zw.	W związku
Wyr.	Wyrok
WZ	Wydanie materiału na zewnątrz
Z.	Zeszyt
Zał.	Załącznik
Zarz.	Zarządzenie
Zd.	Zdanie
Ze zm.	Ze zmianami
Zob.	Zobacz

Słownik pojęć związanych z płacą minimalną w poszczególnych krajach UE

Niemcy:

BAG	Bundesamt für Güterverkehr – niemiecki odpowiednik ITD
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
ZOLLAMT	Niemiecki Urząd Celny
MiLoG	ustawa Mindestlohngesetz o płacy minimalnej, która obowiązuje od początku 2015 roku

Niderlandy:

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid	niderlandzkie Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych
WagwEU	ustawowe warunki zatrudnienia pracowników delegowanych w Niderlandach
Het minimumloon	płaca minimalna

Francja:

Accident de travail et de trajet	wypadek przy pracy, w drodze do/z pracy
ACCRE	Aide aux chômeurs créant ou reprenant une entreprise – pomoc osobom bezrobotnym zakładającym lub przejmującym przedsiębiorstwo
APE	Activité principale exercée – kod klasyfikacji działalności gospodarczej, odpowiednik polskiego PKD
ARE	Allocation d'aide au retour à l'emploi – zasiłek dla bezrobotnych z tytułu pomocy w powrocie do zatrudnienia
BTP	Bâtiment et travaux publics – sektor budownictwa i robót publicznych
CAF	Caisse nationale d'allocations familiales – Kasa Świadczeń Rodzinnych
Carte Vitale	elektroniczna legitymacja ubezpieczeniowa
CDAD	Centres départementaux d'accès au droit – regionalne centra dostępu do porad prawnych
CDD	Contrat de travail à durée déterminée – umowa o pracę na czas określony
CDI	Contrat de travail à durée indéterminée – umowa o pracę na czas nieokreślony
CESU	Chèque emploi-service universel – państwowa instytucja powołana do administrowania wypłatami pracowników zatrudnionych w prywatnym domu
CPAM	Caisse primaire d'assurance maladie – Kasa chorych
CSG	Contribution sociale généralisée – składka na finansowanie ubezpieczenia społecznego
CSP	Contrat de Sécurisation Professionnelle – kontrakt zabezpieczenia zawodowego
Demande unique de retraite	wniosek o emeryturę
DIF	Le droit individuel à la formation – prawo do szkolenia i doskonalenia zawodowego;
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi – Dyrekcja Regionalna do Spraw Przedsiębiorstw, Konkurencji, Konsumpcji, Pracy i Zatrudnienia

DPAE	Déclaration préalable à l'embauche – oświadczenie pracodawcy o zatrudnieniu pracownika
MSA	Mutualité sociale agricole – Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego
PACS	Pacte civil de solidarité – dokument o zarejestrowanym związku partnerskim
P.A.D.	Point d'accès au droit – punkt informacji i konsultacji prawnych i społecznych
PPAE	Projet personnalisé d'accès à l'emploi – indywidualny projekt dostępu do zatrudnienia, opracowywany przez doradcę zawodowego urzędu pracy wspólnie z osobą poszukującą pracy
RSI	Régime social des indépendants en France – system ubezpieczeń pracowników prowadzących własną działalność gospodarczą
Sécurité sociale	ogólne ubezpieczenie społeczne
Siren	8 cyfrowy numer ewidencyjny nadawany firmom i instytucjom
Siret	14 cyfrowy kod ewidencyjny zakładu pracy z kodem miejsca prowadzonej działalności, odpowiednik polskiego Regonu
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance – wysokość minimalnej płacy ustalana przez państwo

Belgia:

Institut National d'Assurances Sociales pour Travailleurs Indépendants	urząd zasiłkowo-emerytalny
Fonds des Accidents du Travail	urząd do spraw wypadków przy pracy
Office National de l'Emploi	urząd bezrobocia

Austria:

ZKO-3	formularz powiadomienia o delegowaniu zgodnie z ustawą o dumpingu płacowym;
ZKO-3T	formularz powiadomienia o delegowaniu w sektorze transportu
LSDBG	ustawa o zwalczaniu dumpingu płacowego
Kollektiv-vertrag	układ zbiorowy

Wstęp

Niniejsza monografia została opracowana z intencją stworzenia unikalnego kompendium wiedzy w zakresie delegowania, opierającego się w szczególności na prywatnych doświadczeniach autorów, którzy uczestniczyli w procesie opracowywania znacznej części regulacji prawnych, dotyczących zasad delegowania pracowników do pracy w krajach Unii Europejskiej. Monografia szeroko traktuje problematykę delegowania pracowników, odpowiadając na zbiór istotnych zagadnień problemowych, takich jak: określenie istoty „delegowania”, różnicy pomiędzy delegowaniem a oddelegowaniem, określeniem źródeł prawnych delegowania, określeniem zasad delegowania do 2022 roku, ustaleniu wykazu płac minimalnych w krajach członkowskich UE, omówienie zasad wypłacania wynagrodzeń w krajach członkowskich UE, określenie zasad delegowania po 2022 roku (po wejściu w życie „Pakietu Mobilności”), ustalenie czym w istocie jest tzw. „Pakiet Mobilności” w kontekście zasad delegowania, określenie zasad wyliczania wynagrodzeń pracownikom delegowanym po wejściu w życie „Pakietu Mobilności” na podstawie umów o pracę oraz na podstawie umów cywilnoprawnych, omówienie zasad delegowania Polaków do pracy w krajach UE oraz omówienie zasad delegowania obcokrajowców spoza UE do pracy w krajach członkowskich UE (zasady uzyskiwania zezwoleń na pracę), omówienie rodzajów „zezwoleń” na pracę dla pracow-

ników delegowanych do pracy w krajach UE, omówienie nowych zasad emisji dokumentu A1 dla pracowników spoza UE, delegowanych do pracy w UE, wyjaśnienie zasad emisji karty EKUZ dla pracowników delegowanych, omówienie zasad uznania pracowników delegowanych za „rezydentów” podatkowych, etc.

Ten szeroki zakres, został wzbogacony o historyczne ujęcie zasad delegowania, co ma na celu lepsze zrozumienie istoty zasad delegowania.

Niniejsza monografia ma na celu wykazania dychotomii ogólnych zasad delegowania, które w roku 2022 uległy rozwarstwieniu na ogólne zasady delegowania ukierunkowane na pracowników delegowanych do pracy w branży transportu drogowego oraz wszystkich pozostałych pracowników, delegowanych w innych branżach niż transport. Do roku 2022 (czyli do czasu wejścia w życie przepisów tzw.: Pakietu Mobilności), zasady delegowania pracowników do krajów UE były względnie porównywalne (podobne dla każdej z branż), natomiast z chwilą wdrożenia „Pakietu Mobilności” istnieje wyraźna różnica w przedmiotowym zakresie. Stąd też niniejsze opracowanie stara się możliwie spójnie i przystępnie zaprezentować ogólne warunki delegowania na przykładzie wybranych krajów a następnie w sposób komparatystyczny przechodzi do prezentacji zasad delegowania obowiązujących w branży transportu drogowego. Pozwala to uchwycić różnice pomiędzy zasadami *lex generalis* i *lex specialis*.

Dodatkowo niniejsze opracowanie zawiera unikalne informacje w obszarze np. nowych zasad emisji dokumentu A1 dla pracowników delegowanych, które zostały wdrożone do polskiego systemu prawnego przy znaczącym udziale autorów niniejszego opracowania. 2 maja 2018 r. weszły w życie znowelizowane (łatwiejsze oraz lepiej dostosowane do potrzeb pracodawców) wymagania uzyskania poświadczeń dokumentu A1 dla obywateli krajów spoza Unii Europejskiej, delegowanych przez polskich pracodawców do pracy na terenie UE/EOG/Szwajcarii. Zasady te weszły w życie przy wydatnym udziale środowisk naukowych, prawniczych (Kancelaria Prawna Viggen Sp.j.¹),

¹ Kancelaria Prawna Viggen, www.viggen.pl

ZUS, Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej, środowisk transportowych (Stowarzyszenie Uczestników Rynku Komunikacji Samochodowej i Transportu Drogowego „Najlepsza Droga”² i innych podmiotów). Na temat przedmiotowych zmian rozpisywała się obszernie prasa branżowa jak i ogólnokrajowa, ponieważ zmiany dotyczyły kilkudziesięciu tysięcy polskich przedsiębiorców (branży TSL, meblowej, wystawienniczej, budowlanej *etc.*), delegujących pracowników spoza UE do krajów UE. W wyniku działań legislacyjnych Unii Europejskiej (na poziomie dyrektywy), doszło do poważnych wątpliwości czy i na jakich warunkach będą mogli być delegowani do pracy w UE, pracownicy spoza UE. Powszechnie wyrażano pogląd (także na poziomie Ministerstwa Pracy), iż warunkiem koniecznym dla legalnego delegowania pracowników spoza UE do pracy w UE, będzie konieczność zapewnienia każdemu z pracowników mieszkania, celem wykazania, iż „ośrodek życiowy” obcokrajowca spoza UE, znajduje się w Polsce. Środowiska pracodawców odbierały takie wymagania unijne jako bezpośredni atak na polskich pracodawców, poprzez namnażanie kosztownych lub wręcz niemożliwych do realizacji wymagań związanych z obowiązkiem wyszukania i zapewnienia pracownikom często kilkuset lokali mieszkalnych przez pracodawcę. Zaczęto więc poszukiwać rozwiązań prawnych, które pozostając w zgodzie z regulacjami unijnymi, pozwalałyby uniknąć kosztownych i nierealistycznych procedur ze strony polskich pracodawców. Do rozmów w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki społecznej zaproszeni zostali przedstawiciele środowisk pracowniczych, w szczególności Stowarzyszenia Uczestników Rynku Komunikacji Samochodowej i Transportu Drogowego „Najlepsza Droga” (URKSiT „Najlepsza Droga”)³ (reprezentująca środowiska branży TSL⁴, wystawienniczej i meblowej), OZPTD⁵, ZMPD⁶, oraz prawnicy Kancelarii Prawnej Vig-

² Stowarzyszenie Najlepsza Droga, www.najlepszadroga.pl

³ Stowarzyszenie Najlepsza Droga, www.najlepszadroga.pl

⁴ TSL – TRANSPORT Spedycja Logistyka.

⁵ Ogólnopolski Związek Pracodawców Transportu Drogowego, www.ozptd.pl

⁶ Zrzeszenie Międzynarodowych Przewoźników Drogowych w Polsce, www.zmpd.pl

gen, specjalizujący się w regulacjach międzynarodowego prawa pracy. Konstruktynwne rozwiązanie zaprezentowali jedynie przedstawiciele środowiska naukowego prawa pracy skupieni przy Kancelarii Prawnej Viggen Sp.j. (między innymi Mariusz Miąsko) oraz reprezentant Stowarzyszenia URKSiTD „Najlepsza Droga”, którzy wykazali (ku zdumieniu pozostałych uczestników dyskusji), że w polskim tłumaczeniu unijnej dyrektywy, występują istotne błędny tłumaczenia (co zostało rozwinięte w dalszej części monografii). Pozwoliło to wypracować nowy kierunek polskiej legislacji w przedmiotowym zakresie i ustanowienie przepisów, które do tej chwili, są powszechnie akceptowane przez środowiska pracodawców.

W trakcie stosowania przedmiotowych regulacji ujawniły się nowe okoliczności i wątpliwości interpretacyjne, dotyczące między innymi sposobu zgłaszania przewidywanego wymiaru pracy pracowników, zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych w toku składania wniosku o „zezwoienie” na pracę. Okazało się, bowiem, że część inspektoratów Państwowej Inspekcji Pracy oraz Powiatowych Urzędów Pracy w Polsce, wyciągała sankcje wobec pracodawców, którzy podali wyższą ilość proponowanych godzin pracy niż zdołali wykorzystać w danym miesiącu przez pracowników delegowanych spoza UE a inne oddziały tych samych instytucji, stawiały pracodawcom zarzuty w dokładnie odwrotnej sytuacji. Taka labilność stanowisk urzędów wywołała chaos interpretacyjny i niepewność wśród pracodawców. Autorzy niniejszej monografii podjęli się próby ujednolicenia interpretacji przedmiotowych przepisów. W tym celu przeprowadzono rozmowy oraz podjęto korespondencję w Głównym Inspektoracie Pracy. GIP w Warszawie podzielił wątpliwości zaprezentowane przez wnioskodawców (M. Miąsko i A. Nieć-Mrzygłód) i zapewnił o skierowaniu wniosku o nowelizację przedmiotowych regulacji do Ministerstwa odpowiedzialnego za regulacje prawa pracy. Autorzy skierowali także wniosek o podjęcie inicjatywy legislacyjnej, także bezpośrednio do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, skąd przyszła odpowiedź, zapewniająca o konieczności rozważenia zgłoszonych przez czynnik społecz-

ny prac legislacyjnych⁷. Można zatem wyrazić pogląd, iż przedmiotowe regulacje będą w coraz lepszy sposób służyły wszystkim uczestnikom rynku pracy pracowników delegowanych.

Niniejsza monografia wskazuje także na inne przypadki regulacji, także w krajach członkowskich (np. w Niemczech), w których doprecyzowano niektóre zasady delegowania (dotyczące zasad wyliczania płacy minimalnej) w wyniku interwencji autorów niniejszej monografii. Zasady te obowiązują do dnia dzisiejszego⁸. Wspomniane zasady odnoszą się do określenia metodyki wyliczenia „buforu” socjalnego obowiązującego w Niemczech, do którego musi zostać zaliczona część diet pozostających w związku z podróżą służbową pracowników delegowanych do krajów UE (zagadnienie to zostało dokładnie opisane w dalszej części monografii).

Zatem, niniejsza monografia stanowi w wielu przypadkach zbiór unikalnych informacji na temat delegowania, wynikających z bezpośredniego uczestnictwa autorów monografii w procesie tworzenia lub interpretacji przedmiotowych regulacji, zarówno na gruncie polskim jak i międzynarodowym.

Autorzy wierzą, że monografia będzie źródłem rozwoju nauki prawa pracy oraz źródłem cennych praktycznych informacji praktycznych dla pracodawców i pracowników, instytucji kontrolnych, studentów, sędziów sądów pracy *etc.*

⁷ Pismo z MRPiPS sygn. DRP-XI.0211.246.2023.JP – odpowiedź Zastępcy Dyrektora Departamentu Rynku Pracy Mikołaja Tarasiuka.

⁸ Aktualne na dzień 07.08.2024 r.

Analiza zakresu instytucji delegowania pracowników

Delegowanie pracownika co do zasady stanowi wysyłanie go do pracy w innym miejscu niż jego stałe miejsce pracy, jest regulowane przez przepisy prawa pracy w Polsce. Podstawy prawne dotyczące delegowania pracownika to:

1. Kodeks Pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320) – to główny akt prawny regulujący kwestie związane z pracą, w tym delegowaniem pracowników. Istnieją szczególne przepisy dotyczące podróży służbowych oraz warunków, które muszą być spełnione przy delegowaniu.
2. Artykuł 77⁵ Kodeksu Pracy – reguluje kwestie związane z delegowaniem pracowników w ramach podróży służbowych. Określa m.in. obowiązki pracodawcy wobec pracownika, takie jak pokrycie kosztów podróży, zapewnienie odpowiednich warunków pracy i wypłacenie diet.
3. Zasady dotyczące wynagrodzenia – w przypadku delegowania, pracodawca ma obowiązek zapewnić odpowiednie wynagrodzenie za czas delegacji oraz pokrycie kosztów podróży (np. transport, zakwaterowanie, diety), zgodnie z obowiązującymi przepisami.
4. Umowy o pracę oraz regulaminy wewnętrzne – przepisy dotyczące delegowania mogą być także określone w umo-

wie o pracę, wewnętrznych regulaminach czy porozumieniach zbiorowych, które dostosowują przepisy ogólne do specyfiki danego zakładu pracy.

5. Międzynarodowe przepisy prawa pracy – jeśli delegowanie dotyczy pracy za granicą, mogą również obowiązywać przepisy unijne, takie jak dyrektywa 96/71/WE o delegowaniu pracowników, która zapewnia ochronę praw pracowników delegowanych do pracy w innych państwach członkowskich Unii Europejskiej.

Pracodawca kierując pracownika w zakres delegowania, co do zasady musi zadbać o spełnienie wymogów prawnych i zapewnienie odpowiednich warunków pracy. Zaznaczenia wymaga okoliczność iż w różnych branżach może to wyglądać nieco odmiennie i zawierać regulacje szczególne. Pojęcie delegowania pracownika zaznaczyć należy, iż jest pojęciem prawnym, ponieważ odnosi się do regulacji zawartych w aktach prawnych, takich jak Kodeks Pracy czy inne przepisy prawa pracy. Pojęcie to jest definiowane przez przepisy prawne i ma swoje określone znaczenie w kontekście prawa pracy. W praktyce prawniczej to pojęcie może być używane przez prawników, którzy interpretują te przepisy i stosują je w konkretnej sprawie, ale sama definicja delegowania pracownika wynika z prawa, a nie z samej praktyki prawniczej. Jest to pojęcie prawne, ponieważ odnosi się do norm prawnych, które regulują tę kwestię.

Zasady delegowania pracowników do krajów Unii Europejskiej zostały uregulowane dyrektywą 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. Następnie od 17 czerwca 2014 roku zasady delegowania zostały doprecyzowane dyrektywą wdrożeniową Parlamentu Europejskiego w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE w szczególności w zakresie kontroli przedsiębiorstw delegujących pracowników.

W trakcie prac nad dyrektywą podnoszono głosy, iż godzi ona w interesy polskich przedsiębiorców, delegujących pracowników do krajów UE. Niektóre kraje członkowskie UE wyrażały pod adresem Polski zarzut dumpingu socjalnego. Przypisywanie takich praktyk przedsiębiorcom polskim godziło w samą insty-

tucję delegowania pracowników, którą uznać należy za najbezpieczniejszą formę wyjazdu pracownika przedsiębiorstwa krajowego za granicę.

Instytucja prawna „delegowania” opiera się na zasadzie wyrażonej w art. 18 k.p. „zasadzie korzystności” i odpowiadającej jej normie nie dopuszczającej wyjątków na niekorzyść pracownika. W praktycznym wymiarze zasad delegowania sprowadza się do konieczności zapewnienia pracownikowi delegowanemu minimalnych praw i uprawnień, które przysługują także w państwie do którego pracownik został oddelegowany. Przykładowo, przysługuje mu płaca minimalna (lub sektorowa – występująca w branży transportowej) kraju docelowego. Ponadto, przy ustalaniu zasad oskładkowania lub opodatkowania niektórych świadczeń, obowiązują zasady mające zastosowanie do wszystkich pracowników danego kraju – np. w Niemczech lub Francji diety można zaliczyć jako część płacy minimalnej ale jedynie w części stanowiącej nadwyżkę ponad obowiązujący w tych krajach miesięczny limit socjalny. W poszczególnych krajach obowiązują różne współczynniki ustalenia dziennego limitu socjalnego. W konsekwencji, delegując pracownika do pracy w danym kraju lub danych krajach, należy znać regulacje prawa pracy poszczególnych krajów członkowskich UE. Warto wiedzieć, że w poszczególnych krajach obowiązuje wiele grup płacy minimalnych (branżowych) oraz dziesiątki różnych wyjątków, z którym należy się zapoznać przed delegowaniem pracownika do pracy w danym kraju.

Nowelizacja dyrektywy dokonana w 2017 roku określa nowe zasady delegowania pracowników. Nowelizacja dała kompetencje badanie na szeroką skalę przez zakłady ubezpieczeń społecznych (w Polsce ZUS), zdolności przedsiębiorstwa do delegowania ale także – co bardzo ważne – uprawnienia pracowników do delegowania do krajów UE. Nowelizacja wprowadziła instytucję prawną „prowadzenia znaczącej działalności na terenie kraju oddelegowującego” pracownika przez przedsiębiorcę. Przedmiotowe zmiany miały charakter rewolucyjny, silnie zastrzegającymi kurs wobec Polskich pracodawców.

W pewnym zakresie nowelizacja ogranicza swobodę prowadzenia działalności gospodarczej na terenie krajów UE, za sprawą tzw.: „Starej Unii”, która lobbowała za przedmiotową nowelizacją.

Regulacje dotyczące zasad delegowania drastycznie utrudniają polskim przedsiębiorcom operowanie na rynkach zagranicznych, ponieważ wymagana jest szczegółowa znajomość regulacji poszczególnych krajów, co może być ogromnym wyzwaniem. Przykładowo, w Niemczech obowiązuje ponad 60 tysięcy układów zbiorowych pracy, które według znowelizowanej dyrektywy 96/71/WE obowiązują w pewnym zakresie również polskich przedsiębiorców delegujących pracowników. Bardzo podobnie sytuacja wygląda w Niderlandach oraz we Francji. W różnych krajach, ten sam pracownik może być traktowany w odmienny sposób – przykładowo w jednym kraju może być traktowany jako monter mebli a w innym ta sama czynność jest klasyfikowana już jako robotnik budowlany – co wpływa na zmianę płacy minimalnej *etc.* Zatem, delegowanie pracownika wymaga nie tylko znajomości polskiego, unijnego i lokalnego prawa pracy, ale także znajomości regulacji układów zbiorowych pracy w poszczególnych krajach. Sytuacja staje się wyjątkowo trudna, gdy pracownik jest delegowany do poszczególnych krajów członkowskich UE w trakcie tego samego miesiąca. Wówczas należy wykazać się znajomości kilku systemów prawnych, krajów do których delegowany był pracownik. Ponadto, należy dokonać procentowego wyliczenia ilości dni delegowania pracownika do poszczególnych krajów i sumaryczne wynagrodzenie lub inne świadczenia, wyliczyć na podstawie cząstkowych wartości, wynikających z delegowania do danych krajów. W praktyce, delegowanie jest bardzo wymagającym przedsięwzięciem prawnym i matematycznym – kadrowo-płacowym, w zakresie wyliczenia prawidłowego wymiaru wynagrodzenia pracownika delegowanego.

W świetle nowych regulacji przedsiębiorcy, którzy dokonali niewłaściwych wyliczeń wynagrodzeń pracowników delegowanych, może zostać surowo ukarani. Wymiar sankcji sięga do 500 tys. euro.

Do swoistego ujednolicenia zasad delegowania na terenie Unii Europejskiej doszło w branży transportowej w wyniku wdrożenia od 2 lutego 2022 r. tzw.: „Pakietu Mobilności”. Jest to instrument silnie krytykowany przez polskich przedsiębiorców za wdrożenie regulacji, wpływających na ograniczenie konkurencyjności Polskich przedsiębiorców delegujących kierowców do krajów „Starej Unii”.

W dalszej części niniejszego opracowania wyjaśniono dokładnie zasady delegowania pracowników do poszczególnych (wybranych) krajów UE a w szczególności w branży transportu drogowego.

Rozdział II

Analiza różnic pomiędzy delegowaniem a oddelegowaniem

Co do zasady różnica w ujęciu ogólnym między oddelegowaniem a delegowaniem dotyczy głównie użycia tych terminów w kontekście prawnym i praktycznym, który to sprowadza się do faktu, iż delegowanie to ogólny proces lub czynność polegająca na skierowaniu pracownika do pracy w innym miejscu (np. do innego miasta, na inne stanowisko lub do innego kraju) w celu wykonania określonego zadania. To pojęcie odnosi się szerzej do samego działania, które może być zarówno czasowe, jak i długoterminowe. Tymczasem oddelegowanie natomiast jest terminem, który zazwyczaj ma charakter bardziej formalny i oznacza specyficzny przypadek delegowania, szczególnie gdy pracownik zostaje skierowany do pracy w innym miejscu na określony czas, ale pozostaje w stałym stosunku pracy. Oddelegowanie jest terminem częściej używanym w kontekście zmiany miejsca pracy w ramach tej samej organizacji, np. na inne stanowisko w innym regionie czy kraju, lub w ramach wykonywania obowiązków służbowych. Zatem delegowanie to ogólny proces kierowania pracownika w celach służbowych, natomiast oddelegowanie to kwalifikowany przypadek, który może dotyczyć długoterminowej zmiany miejsca pracy lub zmiany stanowiska w organizacji. W praktyce te terminy często bywają stosowane

zamiennie co jest dużym błędem, bowiem w kontekście prawa pracy oddelegowanie stanowi formę kierowania pracowników do pracy poza ich stałe miejsce zatrudnienia.

Oddelegowanie jest pojęciem prawnym, ponieważ odnosi się do regulacji i przepisów prawa pracy, które określają zasady skierowania pracownika do pracy w innym miejscu lub na inne stanowisko. Pojęcie to jest zawarte w aktach prawnych, takich jak Kodeks Pracy, a także w innych przepisach dotyczących stosunku pracy.

Kwestia delegowania i oddelegowania była przedmiotem wyroku przez sądy w których to SN potwierdził, że pracodawca ma obowiązek wypłacenia pracownikowi diety oraz zwrotu kosztów związanych z delegowaniem go do pracy w innym miejscu, w tym kosztów transportu i noclegu. W szczególności, sąd zauważył, że prawo do diet i zwrotu kosztów nie jest zależne od formy zatrudnienia czy statusu pracownika, a ma charakter ustawowy¹. Także w wyroku SN z 7 maja 2014 r., Sąd Najwyższy orzekał, że pracownik, który został delegowany do pracy w innym kraju, powinien otrzymać wynagrodzenie za czas delegacji, nawet jeśli nie był w danym momencie w miejscu stałego zatrudnienia. Sąd uznał, że okres delegacji wypełnia obowiązki wynikające z umowy o pracę, a pracodawca ma obowiązek wynagrodzić ten czas zgodnie z warunkami umowy². Podobnie w 2019 r. wyrok SN dotyczył sytuacji, w której pracownik odwołał się od decyzji pracodawcy, który nie wypłacił mu pełnej kwoty diet za czas delegacji. Sąd uznał, że pracodawca nie ma prawa obniżyć należnych diet, jeżeli pracownik w czasie delegacji wykonywał swoje obowiązki w pełni, a pracodawca nie dostarczył odpowiednich warunków w miejscu delegacji³.

Przechodząc do bardziej pogłębionej analizy prawnej wykazać należy, iż na gruncie polskiego prawa pracy w sposób naturalny rodzi się wątpliwość, co do zakresu instytucji „delego-

¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2017 r., sygn. akt I PK 185/16.

² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2014 r., sygn. akt I PK 91/13.

³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 2019 r., sygn. akt I PK 185/18.

wania” pracownika, ponieważ w polskim oraz unijnym prawie występuje zasadnicza różnica pomiędzy: „oddelegowaniem” (art. 42 §4 k.p.), „delegowaniem” (dyrektywa 96/71 WE), a „podróżą służbową” (art. 77⁵ k.p. – *lex generalis* oraz art. 21a i art. 2 pkt 7 ustawy o czasie pracy kierowców – *lex specialis*). Ta ostatnia instytucja czasami w doktrynie, przed ustanowieniem w 2010 roku definicji legalnej podróży służbowej kierowców, określana była jako „*nietypowa podróż służbowa*”. Warto odnieść się do przedmiotowego zagadnienia, aby jednoznacznie ustalić, która z przywołanych instytucji prawnych wywołuje potencjalne skutki w postaci „płacy sektorowej” na rzecz pracowników delegowanych do krajów UE. Na gruncie prawa wspólnotowego (uregulowań dyrektywy 96/71 WE) „z delegowaniem pracowników mamy do czynienia wówczas, gdy pracownik jest wysyłany w celu wykonywania pracy poza terytorium kraju, który ustalono jako miejsce wykonywania pracy”⁴. Tymczasem, na gruncie prawa polskiego, zarówno podróż służbowa, jak i „oddelegowanie” mogą występować zarówno wewnątrz kraju miejsca pracy pracownika (w Polsce), jak i poza nim (np. w Niemczech, we Francji). Na gruncie prawa polskiego, determinantem warunkującym podróż służbową nie jest „zmiana kraju”, lecz jedynie fakt przebywania poza miejscem siedziby pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy kierowcy podczas wykonywania przewozu drogowego. Różnice pomiędzy powyższymi instytucjami są zasadnicze z polskiej perspektywy. Zwłaszcza różnica ta jest znacząca z punktu widzenia zasad ubruttowienia (oskładkowania) świadczeń powyższych instytucji. Wyraźnie odróżnia się podróż służbową od oddelegowania, na co zwraca uwagę wielu autorów⁵. Rozróżnienie podróży służbowej od oddelegowania

⁴ A. Belohlavek, *Rozporządzenie Rzym I Konwencja Rzymska – Komentarz*, Warszawa 2010, s. 1279.

⁵ Por. A. Sobczyk, *Podróż służbowa*, Monitor Prawa Pracy, Nr 8/2004; Ł. Prasolek, *Podróże służbowe pracowników mobilnych*, Monitor Prawa Pracy, Nr 10/2010; B. Raczkowski, *Czasoprzestrzeń pracy*, Monitor Prawa Pracy, Nr 1/2006, P. Wąż, *Czasowe delegowanie do innego państwa a zagraniczna podróż służbowa*, Monitor Prawa Pracy, Nr 10/2010; J. Borowicz, *Określanie w umowie o pracę*

ma kluczowe znaczenie praktyczne dla pracodawców, z uwagi na odmienne zasady ubruttowienia ryczału za nocleg lub diety. Polskie prawo podatkowe oraz prawo zabezpieczeń społecznych, przewidują odrębne uregulowania dla instytucji „oddelegowania” (art. 42 § 4 k.p.) pracowników do pracy za granicę, a inne dla „podróży służbowej” (art. 77⁵ k.p.). W konsekwencji problemów ze zdefiniowaniem zakresu „podróży służbowej”⁶ w polskim prawie pracy branży transportu drogowego, doszło do przywołanej już wcześniej nowelizacji u.c.z.p.k., która wprowadziła 3 kwietnia 2010 roku zmodyfikowaną definicję legalną podróży służbowej kierowców. Warto zauważyć, iż po nowelizacji pozostały dwa elementy wspólne dla obu uregulowań (art. 77⁵ k.p. i art. 2 u.c.z.p.k.). Pierwszym jest „polecenie pracodawcy”, natomiast drugim „wykonanie zadania służbowego”. Różnicą jest natomiast miejsce wykonywania zadania służbowego. Warto odwołać się do stanowiska Ministerstwa Infrastruktury z 2 sierpnia 2010 r.⁷, które stanowi, że kierowca wykonujący przewozy drogowe na terenie miejscowości, w której znajduje się siedziba pracodawcy, nie realizuje podróży służbowej. Pewną pomocą może wydawać się stanowisko Głównego Inspektoratu Pracy z 17 grudnia 2010 r.⁸ GIP podjął się próby logicznego rozstrzygnięcia oceniając, iż to pracodawca powinien samodzielnie ocenić o dominującym charakterze „podróży służbowej” lub „oddelegowania” pracownika. Stanowisko to nie ma jednak jakiegokolwiek podbudowy normatywnej. Można dostrzec, iż przyjmuje się w polskiej doktrynie⁹,

miejsca wykonywania pracy, Monitor Prawa Pracy, Nr 8/2012; P. Prusinowski, *Dodatkowe aspekty związane z zatrudnianiem pracowników mobilnych*, Monitor Prawa Pracy, Nr 10/2011; M. Mądrała, *Delegacja czy zmiana miejsca pracy?*, Monitor Prawa Pracy, Nr 9/2009; D. Dragan-Berestecka, K. Zaremba-Jesiotr, *Kontrowersje wokół delegowania pracowników do pracy za granicę*, Monitor Prawa Pracy, Nr 9/2005; M. Czerniak, *Podróż służbowa a pozostawanie pracownika w dyspozycji pracodawcy*, Monitor Prawa Pracy, Nr 5/2008.

⁶ Vide: K. Szymański, *Wyjazdy służbowe kierowców i handlowców*, http://www.podatki.biz/artykuly/4_7973.htm?idKom=0 [dostęp: 08.08.2024].

⁷ Stanowisko Ministerstwa Infrastruktury sygn. MR-1-jd/1042202/2010.

⁸ GPP-364-4560-96-1/10/PE/RP.

⁹ P. Wąż, *Czasowe delegowanie do innego państwa a zagraniczna podróż służbowa*, Monitor Prawa Pracy, Nr 10/2010.

iż w przypadku, gdy kierowca przebywa w „podróży służbowej”, na gruncie prawa krajowego, wówczas pracownikowi należne są świadczenia z tytułu podróży służbowej, a gdy pracownik realizuje pracę w postaci „oddelegowania” (nieformalnego lub w trybie art. 42 § 4 k.p.), to gwarancji takowych świadczeń jest, co do zasady pozbawiony. Można zgodzić się z takim stanowiskiem tylko w tej części, w której odnosi się ono do oddelegowania w trybie art. 42 § 4 k.p. Natomiast nie można podzielić poglądu, iż każdy przypadek „delegowania” w trybie dyrektywy 96/71 WE, nie uprawnia do wypłaty świadczeń z tytułu podróży służbowej (np. ryczałtów za nocleg), ponieważ przez „delegowanie” nie można rozumieć jedynie przypadków *de facto* „stałej pracy” wraz z wynikającą z tego tytułu wypłatą wynagrodzenia przez podmiot zagraniczny kraju przyjmującego. Są, bowiem takie „delegowania” (dyr. 96/71 WE), które są „podróżą służbową” (art. 77⁵ k.p.) i nie są „oddelegowaniem” (art. 42 ust. 4 k.p.). Przez „stałą pracę” rozumie się w doktrynie „czynnik dłuższego czasu” trwania pracy w jednym miejscu oraz brak elementu podróżowania podczas wykonywania tej pracy. Tymczasem, przez „podróż służbową”, doktryna, co do zasady rozumie: czasowe (krótkotrwałe) przebywanie, „przy okazji” (subsydiarnie) poza siedzibą, w obrębie wykonywania pracy zasadniczej (np. w ramach kierowania pojazdem). Rzecz jednak w tym, że takiego rozróżnienia nie czyni ani ustawodawca polski, ani legislator wspólnotowy w dyrektywie 96/71 WE. Normodawca wspólnotowy, w zakresie jednej instytucji „czasowego delegowania” obejmuje wszystkie powyższe przypadki (delegowanie właściwe, oddelegowanie i podróż służbową), na co dowodem jest treść art. 3 pkt 7 dyrektywy wspominający, iż z tytułu „delegowania” pracownikowi należne mogą być świadczenia z tytułu podróży służbowej, służące zwrotowi kosztów noclegu i kosztów wyżywienia. Omawiane różnice rodzą poważne wątpliwości natury podatkowej oraz niejasności w zakresie prawa zabezpieczeń społecznych. W polskim prawie doszło, bowiem do sytuacji, gdzie pracodawca ma zupełnie inne obowiązki podatkowe w odniesieniu do świadczeń z tytułu „podróży służbowej”, niż w przypadku „oddelegowania” (art. 42 § 4 k.p.), w ramach

wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy, a ponadto oddelegowanie występuje wówczas, gdy w umowie o pracę zmieniono zatrudnionemu miejsce wykonywania pracy. Podsumowując instytucję „podróży służbowej”, o której mowa w art. 2 i art. 21a u.c.z.p.k. oraz art. 77⁵ k.p., można utożsamić z instytucją „delegowania” uregulowaną w dyrektywie 96/71 WE. Nie w każdym przypadku będzie jednak odwrotnie. Każda podróż służbowa, zgodnie z polskim prawem będzie „delegowaniem”, w rozumieniu prawa wspólnotowego, ale nie każdy przypadek „delegowania”, rozumianego w myśl prawa unijnego, będzie „podróżą służbową”. W niektórych przypadkach będzie „oddelegowaniem” w trybie art. 42 § 4 k.p.

Dla porządku należy zaznaczyć, że po nowelizacji Ustawy o czasie pracy kierowców z 2022 roku, pracownicy delegowani do pracy w branży transportowej w międzynarodowym transporcie drogowym, ponownie nie przebywają w zagranicznej podróży służbowej, co jednak nie zmienia faktu, że są nadal uznani za pracowników delegowanych w rozumieniu przepisów unijnych, ze wszystkimi tego konsekwencjami.

Rozdział III

Analiza źródeł prawa regulujących zasady delegowania Pracowników

Lex generalis zasady delegowania są regulowane przez następujące międzynarodowe akty prawne:

- Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług,
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniająca rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”), tekst mający znaczenie dla EOG.

Lex specialis, w odniesieniu do branży transportu drogowego, zasady delegowania regulowane są przez następujące regulacje międzynarodowe lub polskie:

- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniająca dyrektywę 2006/22/WE w odniesieniu do wymogów w zakresie egzekwowania prawa oraz ustanawiająca szczególne zasady w odniesieniu do dyrektywy 96/71/WE i dy-

rektywy 2014/67/UE dotyczące delegowania kierowców w sektorze transportu drogowego (nowelizacja z 2022 r. w ramach Pakietu Mobilności).

- Nowelizacja Ustawy z dnia 26 stycznia 2022 r. o zmianie ustawy o transporcie drogowym, ustawy o czasie pracy kierowców oraz niektórych innych ustaw. Nowelizacja wyeliminowała z porządku prawnego instytucję „podróży służbowej” kierowców delegowanych do pracy w krajach członkowskich UE w ramach międzynarodowego transportu drogowego (pozostawiając taką możliwość dla realizacji transportu drogowego na terytorium Polski). Ponadto, nowelizacja wprowadziła dwie „ulgi”: ulgę od oskładkowania oraz od opodatkowania wynagrodzenia kierowców, zatrudnionych w ramach stosunku pracy oraz w ramach umów cywilnoprawnych. Ustawa w zakresie swojej regulacji wdraża dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1057 z dnia 15 lipca 2020 r. ustanawiającą przepisy szczególne w odniesieniu do dyrektywy 96/71/WE i dyrektywy 2014/67/UE dotyczące delegowania kierowców w sektorze transportu drogowego oraz zmieniającą dyrektywę 2006/22/WE w odniesieniu do wymogów w zakresie egzekwowania przepisów oraz rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 (Dz. Urz. UE L 249 z 31.7.2020, str. 49). Niniejsza ustawa służy stosowaniu: 1) rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1054 z dnia 15 lipca 2020 r. zmieniającego rozporządzenie (WE) nr 561/2006 w odniesieniu do minimalnych wymogów dotyczących maksymalnego dziennego i tygodniowego czasu prowadzenia pojazdu, minimalnych przerw oraz dziennego i tygodniowego okresu odpoczynku oraz zmieniającego rozporządzenie (UE) nr 165/2014 w odniesieniu do określania położenia za pomocą tachografów (Dz. Urz. UE L 249 z 31.07.2020, str. 1); 2) rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1055 z dnia 15 lipca 2020 r. zmieniającego rozporządzenia (WE) nr 1071/2009, (WE) nr 1072/2009 i (UE) nr 1024/2012 w celu dostosowania

ich do zmian w transporcie drogowym (Dz.Urz. UE L 249 z 31.07.2020, s. 17).

- Nowelizacja Ustawy z dnia 28 lipca 2023 r. o delegowaniu kierowców w transporcie drogowym. Pozornie mogłoby się wydawać, że przedmiotowa ustawa nie reguluje kwestii związanych bezpośrednio z czasem pracy kierowców, lecz faktycznie modyfikuje ona dotychczasowe regulacje art. 21b Ustawy o czasie pracy kierowców. Ustawa ta na nowo kształtuje porządek prawny w zakresie zasad ubruttowienia wynagrodzeń kierowców delegowanych do krajów UE, zatrudnionych na podstawie umów o pracę lub umów cywilnoprawnych.
- „Pakiet Mobilności” oraz oficjalne Komentarze Komisji Europejskiej. Szczególnym źródłem prawa jest zbiór nowelizacji kilku unijnych aktów prawnych regulujących zasady pracy kierowców delegowanych do pracy w krajach UE, tzw.: unijny „Pakiet Mobilności”¹ obowiązujący w części od 20.08.2020 r. oraz obowiązujący w innej części od 04.02.2022 r. Niektóre części Pakietu Mobilności wejdą w życie w kolejnych latach. Ponadto poniekąd częścią regu-

¹ Na tzw. „Pakiet Mobilności” składają się: rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1054 z 15 lipca 2020 r. zmieniające rozporządzenie (WE) nr 561/2006 w odniesieniu do minimalnych wymogów dotyczących maksymalnego dziennego i tygodniowego czasu prowadzenia pojazdu, minimalnych przerw oraz dziennego i tygodniowego okresu odpoczynku oraz zmieniające rozporządzenie (UE) nr 165/2014 w odniesieniu do określania położenia za pomocą tachografów (Dz.Urz. UE z 2020 r. L 249, s. 1); rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1055 z 15 lipca 2020 r. zmieniające rozporządzenia (WE) nr 1071/2009, (WE) nr 1072/2009 i (UE) nr 1024/2012 w celu dostosowania ich do zmian w transporcie drogowym (Dz.Urz.UE z 2020 r. L 249, s. 17); rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1056 z 15 lipca 2020 r. w sprawie elektronicznych informacji dotyczących transportu towarowego (Dz.Urz. UE z 2020 r. L 249, s. 33); dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1057 z 15 lipca 2020 r. ustanawiająca przepisy szczególne w odniesieniu do dyrektywy 96/71/WE i dyrektywy 2014/67/UE dotyczące delegowania kierowców w sektorze transportu drogowego oraz zmieniająca dyrektywę 2006/22/WE w odniesieniu do wymogów w zakresie egzekwowania przepisów oraz rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 (Dz.Urz. UE z 2020 r. L 249, s. 49).

lacji Pakietu Mobilności, jest także system oficjalnych odpowiedzi i wyjaśnień Komisji Europejskiej, odnoszących się w szczególności do organizacji powrotu kierowcy do kraju zamieszkania lub siedziby firmy, zasad realizacji odpoczynków tygodniowych regularnych w kabinie pojazdu, zasad przerywania odpoczynku tygodniowego regularnego na promach, zasad rekompensaty dwóch odpoczynków tygodniowych regularnych z rzędu, przedłużenia czasu pracy/okresu jazdy podczas powrotu kierowcy do bazy firmy/domu i zasad dokumentowania przekroczeń granic. 2 grudnia 2019 r. zostało przyjęte porozumienie w sprawie nowych przepisów reformujących zasady funkcjonowania firm transportowych w UE. Polska oraz 9 innych państw głosowało przeciw, jednak nie wystarczyło to do zablokowania pakietu. 21 stycznia 2020 r. kontrowersyjne przepisy zostały poparte przez Komisję Transportu Parlamentu Europejskiego, a następnie zaakceptowane przez Radę UE (w jej skład wchodzi wszystkie państwa członkowskie), a następnie przegłosowane przez europosłów w trakcie głosowania plenarnego w Strasburgu. Polska oraz kraje, które zostałyby najbardziej poszkodowane przez Pakiet Mobilności w zakresie zasad delegowania kierowców, współpracowały bezskutecznie nad jego zablokowaniem. Pakiet Mobilności reguluje: a) zasady czasu pracy kierowców; b) zasady dokumentowania aktywności kierowców za pomocą tachografów w zakresie Rozporządzenia (EC) 2020/1054; c) zasady delegowania kierowców podczas realizacji zadań transportowych.

Na tzw.: „Pakiet Mobilności” składają się między innymi:

- rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1054 z 15 lipca 2020 r. zmieniające rozporządzenie (WE) nr 561/2006 w odniesieniu do minimalnych wymogów dotyczących maksymalnego dziennego i tygodniowego czasu prowadzenia pojazdu, minimalnych przerw oraz dziennego i tygodniowego okresu odpoczynku oraz zmieniające rozporządzenie (UE) nr 165/2014 w odniesieniu do

- określenia położenia za pomocą tachografów (Dz. Urz. UE z 2020 r. L 249, s. 1),
- dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1057 z 15 lipca 2020 r. ustanawiająca przepisy szczególne w odniesieniu do dyrektywy 96/71/WE i dyrektywy 2014/67/UE dotyczące delegowania kierowców w sektorze transportu drogowego oraz zmieniająca dyrektywę 2006/22/WE w odniesieniu do wymogów w zakresie egzekwowania przepisów oraz rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 ((Dz. Urz. UE z 2020 r. L 249, s. 49) przewozów międzynarodowych w zakresie Rozporządzenie (EC) 2020/1057; d) zasady dostępu do zawodu przewoźnika i międzynarodowego rynku przewozów drogowych.

Pakiet Mobilności stanowi istotną modyfikację uregulowań rozporządzenia 561/2006 WE oraz zasad dokumentowania aktywności kierowców i zakłada między innymi: a) obowiązek powrotu ciężarówki do kraju siedziby co 8 tygodni; b) operacje kabotażowe pozostają bez zmian, a więc w interwale: w ciągu 7 dni przewidziano 3 operacje transportowe, ale jednocześnie wprowadzono 4-dniową przerwę pomiędzy kolejnymi operacjami kabotażowymi w tym samym kraju; c) przewidziano możliwość odebrania dwóch skróconych odpoczynków z rzędu i powrót przed trzecim tygodniem; d) wyłączeniu uległ tranzyt oraz operacje bilateralne; f) kabotaż oraz operacje cross-trade objęte zostały delegowaniem (z wyjątkiem dwóch operacji doładunku lub rozładunku w ramach danej operacji bilateralnej).

Uregulowania Pakietu Mobilności wchodzą w życie etapami i ostatecznie z nich zostały wprowadzone w 2024 r. Okoliczności oraz motywacja jego wprowadzenia są silnie kontrowersyjne. W szczególności kontrowersje budzić musi uzasadnienie wprowadzenia Pakietu Mobilności powołujące się w preambule Dyrektywy (EC) 2020/1057 na regulacje art. 1 ust. 4 Dyrektywy 96/71 WE – cyt. „(15) Operatorzy unijni stają w obliczu rosnącej konkurencji ze strony operatorów z krajów trzecich. Dlatego konieczne jest zagwarantowanie, by unijni operatorzy nie byli dyskryminowani. Zgodnie z art. 1 ust. 4 dyrektywy 96/71/WE,

przedsiębiorstwa mające siedzibę w państwie trzecim nie powinny być traktowane korzystniej niż przedsiębiorstwa mające siedzibę w państwie członkowskim. Zasada ta powinna mieć również zastosowanie w przypadku szczegółowych przepisów dotyczących delegowania przewidzianych w niniejszej dyrektywie. Powinna ona w szczególności mieć zastosowanie, gdy operatorzy z państw trzecich wykonują przewozy zgodnie z dwustronnymi lub wielostronnymi umowami zapewniającymi dostęp do rynku unijnego”. Nie sposób nie zauważyć, że w istocie dokonał się swoisty interwencjonizm wewnątrzunijny tworzący ekonomiczne, temporalne i organizacyjne „progi wejścia” rynku pracowniczego na obszar tzw.: „Starej Unii”, pod pretekstem wyrównania zasad konkurencyjności, gdy w istocie zrealizował się scenariusz ograniczenia zasad swobody świadczenia usług na terenie całej UE. Pakiet Mobilności nie ograniczył reglamentacji świadczenia usług transportowych jedynie do „nowych” członków UE, ale rozszerzył reglamentację także o kraje trzecie, niepozostające członkami UE. Koncepcja reglamentacji dostępu do rynku UE dla pracodawców oraz pracowników krajów trzecich została oparta na założeniu konieczności ograniczenia emisji zezwoleń uprawniających do realizacji pracy, w ramach wykonywania transportu drogowego krajów trzecich na obszarze UE, a także poprzez restrykcyjne przestrzeganie uregulowań umowy AETR w zakresie norm czasu pracy i odpoczynków kierowców.

Konsekwencją wprowadzenia Pakietu Mobilności, było wprowadzenie nowych zasad wynagradzania kierowców delegowanych do krajów trzecich UE (w wyniku nowelizacji Dyrektywy 96/71 WE). W szczególności wprowadzono nowe zasady gwarancyjne wypłaty wynagrodzeń a w szczególności „płacę sektorową” (zastępującą dotychczasową „płacę minimalną pracowników delegowanych”). Zasady wyliczania wynagrodzeń zostały wyraźnie podzielone w zależności od typu transportu. Wydzielono cztery główne rodzaje transportu (oraz dwie podgrupy) czyli kabotaż i cross trade (które podlegają unijnym regulacjom płacy sektorowej UE), oraz transport bilateralny i tranzyt (które

nie podlegają regulacjom prawa unijnego i podlegają wyłącznie regulacjom praw poszczególnych państw). Doszło więc do bardzo wyraźnej dyferencjacji zasad wynagradzania kierowców delegowanych do tych samych krajów UE, lecz realizujących różne typy transportu.

Zasady delegowania obowiązujące w wybranych krajach członkowskich Unii Europejskiej oraz Norwegii

W poszczególnych krajach UE oraz Norwegii obowiązywały (i nadal częściowo obowiązują), zróżnicowane zasady delegowania pracowników do tych krajów. Dotyczą one głównie (choć nie wyłącznie) ustalenia wymiaru płacy minimalnej, która musi być wypłacona pracownikowi delegowanemu godziny pracy w danym kraju.

Warto zauważyć, że istnieją wyjątki od ogólnych zasad delegowania, odnoszące się do poszczególnych podbranż. Przykładowo istnieją szczególne regulacje dotyczące delegowania załóg lotniczych, zespołów konduktorskich lub maszynistów kolejowych *etc.* Wymienione regulacje *lex specialis* nie stanowią przedmiotu analizy w ramach niniejszej monografii, która koncentruje się analizie ogólnych zasad delegowania pracowników (większości branż) oraz na analizie zasad odnoszących się do kierowców międzynarodowego transportu drogowego.

Dla lepszego zrozumienia aktualnie obowiązujących zasad delegowania, warto odnieść się do zasad obowiązujących do 2 lutego 2022 (część z przywołanych poniżej zasad nadal obowiązują-

je w odniesieniu do większości branż za wyjątkiem transportu drogowego) – co zostało wyraźnie zaznaczone w opracowaniu). W szczególności warto przywołać zasady delegowania do takich krajów jak: Niemcy, Francja, Holandia, Luksemburg, Belgia, Austria, Włochy, Czechy, Norwegia, stanowiące najczęstsze kierunki delegowania pracowników z Polski.

Okres ostatnich kilku lat jest czasem wprowadzania przez państwa Unii Europejskiej ustawodawstw i rozwiązań dotyczących regulacji w zakresie pracowników delegowanych do pracy na ich terytorium, a co za tym idzie płacy minimalnej dla tych pracowników. Sytuacja ta związana jest z wprowadzeniem w życie Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniająca rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym. Za główny cel dyrektywy postawiono zagwarantowanie egzekwowania warunków zatrudnienia mających zastosowanie w państwie członkowskim, w którym usługa ma być świadczona. Dyrektywa nałożyła na państwa członkowskie obowiązek wprowadzenia w życie ustaw, rozporządzeń, procedur administracyjnych w celu wykonania przedmiotowej dyrektywy. Zrodziło to obowiązek dostosowania uregulowań państw członkowskich posiadających ustawodawstwo w tej materii do niniejszej dyrektywy, a państw członkowskich nie posiadających takich uregulowań przygotowania ich od podstaw. Wynikiem tego jest wielość ustawodawstw, których znajomość jest niezbędna w branży transportowej. Założeniem niniejszego opracowania jest więc wskazanie najważniejszych kwestii wynikających z poszczególnych ustawodawstw krajowych oraz zapoznanie pracodawców oraz pracowników branży transportowej z najważniejszymi procedurami wymaganymi przez poszczególne państwa członkowskie.

Niemcy – analiza zasad delegowania

5.1. Płaca minimalna w Niemczech – analiza podstaw prawnych

Regulacja prawna dotycząca płacy minimalnej pracowników delegowanych do pracy na terenie Niemiec zawarta jest w ustawie o płacy minimalnej z dnia 1 stycznia 2015 roku Mindestlohn-gesetz w skrócie MiLoG, która stanowi element niemieckiego prawa pracy. Głównym założeniem MiLoG jest wypłata płacy minimalnej pracownikom delegowanym do Niemiec, którzy nie mają niemieckiego obywatelstwa, ale w Niemczech pracują oraz zatrudnieni są w innym kraju niż Niemcy. Przepisy MiLoG obowiązują nie tylko niemieckich pracodawców, ale także wszystkie przedsiębiorstwa, które delegują swoich pracowników do Niemiec. Wynagrodzenie pracownika delegowanego do Niemiec powinno zostać przeliczone na walutę euro przy zastosowaniu zasady kursu walut określonej w przeliczniku walut zgodnie z rozporządzeniem Rady (EWG) nr 574/72 wydanym przez Komisję Administracyjną Wspólnot Europejskich ds. Zabezpieczenia Społecznego Pracowników Migrujących. MiLoG obowiązuje każdego przedsiębiorcę, który deleguje swoich pracowników do wykonywania obowiązków na terenie Niemiec.

W odniesieniu do branży transportowej na terenie Niemiec od 2 lutego 2022 r., obowiązują nowe zasady wynikające z tzw. „Pakietu Mobilności” (omówione szczegółowo w dalszej części).

Dla porządku dla celów naukowych należy zauważyć, że w ujęciu historycznym pod zasady określone w MiLoG nie podlegały jednoosobowe działalności gospodarcze wykonujące przewóz własnym pojazdem. Ustawa MiLoG znajduje zastosowanie w stosunku do polskich przewoźników w przypadku: kabotażu - transportu krajowego na terenie Niemiec, wykonywanego przez polską firmę transportową, transportu międzynarodowego - w którym załadunek lub rozładunek ma miejsce na terytorium Niemiec. W Niemczech od 2015 roku obowiązywała tymczasowa regulacja dotycząca odstąpienia od kontroli przestrzegania przepisów o płacy minimalnej u kierowców przejeżdżających tranzytem i regulacja ta została na rok 2022 podtrzymana. Storna niemiecka obstawała przy wprowadzeniu płacy minimalnej dla kierowców przejeżdżających tranzytem przez Niemcy, jednakże brak było uregulowań w tej kwestii. Płaca minimalna w Niemczech ulegała kilkukrotnemu podwyższaniu. Ustawowa płaca minimalna w Niemczech wynosi 12,41 euro za godzinę. Na początku 2025 roku wzrosła do 12,82 euro. (brutto)/h. Należy jednak pamiętać, że od 2 lutego 2022 roku z chwilą wejścia w życie „Pakietu Mobilności” w branży transportowej zastosowanie mają stawki „płacy sektorowej” a nie stawki wynikające z ogólnego zaszeregowania wynikającego z MiLog.

Wymiar płacy minimalnej jest dostosowywana co dwa lata. Stanowi o tym §9 ustawy MiLoG ustanawiający Komisję do spraw Minimalnego Wynagrodzenia. Pomimo, że ustawa MiLoG stanowi o dostosowywaniu stawek wynagrodzenia minimalnego co dwa lata, Rząd Federalny może na wniosek Komisji do spraw Minimalnego Wynagrodzenia wprowadzić rozporządzeniem zmianę stawek w innych terminach niż ustawowo ustanowione.

Prawo niemieckie nie rozróżnia stosunku cywilnoprawnego (umowa zlecenia) od stosunku pracy. Należy zatem pamiętać, że niemiecki organ kontroli może uznać, że kierowca z którym pracodawca zawarł umowę zlecenia posiada w świetle prawa

niemieckiego status pracownika i podlega przepisom MiLoG. Stawka na wyżywienie i zakwaterowanie ulega zmianie i należy każdorazowo potwierdzić wymiar przedmiotowej wartości w danym roku. Może to mieć wymierne znaczenie dla kosztów zatrudnienia, ponieważ nadwyżka diet ponad wskazany limit (tzw. „bufor socjalny”), może być przeznaczona na pokrycie części płacy minimalnej. Oznacza to, że część zwolnionych z oskładkowania i opodatkowania diet, może „zasilić” część wynagrodzenia pracownika, co znacząco obniża wymiar kosztu pracodawcy delegującego pracownika do Niemiec.

5.2. Obowiązek zgłoszeniowy

Zasady zgłoszenia delegowania pracownika w Niemczech jest zróżnicowane w zależności od branży. W odniesieniu do branży transportowej, zgłoszenia kierowców delegowanych do Niemiec odbywa się za pomocą specjalnie do tego opracowanego elektronicznego systemu unijnego (obowiązującego we wszystkich krajach UE o nazwie IMI¹). W odniesieniu do pozostałych branż pracowników delegowanych zgłasza się za pomocą lokalnych systemów elektronicznych. Także Niemcy opracowały własny lokalny system zgłaszania pracowników innych niż kierowcy². W Niemczech wyznaczono limit 5 dni po rejestracji na aktywację konta (klikając w link aktywacyjny) w przeciwnym przypadku konto ulega usunięciu. Podobnie w przypadku niedokonania pierwszego zgłoszenia w terminie 30 dni oraz braku aktywności na koncie przez minimum rok. Zgodnie z postanowieniami §16 ustawy MiLoG w formularzu znaleźć się muszą: a) imiona, nazwiska i daty urodzenia pracowników b) początkowy termin zatrudnienia pracownika delegowanego, c) przewidywany okres zatrudnienia, d) miejsce zatrudnienia e) miejsce w Niem-

¹ Źródło: <https://ecas.acceptance.ec.europa.eu/cas/eim/external/register.cgi> [dostęp: 08.08.2024r.].

² Źródło: <https://www.meldeportal-mindestlohn.de/Meldeportal/logoff.do?logoutReason=sessionTimeout> [dostęp: 08.08.2024r.].

czech, w którym dokumenty wymagane przez ustawę MiLoG się znajdują. Zmiany powyższych informacji muszą być niezwłocznie uaktualniane w formularzu. Przedsiębiorcy transportowi do 2 lutego 2022 r., musieli dołączyć do formularza oświadczenie, o spełnieniu zobowiązania wynikające z ustawy MiLoG odnośnie wypłaty minimalnego wynagrodzenia pracownikom delegowanym do pracy na terenie Niemiec, według stawek tu obowiązujących³.

5.3. Minimalne wynagrodzenie

Podstawowym obowiązkiem pracodawcy wynikającym z §20 MiLoG jest wypłacanie wynagrodzenia minimalnego (w przypadku branży transportu drogowego od 2 lutego 2022 r. – „płacy sektorowej”), najpóźniej w ostatnim dniu roboczym miesiąca następującego po miesiącu, w którym praca była wykonywana. Istnieje obowiązek prowadzenia dokładnej ewidencji czasu pracy kierowców, ponieważ wyrównanie do stawki minimalnej przysługuje za każdą godzinę pracy w Niemczech. Każdy pracownik delegowany do pracy na terenie Niemiec ma prawo do niemieckiego wynagrodzenia minimalnego. Wysokość minimalnego wynagrodzenia, może każdorazowo zostać zmieniona przez zarządzenie Rządu Federalnego. Wszystkie postanowienia ustawy o delegowaniu pracowników, ustawy o pracy tymczasowej oraz wszelkich rozporządzeń do tych ustaw zostały dostosowane do ustawy o MiLoG. Oznacza to, że wszelkie umowy, które mają na celu obejście ustawy o MiLoG, a co za tym idzie wypłaty płacy minimalnej są bezskuteczne.

³ Portal jazdaprawna.pl, <https://jazdaprawna.pl/jak-zgloszac-do-milog-za-pomoca-nowej-platfomy-internetowej/>

5.4. Czas pracy zaliczany do wynagrodzenia na zasadach MILOG

Do czasu, za który należna jest wypłata płacy minimalnej wlicza się czas wykonywania realnej pracy oraz ewentualnych innych niezbędnych czynności np. administracyjnych związanych z wykonywaniem głównej pracy *etc.* W odniesieniu do branży transportu drogowego, od 2022 r. obowiązują zasady wynikające z naliczania „płacy sektorowej” obowiązujące na podstawie „Pakietu Mobilności”.

5.5. Dodatki, które można uwzględnić w ramach płacy minimalnej

W celu zminimalizowania kosztów pracy pracownika delegowanego, do płacy minimalnej na terenie Niemiec można zaliczyć: 1) wynagrodzenie zasadnicze z umowy o pracę w części ułamkowej – proporcjonalnej do ilości godzin przepracowanych w kraju delegowania, 2) wyrównanie do wynagrodzenia minimalnego, 3) płatności jednorazowe, 4) uznawane jednak jedynie w okresie wymagalności, kiedy zostały wypłacone, 5) premia lojalnościowa, 6) dodatki na dzieci, 7) dodatki nie mające wpływu na stosunek pomiędzy pracą a wynagrodzeniem, 8) premia uznaniowa zakwalifikowana jako płatność jednorazowa. W przypadku diet za podróż służbową wykonywaną w państwie delegowania, na poczet wynagrodzenia minimalnego można przeznaczyć jedynie nadwyżkę ponad zwrot faktycznie poniesionych kosztów przez pracownika delegowanego. Możliwe są dwa rozwiązania: a) udokumentowane koszty przedstawia pracownik – wówczas rzeczywiste koszty podróży związane z wyżywieniem czy zakwaterowaniem odejmuje się od kwoty wypłaconych diet i ryczałtów, które są uwzględnione w płacy minimalnej, b) przy braku możliwości ustalenia rzeczywistych nakładów pracownika – od diet i ryczałtów noclegowych odlicza się każdorazowo najniższy poziom świadczenia na wyżywienie oraz zakwaterowanie pracow-

nika według przepisów rozporządzenia o składkach na ubezpieczenie społeczne (SvEV) i uwzględnia się tylko kwotę pozostałą po odliczeniu. Rozporządzenie SvEV w §2 stanowi: „w przypadku wyżywienia należy odliczyć miesięcznie 313 euro (10,43 euro/dzień) w przypadku zakwaterowania należy odliczyć miesięcznie 278 euro (9,26 euro/dzień)”. Naturalnie wymiar stawek ulega zmianie w poszczególnych latach ale zasada pozostaje niezmienna. W sytuacji gdy pracodawca oprócz zapłaty diety czy też ryczałtu noclegowego przekazuje bezpłatnie pracownikowi inne świadczenia np. pełne wyżywienie, zakwaterowanie – nie zachodzi konieczność dokonywania odliczeń minimalnego świadczenia socjalnego.

5.6. Składniki, których w ramach płacy minimalnej nie można uwzględnić

W zakres płacy minimalnej w Niemczech nie wchodzi dodatki i dopłaty, których wypłata wymaga: 1) więcej pracy w jednostce czasu (premia akordowa lub dodatek za godziny nadliczbowe), 2) premia jakościowa, 3) praca w trudnych lub niebezpiecznych warunkach.

Za termin rozliczania płacy minimalnej ustawa MiLoG w §20 uznaje najpóźniej ostatni dzień roboczy miesiąca następującego po miesiącu, w którym praca była wykonywana.

Jeśli pracodawca do 2 lutego 2022 r. oprócz wypłaty ryczałtu noclegowego zapewniał kierowcy miejsce do spania w kabinie pojazdu zgodnie z rozporządzeniem 561/WE/2006 w całości mógł zaliczyć ryczałt do wynagrodzenia minimalnego. Aktualnie zasada ta uległa pewnej modyfikacji, ponieważ kierowcy nie mogą realizować noclegów regularnych tygodniowych w kabinach (a jedynie noclegi podczas odpoczynków dziennych i skróconych tygodniowych).

5.7. Kursy walut

Dla potrzeb naliczania płacy minimalnej w Niemczech wypłaconej w obcej walucie stosuje się zasadę średnich kwartalnych kursów walut zgodnie z art. 107 rozporządzenia Rady (EWG) nr 574/72 z dnia 21 marca 1972 r., tj. przelicznik urzędowy ustalony przez krajowe władze monetarne i potwierdzony przez Międzynarodowy Fundusz Monetarny.

5.8. Dokumentacja

Dysponowanie dokumentacją wymaganą przez MiLoG w wypadku podjęcia kontroli do obowiązków pracodawcy należy dostarczenie organom kontrolnym dokumentacji. Dostarczenie dokumentów musi nastąpić w ciągu 30 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o wszczęciu kontroli. Dostarczenie musi nastąpić w formie elektronicznej. Wymagana dokumentacja w wypadku podjęcia kontroli: umowa o pracę, zestawienie godzin pracy, listy płac, potwierdzenia przelewów – bez konieczności tłumaczenia na język niemiecki, zgłoszenia kierowcy do niemieckiego Urzędu Celnego, listy niemieckich kontrahentów. Zgodnie z wytycznymi niemieckiego Urzędu Celnego nie ma konieczności tłumaczenia dokumentacji na język niemiecki, jednakże kontrolujący może zażądać takiego tłumaczenia.

Kierowca w trasie nie ma obowiązku posiadania przy sobie żadnych dokumentów, które dotyczą zgłoszenia i które potwierdzają wypłatę minimalnej stawki wynagrodzenia. Wynika to z tego, że kontrole dotyczą przedsiębiorców, a nie kierowców. W związku z tym inspektorzy nie wystawiają kar dotyczących należności z tytułu płacy minimalnej bezpośrednio w trakcie kontroli drogowej.

5.9. Sankcje

Za nieprzestrzeganie przepisów o płacy minimalnej grożą kary finansowe:

- do 30 tysięcy euro – za brak zgłoszenia informacji o pracownikach wykonujących pracę na terytorium Niemiec,
- do 500 tysięcy euro – za niewypłacenie należnego wynagrodzenia bądź wypłacenie go z opóźnieniem Niemiecki Urząd Celny stosuje System Naliczania Kar korzystając w tym celu z przelicznika przewagi rynkowej (Marktvorteil).

Od 2 lutego 2022 r. podczas kontroli drogowej organ państwa członkowskiego, do którego kierowca jest delegowany, może zażądać następujących dokumentów:

- kopia zgłoszenia delegowania złożona za pośrednictwem portalu RTPD w formacie elektronicznym lub papierowym;
- dowody operacji transportowych odbywających się w przyjmującym państwie członkowskim, takie jak elektroniczny list przewozowy (e-CMR) lub dowody, o których mowa w art. 8 ust. 3 rozporządzenia (WE) nr 1072/2009;
- zapisy tachografu, a w szczególności symbole państw członkowskich, w których kierowca przebywał podczas wykonywania międzynarodowych przewozów drogowych lub przewozów kabotażowych⁴.

⁴ Komisja Europejska, *Road Transport – Posting Declaration*, <https://www.postingdeclaration.eu/help> [dostęp: 08.08.2024r.].

Francja – analiza zasad delegowania

6.1. Płaca minimalna we Francji – analiza podstaw prawnych

Podstawą regulacji dotyczących płacy minimalnej dla pracowników delegowanych do Francji spoza jego terytorium pierwotnie był dekret nr 2016-418, którego pełna nazwa: *Dekret nr 2016-418 z dnia 7 kwietnia 2016 adaptujący dział VI księgi II pierwszej części kodeksu pracy do przedsiębiorstw transportowych wysyłających kierowców transportu drogowego lub personel latający na terytorium Francji, i modyfikujący kodeks transportowy*. Głównym celem dekretu było podciągnięcie przepisów francuskiego kodeksu pracy pod zastosowanie do zagranicznych przedsiębiorstw transportowych, które tymczasowo oddelegowują pracowników na terytorium Francji. Zgodnie z postanowieniami dekretu, za przedsiębiorstwo zagraniczne oddelegowujące pracowników, uznaje każde przedsiębiorstwo niemające siedziby we Francji. We Francji kodeks pracy ustala wyłącznie ogólne zasady, które mają zastosowanie do warunków pracy natomiast układy zbiorowe je uszczegóławiają. Negocjowane między pracownikami a związkami zawodowymi układy zbiorowe określają ogół warunków pracy oraz gwarancji socjalnych stosowanych wobec pracowników. Po-

przez stosowanie układów zbiorowych pracownicy zatrudniani są na warunkach, które w najlepszy sposób odzwierciedlają specyfikę pracy w określonej branży. Przepisy dekretu nr 2016-418 obowiązywały od 1 lipca 2016 roku. Obecnie obowiązuje *dekret nr 2019-555 z dnia 4 czerwca 2019 roku w sprawie różnych przepisów dotyczących delegowania pracowników i wzmocnienia walki z nielegalną pracą*. Do 2 lutego 2022 r. dekret, zwany potocznie Loi Macron znajdował zastosowanie w stosunku do polskich przewoźników transportu drogowego w przypadku kabotażu i transportu typu cross trade. Dekret nie znajdował zastosowania do tranzytu, ale znajdował zastosowanie do transportu bilateralnego (od 2 lutego 2022 r. transport bilateralny nie podlega ani zasadom wypłacania płacy minimalnej ani płacy sektorowej). Podwyższeniu od 1 stycznia 2022 r. uległy dodatki za przepracowane niedziele i święta i wynoszą obecnie: dodatek w wysokości 10,50 euro (do 3 godzin) dodatek w wysokości 24,43 euro (powyżej 3 godzin)

W podziale na kategorie poziom stawek minimalnych (zmiana wprowadzona dekretem 2021-1741) w odniesieniu do kierowców poszczególnych kategorii był różnorodny w zależności od kategorii:

- 118M – kierowcy pojazdów o dopuszczalnej masie całkowitej do 3,5 tony (grupa 3bis) 10,57 euro – podstawowa stawka godzinowa;
- 120M – kierowcy pojazdów ciężarowych o dopuszczalnej masie całkowitej od 3.5 do 11 ton (grupa 4) 10,57 euro – podstawowa stawka godzinowa;
- 128M – kierowcy pojazdów ciężarowych o dopuszczalnej masie całkowitej od 11 do 19 ton (grupa 5) 10,57 euro – podstawowa stawka;
- 138M – kierowcy pojazdów ciężarowych o dopuszczalnej masie całkowitej przekraczającej 19 ton (grupa 6) 10,57 euro – podstawowa stawka;
- 150M – wysoce wykwalifikowani kierowcy pojazdów ciężarowych (grupa 7) 10,57 euro – podstawowa stawka.

Każdego roku wartość brutto SMIC czyli francuskiej płacy minimalnej (obecnie „płacy sektorowej” w branży transportu

drogowego od 2 lutego 2022 r.) ulega aktualizacji. Wynagrodzenie co najmniej równie SMIC musi być wypłacane każdemu pracownikowi pracującemu na terytorium Francji, który posiada co najmniej 18 lat.

Aktualizacja SMIC następuje każdego roku do 1 lipca danego roku, a następnie do 1 stycznia danego roku. W branży transportowej po 2 lutym 2022 r., obowiązują stawki płacy sektorowej.

6.2. Obowiązek zgłoszeniowy

Zgłoszenie pracownika delegowanego odbywa się za pomocą platformy elektronicznej SIPSI¹. Wyjątkiem jest branża transportu drogowego w której zgłoszenia kierowców delegowanych do Francji dokonuje się za pomocą specjalnie do tego opracowanego elektronicznego systemu unijnego (obowiązującego we wszystkich krajach UE o nazwie IMI²).

Rząd Francuski wycofał się z pomysłu dotyczącego wnoszenia opłaty w wysokości 40 euro za każdego pracownika delegowanego po licznych protestach ze strony Niemiec i Polski jak i Komisji Europejskiej, która takie uregulowanie uznała za niezgodne z traktatami UE. Czas ważności zaświadczenia o delegacji jest taki jaki wskaże przedsiębiorstwo, jednak nie może przekraczać 6 miesięcy od daty wystawienia. Zaświadczenie może dotyczyć wielu operacji delegowania podczas tego okresu. Zaświadczenie sporządzane jest w języku francuskim, niemieckim bądź angielskim przed rozpoczęciem pierwszej operacji delegowania.

6.3. Kursy walut

Wartość euro wynagrodzenia wypłacanego w innej walucie musi być przeliczane na podstawie ostatniego kursu odniesienia ogła-

¹ Źródło: <https://www.sipsi.travail.gouv.fr> [dostęp: 08.08.2024r.].

² Źródło: <https://ecas.acceptance.ec.europa.eu/cas/eim/external/register.cgi> [dostęp: 08.08.2024 r.].

szanego przez Europejski Bank Centralny w pierwszym dniu okresu oddelegowania. Za pierwszy dzień oddelegowania liczy się w przypadku Francji zgłoszenie do formularza SIPSI. Zgłoszenie do formularza SIPSI stanowi punkt odniesienia dla ustalenia przelicznika euro w stosunku do złotych. Kurs z okresu oddelegowania przedsiębiorca może uważać za obowiązujący w okresie do 6 miesięcy od oddelegowania pracownika do pracy na terenie Francji.

6.4. Obowiązek zgłoszeniowy

Zaświadczenie musi być opatrzone datą, podpisane oraz zawierać:

- 1) nazwisko lub nazwę spółki oraz adres pocztowy i elektroniczny, numery telefonów przedsiębiorstwa lub placówki, która z reguły zatrudnia pracownika, opis formy prawnej przedsiębiorstwa, nazwiska, imiona, daty i miejsca urodzenia zarządzającego lub zarządzających, oznaczenie instytucji ubezpieczeń społecznych lub innej instytucji spełniającej tę rolę, do których przedsiębiorstwo odprowadza składki ubezpieczenia społecznego lub równoważne;
- 2) nazwiska, imiona, daty i miejsca urodzenia, adres głównego miejsca zamieszkania, narodowość, datę podpisania umowy o pracę oraz prawo pracy stosowane do umowy, jak również określenie kwalifikacji zawodowej delegowanego pracownika;
- 3) stawkę godzinową brutto, przeliczoną w razie potrzeby na euro, także warunki pokrycia przez przedsiębiorstwo kosztów noclegów oraz posiłków w odniesieniu do jednego dnia delegacji, przyznane delegowanemu pracownikowi;
- 4) nazwę spółki lub nazwisko i imię oraz adres pocztowy i elektroniczny, numer telefonu przedstawiciela wskazanego w przepisie II artykułu L. 1262-2-1 kodeksu pracy;
- 5) dla przedsiębiorstw transportu drogowego – dane ich rejestracji w krajowym rejestrze elektronicznym przedsię-

biorstw transportu drogowego, przewidzianym w artykule 16 regulaminu (WE) nr 1071/2009 Parlamentu europejskiego i Rady z dnia 21 października 2009 roku ustanawiającego wspólne zasady dotyczące warunków wykonywania zawodu przewoźnika drogowego.

6.5. Przedstawiciel we Francji

Do 2 lutego 2022 r. w stosunku do przewoźników delegujących kierowców do pracy na terenie Francji obowiązywał obowiązek posiadania „przedstawiciela zagranicznego” z siedzibą we Francji. Wymóg ten został zachowany aktualnie wyłącznie w odniesieniu do kierowców realizujących transport drogowy pojazdami do 3,5 tony DMC. W odniesieniu do pozostałych branż, na pracodawcach delegujących do Francji, nadal spoczywa przedmiotowy obowiązek.

Dekret nr 2016-418 w sekcji I ustanowił, że przedsiębiorcy zagraniczni zobowiązani są do wyznaczenia swojego przedstawiciela, co również podtrzymane zostało w dekreście 2019-555. Kontakt z przedstawicielem może odbywać się drogą elektroniczną.

Przedstawiciel przedsiębiorstwa delegującego pracownika do Francji przechowuje i przedstawia następujące dokumenty na żądanie francuskiego organu kontrolnego:

- 1) karty wynagrodzeń dotyczące okresu delegacji każdego pracownika, lub jakikolwiek dokument równoważny, potwierdzający wynagrodzenie i zawierający następujące informacje:
 - a) wynagrodzenie godzinowe brutto, wraz z dodatkami za godziny dodatkowe, przeliczone na euro;
 - b) okres i godziny pracy, których dotyczy wynagrodzenie, z rozróżnieniem na godziny płacone w normalnej wysokości oraz te z dodatkami;
 - c) urlopy i dni wolne oraz elementy wynagrodzenia, które ich dotyczą;

- 2) wszelkie dokumenty potwierdzające rzeczywistą wypłatę wynagrodzenia;
- 3) kopię aktu, w którym przedsiębiorstwo wyznacza swojego przedstawiciela, zgodnie z przepisami artykułu R. 1263-2-1 kodeksu pracy;
- 4) ewentualnie, nazwę branżowego układu zbiorowego mającego zastosowanie w odniesieniu do pracownika.

Okres, podczas którego zapewniony jest kontakt pomiędzy wymienionymi powyżej funkcjonariuszami a przedstawicielem, nie może być krótszy niż okres delegacji pracownika plus 18 miesięcy po zakończeniu tej delegacji.

Zaświadczenie jest sporządzane w dwóch egzemplarzach, z których jeden przekazywany jest pracownikowi delegowanemu, oznacza to, że kierowca ma obowiązek przechowywać w pojeździe zaświadczenie, a drugi przechowywany jest albo przez przedstawiciela przedsiębiorstwa albo przez przedsiębiorstwo.

6.6. Minimalne wynagrodzenie

Loi Macron gwarantuje pracownikom delegowanym wypłatę takiego samego wynagrodzenia za wykonanie takiej samej pracy jak pracownikom francuskim wykonującym tę pracę we Francji. Warto pamiętać, że w branży transportu drogowego, na mocy regulacji tzw. „Pakietu Mobilności”, kierowcom należy wypłacać „płacę sektorową”.

Dodatki wypłacane pracownikom takie jak zwrot kosztów przejazdów, zakwaterowania, wyżywienia, dodatki o charakterze ryczałtowym nie są uznawane za wynagrodzenie i nie podlegają wliczaniu do płacy minimalnej.

Zgodnie z postanowieniami punktu 7 artykułu 3 dyrektywy 96/71/WE z dnia 16 grudnia 1996 roku za składniki wynagrodzenia minimalnego mogą być przyjęte:

- wynagrodzenie podstawowe,
- wynagrodzenie dodatkowe za pracę w godzinach nadliczbowych,

- dodatki do wynagrodzenia w postaci dodatku stażowego,
- premie związane z oddelegowaniem i świadczenia w naturze.

6.7. Dokumentacja

Do 2 lutego 2022 r. w odniesieniu do kierowców należało dysponować dokumentacją określoną w dekrete nr 2016-418 oraz 2019-555. Dokumenty w pojeździe, w którym była wykonywana usługa, należało przechowywać w celu ewentualnego okazania funkcjonariuszom kontroli przez kierowcę. Były to: a) umowa o pracę delegowanego kierowcy transportu drogowego (bez obowiązku tłumaczenia na język francuski oprócz wypadku oddelegowania wewnątrz przedsiębiorstwa i przez agencję pośrednictwa pracy), b) zaświadczenie o oddelegowaniu – w języku francuskim, c) zaświadczenie A1.

Natomiast przedstawiciel zagraniczny miał obowiązek przechowywać:

- 1) karty wynagrodzeń dotyczące okresu delegacji każdego pracownika, lub jakikolwiek dokument równoważny, potwierdzający wynagrodzenie i zawierający następujące informacje:
 - a) wynagrodzenie godzinowe brutto, wraz z dodatkami za godziny dodatkowe, przeliczone na euro;
 - b) okres i godziny pracy, których dotyczy wynagrodzenie, z rozróżnieniem na godziny płacone w normalnej wysokości oraz te z dodatkami;
 - c) urlopy i dni wolne oraz elementy wynagrodzenia, które ich dotyczą;
- 2) wszelkie dokumenty potwierdzające rzeczywistą wypłatę wynagrodzenia;
- 3) kopię aktu, w którym przedsiębiorstwo wyznacza swojego przedstawiciela, zgodnie z przepisami artykułu R. 1263-2-1 kodeksu pracy;
- 4) ewentualnie nazwę branżowego układu zbiorowego mają-

cego zastosowanie w odniesieniu do pracownika. W odniesieniu do pozostałych branż, wymagania dokumentacyjne są niemalże identyczne.

W odniesieniu do kierowców międzynarodowego transportu drogowego, delegowanych do Francji, podczas kontroli drogowej organ państwa członkowskiego, do którego kierowca jest delegowany, może zażądać następujących dokumentów: a) kopia zgłoszenia delegowania złożona za pośrednictwem portalu RTPD w formacie elektronicznym lub papierowym; b) dowody operacji transportowych odbywających się w przyjmującym państwie członkowskim, takie jak elektroniczny list przewozowy (e-CMR) lub dowody, o których mowa w art. 8 ust. 3 rozporządzenia (WE) nr 1072/2009; c) zapisy tachografu, a w szczególności symbole państw członkowskich, w których kierowca przebywał podczas wykonywania międzynarodowych przewozów drogowych lub przewozów kabotażowych.

6.8. Kary

Kary mogą być przyznawane bezpośrednio w trakcie kontroli drogowej. Kary obciążają pracodawcę, a nie kierowcę. Sankcje karne: a) grzywna 4 kategorii – gdy zaświadczenie delegacji nie znajduje się w pojeździe, którym jest wykonywana usługa, b) grzywna 4 kategorii – gdy zaświadczenie delegacji przechowywane w pojeździe, którym jest wykonywana usługa nie jest zgodne z przepisami art. R. 1331-1 oraz zarządzeniem przyjętym do jego stosowania, lub gdy zawiera niepełne dane, pomyłki lub jest nieczytelne lub jego tekst może być usunięty c) grzywna 3 kategorii – gdy w pojeździe, którym wykonywana jest usługa, nie są przechowywane dokumenty przewidziane w punktach 1° do 3° przepisu III artykułu R. 1331-7. Sankcje administracyjne: 2.000 euro maksymalnie – przy braku wypłaty minimalnego wynagrodzenia wynikającego z dekretu lub wynikającego z postanowień porozumienia zbiorowego, 2.000 euro maksymalnie (4.000 euro w przypadku powtarzających się naruszeń) – przy

braku wystawienia zaświadczenia o oddelegowaniu lub nie powołaniu przedstawiciela do Francji. Suma kar za wszystkie naruszenia nie może przekroczyć 500.000 euro. Zawieszenie działalności gospodarczej na terenie Francji na okres do 1 miesiąca, gdy nie naprawiono naruszeń przepisów dotyczących minimalnego wynagrodzenia. Gdy kara zawieszenia nie jest przestrzegana, nałożona może zostać kara w maksymalnej wysokości 10.000 euro za każdego pracownika. Kara w wysokości równowartości miesięcznych składek na ubezpieczenie społeczne – w przypadku braku zaświadczenia A1. Kolejne stwierdzenie naruszenia tego obowiązku w okresie dwóch lat od uzyskania pierwszej kary skutkuje podwojeniem kary.

Rozdział VII

Niderlandy – analiza zasad delegowania

7.1. Płaca minimalna w Niderlandach – analiza podstaw prawnych

Dotychczas regulacją prawną dotyczącą prawa pracy i pracowników delegowanych do pracy na terytorium Niderlandów była ustawa pt. *Warunki zatrudnienia dla delegowanych pracowników w UE z dnia 1 czerwca 2016 roku w sprawie wykonania zatrudniania pracowników delegowanych dotycząca wdrożenia dyrektywy 2014/67/UE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 maja 2014 roku w sprawie egzekwowania dyrektywy w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym* (warunki zatrudnienia pracowników delegowanych w Unii Europejskiej). 28 maja 2019 r. Niderlandy wdrożyły do porządku prawnego *Ustawę o równowadze na rynku pracy* (Wet Arbeidsmarkt in Balans WAB), która ma zmniejszyć różnice między pracą stałą a pracą tymczasową wykonywaną na terytorium Niderlandów. Z perspektywy zasad delegowania pracowników, ważne jest, że oprócz wejścia w życie nowej ustawy WAB dnia 30 grudnia 2019 roku do porządku prawnego Niderlandów włączono nowy układ zbiorowy pracy CAO dla pracowników tymczasowych znajdujący zastosowanie do pracowników

delegowanych do wykonywania pracy na terytorium Niderlandów z Polski.

Od 2 lutego 2022 r., w odniesieniu do branży transportu drogowego obowiązują zasady wynikające z unijnego Pakietu Mobilności, określające wymiar „płacy sektorowej” zamiast obowiązującej do tego czasu płacy minimalnej. Warto odnieść się do historycznych już zasad obowiązujących kierowców.

Historycznie warto zauważyć, że przepisy WAS nie miały zastosowania do tranzytu (podobnie jak obecnie Pakiet Mobilności nie ma zastosowania dla tranzytu i dodatkowo transportu bilateralnego). Powyższe oznacza, że pracownika delegowanego do Niderlandów obowiązywały postanowienia ustawy WAS, ustawy WAB, ustawy WagwEU, układu zbiorowego CAO dla pracowników tymczasowych oraz jeżeli taki układ dla branży znajduje zastosowanie – branżowego układu pracy.

Ustawa WAS zawiera definicję pracownika delegowanego, która stanowi że jest nim osoba, która *„w ramach świadczenia usług transnarodowych wykonuje pracę tymczasową w Niderlandach na podstawie umowy o pracę”*. Na uwadze należy mieć, że w kontekście nowej dyrektywy o delegowaniu, która obowiązywać zaczęła od 1 lipca 2020 r., w miejsce obecnej płacy minimalnej, do wypłaty której zobowiązani są polscy przedsiębiorcy został wprowadzony obowiązek wypłaty takiego samego wynagrodzenia za pracę na tym samym stanowisku pracy jakie otrzymuje pracownik niderlandzki.

7.2. Przedstawiciel zagraniczny

Od 28 lutego 2020 r. niderlandzkie Ministerstwo Spraw Społecznych i zatrudnienia umożliwiło ustanawianie „przedstawiciela przedsiębiorstwa” także jako pracownika tego konkretnego przedsiębiorstwa, które deleguje pracowników do Niderlandów. Na względzie należy jednak mieć, że przedstawiciel powinien porozumiewać się komunikatywnie w języku niderlandzkim, angielskim, francuskim bądź niemieckim.

7.3. Dokumentacja

Zgodnie z treścią art 9 WAS pracodawca ma obowiązek przechowywać w swojej siedzibie dokumenty w formie papierowej bądź elektronicznej: a) umowa o pracę z delegowanym pracownikiem, b) karta wynagrodzeń w postaci pisemnej bądź elektronicznej, c) oświadczenie o ewidencji czasu pracy w postaci pisemnej bądź elektronicznej z paskami wypłaty z wyszczególnieniem składników wynagrodzenia oraz liczbą godzin pracy¹ c) zaświadczenie A1, d) dowód wypłaty wynagrodzenia pracownikowi.

Żadne z powyższych dokumentów nie muszą być tłumaczone na język niderlandzki lub angielski. Kierowca musi posiadać przy sobie dane osoby przedstawiciela przedsiębiorstwa, który zna język angielski.

7.4. Minimalne wynagrodzenie

Płaca minimalna w Niderlandach jest ustalana co 6 miesięcy w konsekwencji ustaleń waloryzacyjnych w ramach zbiorowych układów pracy (CAO). Waloryzacja ma miejsce 1 stycznia i 1 lipca.

Kwantyfikatorem warunkującym wymiar wynagrodzeni minimalnego jest wiek pracownika a nie staż pracy.

7.5. Kursy walut

Kurs euro do złotówki ustala się na dzień oddelegowania kierowcy do pracy na w Niderlandach. Okresowy kurs wymiany obowiązuje przez miesiąc. Niderlandy przygotowały wykaz kursów walut². Niderlandzki rząd obniżył wiek, w którym pracownicy otrzymują pełne wynagrodzenie do 21. roku życia.

¹ Ewidencja czasu pracy powinna być prowadzona według polskich przepisów.

² Źródło: <https://www.belastingdienst.nl/rekenhulpen/wisselkoersen/> [dostęp: 15.08.2024r.].

Zasad dotyczących płacy minimalnej nie stosuje się do przewoźników, którzy prowadzą działalność gospodarczą na zasadzie samozatrudnienia (B2B) pod warunkiem, że są właścicielami ciężarówki/autokaru.

Do płacy minimalnej można zaliczyć następujące składniki: a) dodatek wakacyjny, b) diety z tytułu podróży służbowych.

Pełny tydzień pracy w pełnym wymiarze godzin 21 lat i więcej 20 lat 19 lat 38 godzin 10,48 euro 8,39 euro 6,55 euro 40 godzin 9,96 euro 7,97 euro 5,89 euro

Jako nadwyżkę ponad płacę minimalną należy wypłacić koszty noclegów (mieszkania) oraz koszty diet (wyżywienia).

7.6. Obowiązek zgłoszeniowy/opodatkowanie

Pracodawcy delegujący pracowników do pracy na terytorium Niderlandów powinni stosować regulacje ustawy o warunkach zatrudnienia pracowników delegowanych w Unii Europejskiej WagwEU, która od dnia 1 marca 2020 r. tworzy obowiązek zgłoszenia oddelegowania. Przedsiębiorca jest zobowiązany zgłosić delegowanie na piśmie lub w formie elektronicznej do holenderskiego Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych przed rozpoczęciem wykonywania pracy w Niderlandach przez tego pracownika.

Zgłoszenie zawiera: a) dane przedsiębiorstwa (adres siedziby, NIP); b) dane osobowe pracownika delegowanego (imię nazwisko, adres stałego zamieszkania); c) dane osoby kontaktowej odpowiedzialnej za kontakt z Inspekcją jako jednostką podległą Ministerstwu (może to być pracownik delegowany); d) dane osoby odpowiedzialnej za wypłatę wynagrodzenia; e) charakter wykonywanej przez pracownika pracy na terenie Niderlandów oraz prawdopodobny czas trwania delegowania; f) adres miejsca pracy w Niderlandach;

Na terenie Niderlandów istnieje obowiązek wypłaty wynagrodzenia wyłącznie w formie przelewu na konto pracownika. Pracownik może dochodzić roszczeń z tytułu płacy minimalnej zarówno przed sądami polskimi, jak i niderlandzkimi.

Pracownicy delegowani do pracy na terytorium Niderlandów powyżej 4 miesięcy powinni zameldować się w gminie, na terenie której wykonują pracę celem wpisania ich do holenderskiego Podstawowego Rejestru Osób i uzyskania numeru identyfikacyjnego im odpowiadającego (jest to coś na wzór naszego numeru PESEL). Obowiązek ten nie występuje jeżeli pracownik z kraju trzeciego zatrudniony jest w np. polskim przedsiębiorstwie w ramach transgranicznego świadczenia usług, czyli jest delegowany do pracy w Niderlandach.

Przed delegowaniem do Niderlandów pracodawca powinien wykazać, że pracownik delegowany wykonuje pracę w Polsce w której opłacane są za pracownika składki w Polsce, co potwierdza formularz A1. Delegowanie zgłasza się najpóźniej na 2 dni przed delegowaniem do Niderlandów. Zgłoszenia dokonuje się w Urzędzie Ubezpieczeń Pracowniczych w języku angielskim i niderlandzkim.

Opodatkowanie pracowników delegowanych normuje konwencja zawarta pomiędzy Polską a Królestwem Niderlandów z dnia 12 lutego 2002 r. *w sprawie unikania podwójnego opodatkowania w zakresie podatku dochodowego*. Wynagrodzenie pracownika, który ma stałe miejsce zamieszkania w Polsce podlegają opodatkowaniu w Polsce (do 183 dni pracy w każdych kolejnych 12 miesiącach roku podatkowego), jednak na wniosek pracownika, może wystąpić także o opodatkowanie na terytorium Niderlandów.

7.7. Kary

Przewidziano następujące kary za niedopełnienie obowiązku wypłaty płacy minimalnej: a) kara za niedopłatę – do 10.000 euro za każdego niedostatecznie opłaconego pracownika, w przypadku gdy niedopłata jest niższa niż 5% lub niższa niż 50 euro skutkuje to otrzymaniem pisemnego ostrzeżenia i od tego momentu w ciągu 4 tygodni należy naprawić stan niezgodny z ustawą, b) kara za wypłatę wynagrodzenia w gotówce – do 1.250 euro na

każdego pracownika w przypadku wypłaty wynagrodzenia w całości lub w części za gotówkę, c) kara za brak lub niepełny odcinek wypłaty – od 2.000 do 12.000 euro na pracownika; – w przypadku wypłaty wynagrodzenia bez określonego odcinka wypłaty do 2.000 euro na pracownika – w przypadku braku możliwości sprawdzenia na odcinku wynagrodzenia wypłaty minimalnej płacy do 12.000 euro na pracownika, c) kara pieniężna w maksymalnej wysokości 40.000 euro za brak spełnienia wymagań zawartych w więcej niż dwóch przepisach o karach (o których mowa w powyższych punktach), d) kara za brak obowiązkowego zgłoszenia pracownika delegowanego wynosi 20.500 euro.

Od 1 marca 2020 r. delegowanie należy zgłosić za pośrednictwem platformy internetowej a także od 1 marca 2020 r. pracodawcy (usługodawcy) i osoby prowadzące działalność na własny rachunek z krajów Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) i Szwajcarii, będą zobowiązani do dokonywania zgłoszenia delegowania³.

³ <https://www.postedworkers.nl/> [dostęp: 08.09.2024r.].

Rozdział VIII

Luksemburg – analiza zasad delegowania

8.1. Płaca minimalna w Luksemburgu – analiza podstaw prawnych

W Luksemburgu za monitorowanie delegowania pracowników odpowiedzialny jest Dział ds. Delegacji w ITM, związany z Departamentem Prawa Pracy. Od 2 lutego 2022 r., w odniesieniu do branży transportu drogowego obowiązują zasady wynikające z unijnego Pakietu Mobilności, określające wymiar „płacy sektorowej” zamiast obowiązującej do tego czasu płacy minimalnej.

Pracodawca z siedzibą za granicą może delegować swoich pracowników na terytorium Luksemburga jeśli *istnieje powiązanie robocze między firmą wysyłającą a pracownikiem w okresie oddelegowania*. Oddelegowanie może nastąpić wyłącznie na podstawie umowy o świadczenie usług dla określonego przedmiotu lub czynności, która jest *ograniczona w czasie i kończy się wraz z wypełnieniem przedmiotu zamówienia*. Pracownik delegowany musi otrzymać co najmniej minimalną płacę socjalną obowiązującą w Luksemburgu, lub wynagrodzenie odpowiadające umowie zbiorowej (za wyjątkiem branży transportu drogowego, do którego zastosowanie posiadają regulacje o „płacy sektorowej”).

8.2. Obowiązek zgłoszeniowy

Zgłoszenie oddelegowania pracownika odbywa się za pośrednictwem platformy elektronicznej¹.

Zgłoszenie zawiera: a) dane identyfikacyjne oddelegowującego pracodawcy i jego faktycznego przedstawiciela na terenie Luksemburga, b) dane osobowe i adres przedstawiciela na terenie Luksemburga, który wyznaczony jest przez przedsiębiorstwo delegujące do kontaktów z ITM i innymi właściwymi organami w kwestiach oddelegowania pracowników na terytorium Luksemburga, c) datę rozpoczęcia i przewidywany czas trwania oddelegowania – dane klienta dla którego świadczone są usługi, d) dane osobowe pracowników oddelegowanych, e) oryginał lub uwierzytelniony odpis formularza A1.

Warto także wystąpić po odznakę społeczną Badge Social, która umożliwi uproszczenie kontroli pracowników delegowanych.

Pracownika delegowanego zgłasza się w odniesieniu do każdego odrębnego przypadku delegowania (nawet, gdyby po sobie następowało kilka krótkich okresów delegowania, dokonuje się każdorazowo odrębnych zgłoszeń).

8.3. Przedstawiciel zagraniczny

W Luksemburg przedstawiciela zagranicznego nazywa się „osobą referencyjną”, którą może być osoba fizyczna lub osoba prawna. Osoba referencyjna odpowiada za nawiązanie współpracy z ITM i innymi właściwymi organami oraz dysponowanie dokumentami żądanymi przez organy kontrolujące. Osobę referencyjną pracodawca zgłasza w formularzu ITM.

¹ Źródło: <https://guichet.itm.lu/edetach/> [dostęp: 12.08.2024r.].

8.4. Kursy walut

Przeliczenie wartości euro wynagrodzenia wypłacanego w innej walucie musi być dokonane na podstawie ostatniego kursu odniesienia ogłaszanego przez Europejski Bank Centralny w pierwszym dniu okresu oddelegowania.

Za pierwszy dzień oddelegowania pracownika do pracy na terytorium Luksemburga uznaje się dzień, w którym dokonano zgłoszenia oddelegowania pracownika za pośrednictwem platformy edetach ITM oraz w którym pracownik – w wyniku rejestracji i dokonania oddelegowania – uzyskał Badge Social.

8.5. Minimalne wynagrodzenie

Płaca minimalna w Luksemburgu (*National Minimum Wage*) jest uwarunkowana poziomem kwalifikacji zawodowych pracownika oraz zmianami kosztów utrzymania (tzw. indeksacja). W celu ustalenia minimalnego wynagrodzenia pracownika delegowanego do pracy w Luksemburgu niezbędne jest określenie jego kwalifikacji.

Ustawodawstwo luksemburskie za pracownika niewykwalifikowanego uznaje osobę, której poziom wykształcenia jest niższy niż certyfikat CATP (techniczny i zawodowy certyfikat średniej szkoły zawodowej) lub DAP (dyplom umiejętności zawodowych). Osoba z wykształceniem równym lub wyższym CATP lub DAP uważana jest za osobę wykwalifikowaną.

8.6. Kary

Brak potwierdzenia w lokalnej Inspekcji Pracy zaprzestania naruszeń przez przedsiębiorstwo skutkuje karą administracyjną: a) od 1.000 euro do 5.000 euro na jednego pracownika delegowanego, b) od 2.000 euro do 10.000 euro w przypadku powtórnego wykroczenia w ciągu 2 lat od powiadomienia o pierwszej grzyw-

nie, c) łączna kwota grzywny nie może przekroczyć 50.000 euro,
d) dyrektor ITM może nakazać zaprzestanie wykonywania pracy
na terenie Luksemburga.

Rozdział IX

Belgia – analiza zasad delegowania

9.1. Płaca minimalna w Belgii – analiza podstaw prawnych

Płaca minimalna ustalana jest przez Federalną Publiczną Służbę ds. Zatrudnienia, Pracy i Dialogu Społecznego w ramach układów zbiorowych pracy CAO czyli porozumienie pomiędzy jedną lub większą liczbą organizacji związków zawodowych pracowników a organizacjami pracodawców. Regulacje CAO stanowią podstawowe źródło prawa pracy w Belgii. Każdy pracownik wykonujący pracę w Belgii ma prawo do otrzymywania minimalnego wynagrodzenia; wynagrodzenie to zależy od wieku, zawodu i stażu pracy. Wymiar minimalnego wynagrodzenia dla pracowników nie wynika z ustawy, lecz układów zbiorowych pracy, ustalanych przez Krajową Radę Pracy, dlatego różni w zależności od branży. Regulacjami w branży transportowej znajduje się w układzie zbiorowym CAO nr 1400300 dotyczącym transportu drogowego i logistyki ale od 2 lutego 2022 r., formalną podstawę wypłaty płacy sektorowej w branży transportu drogowego stanowi Pakiet Mobilności. W przypadku oddelegowania pracownika do pracy w Belgii pracodawca obowiązany jest do przestrzegania postanowień belgijskiej ustawy z dnia 5 marca 2002 r. o delegowaniu

pracowników. Postanowienia te w głównej mierze dotyczą warunków wynagrodzenia i zatrudnienia.

Zasady delegowania pracowników do Belgii reguluje *Dekret królewski z dnia 1 kwietnia 2007 roku wprowadzający w życie ustawę z dnia 5 marca 2002 roku dotyczącą warunków pracy, płac i zatrudnienia w przypadku delegowania pracowników w Belgii i przestrzegania ich*.

9.2. Dokumentacja – dysponowanie dokumentacją wymaganą przez dekret królewski z dnia 1 kwietnia 2007 roku

Pracodawca delegujący pracownika do pracy na terenie Belgii musi przestrzegać zasad zawartych w ustawie z dnia 6 sierpnia 1996 r., która jest belgijskim podstawowym prawem w zakresie przestrzegania zasad BHP.

9.3. Obowiązek złozeniowy

Deklarację Limosa¹ musi wypełnić pracodawca oddelegowujący pracownika do pracy na terenie Belgii, jak również osoba samo zatrudniona wykonująca w Belgii zlecenie. Limosa to certyfikat rejestracyjny, którego brak może prowadzić do nałożenia sankcji zarówno administracyjnych jak i karnych. Sankcje mogą zostać nałożone zarówno na przewoźnika jak i na osobę jego wyznaczonego przedstawiciela na terytorium Belgii. Raport Limosa jest pierwszą czynnością, którą musi wykonać przewoźnik przed oddelegowaniem kierowcy do pracy na terenie Belgii.

¹ Źródło: https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/nl/limosa.html [dostęp: 15.08.2024r.].

9.4. Osoba kontaktowa

Pracodawcy delegujący pracowników do pracy w Belgii obowiązani są przekazać belgijskiemu inspektorowi pracy dane identyfikacyjne osoby kontaktowej reprezentującej pracodawcę. Może to być osoba fizyczna, w tym także osobiście pracodawca, pracownik firmy, kierowca lub osoba trzecia. Dane identyfikacyjne i adresowe osoby kontaktowej muszą być przekazane za pomocą formularza Limosa.

9.5. Kontrola

Belgijskie biuro łącznikowe² jest odpowiedzialne za zapewnienie pracodawcom i pracownikom delegowanym w Belgii informacji na temat ogólnych kwestii z zakresu prawa pracy. Biuro łącznikowe zapewnia współpracę między służbami publicznymi innych krajów w celu realizacji skutecznej kontroli.

9.6. Kursy walut

Wartości euro wynagrodzenia wypłacanego w innej walucie musi być przeliczane na podstawie ostatniego kursu odniesienia ogłaszanego przez Europejski Bank Centralny w pierwszym dniu okresu oddelegowania.

² FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg Algemene Directie van de Individuele Arbeidsbetrekkingen Ernest Blerotstraat 1 1070 Brussel Telefon: + 32 (0)2 233 48 22 Fax: + 32 (0)2 233 48 21 E-mail: iab@werk.belgie.be

Austria – analiza zasad delegowania

10.1. Płaca minimalna we Austrii – analiza podstaw prawnych

Ustawa o zwalczaniu dumpingu płacowego i socjalnego w Austrii, numer 44-LSD-BG Lohn- und SozialdumpingBekämpfungsgesetz, w skrócie nazywana LSD-BG, jest podstawową regulacją zasad pracy pracowników delegowanych. W dniu 1 czerwca 2017 r. ustawa została znowelizowana a zmiany w głównej mierze dotyczyły zgłaszania oddelegowania do Austrii i niezbędnej dokumentacji wymaganej podczas delegacji. Zgodnie z nowelizacją zgłoszenie delegacji pracowników mobilnych branży transportowej dokonywane jest wyłącznie na okres 6 miesięcy. Od 1 stycznia 2020 r. na terenie Austrii obowiązuje nowy traktat związkowy Kollektivvertrag für das Güterbeforderungsgewerbe, który określa stawki minimalne. W Austrii stawki minimalne nie wynikają z ustawy LSD-BG, a z postanowień zawartych w układach zbiorowych. Ustawa LSD-BG oraz traktat związkowy Kollektivvertrag für das Güterbeforderungsgewerbe. Płaca minimalna wynika z układu zbiorowego;

10.2. Obowiązek zgłoszeniowy

Sekcja 4 ustawy LSD-BG w §19 ustanawia formalne obowiązki dotyczące oddelegowania pracowników do pracy w Austrii, w tym obowiązek rejestracji w celu oddelegowania pracownika na terytorium Austrii. Każde oddelegowanie pracownika transportu drogowego wiąże się z koniecznością wypełnienia formularza ZKO3-T. Formularz ten wypełniany jest elektronicznie¹. Nie ma obowiązku posiadania przedstawiciela na terenie Austrii. Centralny Urząd Koordynacyjny dla Kontroli Nielegalnego Zatrudnienia (ZKO) przekazuje zgłoszenie o pracowniku delegowanym do odpowiednich instytucji. Pracodawca delegujący do Austrii musi posiadać dokumenty potwierdzające odpowiedni wymiar wynagrodzeń pracowników delegowanych. Za niedopełnienie przedmiotowych obowiązków przewidziano sankcje finansowe oraz kary dodatkowe, np. zakaz wykonywania usług na terenie Austrii.

10.3. Minimalne wynagrodzenia

Jeśli porozumienie zbiorowe określa specjalne składniki wynagrodzenia muszą być one wypłacone pracownikowi. Ustawa stanowi, iż układy muszą być udostępniane w postaci elektronicznej, oznacza to, iż aktualizacje dotyczące stawek minimalnych od razu pojawiać się będą na stronach internetowych odpowiedniego układu.

10.4. Kursy walut

W Austrii nie ma regulacji dotyczących obliczania kursu przeliczenia dla wypłaty wynagrodzenia minimalnego dla pracowników delegowanych a więc należy przyjąć zasadę obliczania

¹ Źródło: <https://www4.formularservice.gv.at> [dostęp: 15.08.2024r.].

kursu złotówki do euro zgodnie z art. 107 Rozporządzeniem Rady (EWG) nr 574/72 z dnia 21 marca 1972 r. w sprawie wykonywania rozporządzenia (EWG) nr 1408/71 w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego dla pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie. Zgodnie z art. 107 kursem wymiany na waluty kwot wyrażonych w innej walucie jest kurs wyliczany przez Komisję na podstawie średniej miesięcznej w okresie referencyjnym: a) styczeń – dla kursu wymiany, stosowanego od dnia 1 kwietnia; b) kwiecień – dla kursu wymiany, stosowanego od dnia 1 lipca; c) lipiec – dla kursu wymiany, stosowanego od dnia 1 października; d) październik – dla kursu wymiany, stosowanego od dnia 1 stycznia.

10.5. Dokumentacja/dysonowanie dokumentacją wymaganą przez LSD-BG

Na pracodawcy delegującym pracownika do Austrii ciąży obowiązek sprawozdawczy:

- elektroniczne zgłoszenie za pomocą platformy formularzem ZKO3-T
- zawiadomienie o delegowaniu wykonane osobno dla każdego pracownika delegowanego

Powiadomienie o delegowaniu pracowników ważne jest na okres 6 miesięcy.

10.6. Kary

W sekcji 5 ustawa LSD-BG zawiera określenie naruszeń oraz wysokość kar za te naruszenia, są to: a) naruszenia w związku z obowiązkiem zgłoszenia i zapewnienia delegowania lub przeniesienia; b) w przypadku gdy pracodawca nie wprowadza raportu o zmianach w informacjach zawartych w formularzu ZKO3-T, lub zmiany te wprowadza z opóźnieniem lub wprowadza zmiany ale nie w pełnym zakresie; – celowo wprowadza nieprawdziwe

informacje do ZKO3-T; c) nie dostarcza niezbędnych dokumentów ani nie dostarcza ich bezpośrednio organowi wydającemu podlega karze grzywny od 1.000 euro do 10.000 euro – za jednego pracownika, w przypadku gdy naruszenia się powtórzą jest to od 2.000 euro do 20.000 euro. – udaremnianie działań związanych z kontrolą płac: – w przypadku nie przedstawienia wymaganych dokumentów podlega karze grzywny od 500 euro do 5.000 euro – za jednego pracownika, w przypadku gdy naruszenia się powtórzą jest to od 1.000 euro do 10.000 euro – utrudnianie kontroli podlega karze grzywny od 1.000 euro do 10.000 euro – za jednego pracownika, w przypadku gdy naruszenia się powtórzą jest to od 2.000 euro do 20.000 euro – odmowa kontroli dokumentów podlega karze grzywny od 1.000 euro do 10.000 euro – za jednego pracownika, w przypadku gdy naruszenia się powtórzą jest to od 2.000 euro do 20.000 euro – nieprzechowywanie dokumentów płacowych: – w przypadku nie wydawania przez pracodawcę dokumentów dotyczących wynagrodzenia – niezapewnienia w pracownikowi przez pracodawcę w sposób wyraźny dokumentów płacowych podlega karze grzywny od 1.000 euro do 10.000 euro – za jednego pracownika, w przypadku gdy naruszenia się powtórzą jest to od 2.000 euro do 20.000 euro. Jeśli uchybienie dotyczy więcej niż 3 pracowników grzywna wynosi od 2.000 euro do 20.000 euro za pracownika i w takim wypadku przypadku recydywy od 4.000 euro do 50.000 euro za jednego pracownika.

Sankcją jest także zakaz świadczenia usług w Austrii na okres od 1 roku do 5 lat.

Włochy – analiza zasad delegowania

11.1. Płaca minimalna we Włoszech – analiza podstaw prawnych

Należy zauważyć, że 22 lipca 2016 r. wprowadzając dekret 136/2016 z 17 lipca 2016 roku implementujący Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniający rozporządzenie UE nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem wymiany informacji na rynku wewnętrznym Włochy dołączyły do grona państw Wspólnoty posiadających płacę minimalną. Celem dekretu 136/2016 jest zapewnienie tych samych warunków pracy i płacy pracownikom delegowanym jak te, które zapewnione są pracownikom pracującym na stałe w miejscu oddelegowania czyli we Włoszech. Dekret 136/2016 daje pracownikom możliwość dochodzenia swoich praw w postępowaniu administracyjnym i sądowym przed sądami włoskimi.

W Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej ustanowiono dekretem 136/2016 Narodową Agencję Aktywnej Polityki Pracy, która ma uprawnienia do monitorowania przestrzegania przez

pracodawców warunków zatrudnienia znajdujących się w dekreście i implementowanych rozporządzeniach. Włoski Inspektorat Pracy precyzuje, że nie wszystkich pracowników obecnych na terytorium Włoch należy uważać za pracowników delegowanych. Nie będą pracownikami delegowanymi osoby wysłane do innego kraju członkowskiego, które nie świadczą usług międzynarodowych, takie jak np. pracownicy uczestniczący w konferencjach, zebraniach, wystawach itp., i które nie świadczą żadnych usług ani wobec osób prywatnych, ani wobec innych podmiotów gospodarczych.

11.2. Obowiązek zgłoszeniowy

Przedsiębiorca oddelegowujący pracowników do pracy na terytorium Włoch zobowiązany jest do przekazania informacji o rozpoczęciu delegowania pracownika do Włoch do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w ciągu 24 godzin przed rozpoczęciem delegowania. Dekret ustanowił obowiązek notyfikowania każdej zmiany w wymaganych danych i przekazywania tak zmienionych danych w ciągu 5 dni do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Zgłoszenie pracowników delegowanych do Włoch dokonywane jest za pomocą elektronicznej platformy¹.

W okresie oddelegowania i 2 lat od zakończenia delegacji, pracodawca delegujący na terenie Włoch ma obowiązek zachować przygotowaną w języku włoskim kopię umowy o pracę, dokumentację potwierdzającą wypłatę wynagrodzenia, zaświadczenie A1, wyznaczyć osobę kontaktową na terenie Włoch odpowiedzialną za wysyłanie i dysponowanie przedmiotową dokumentacją.

¹ Źródło: <https://www.lavoro.gov.it/strumenti-e-servizi/Distacco-transnazionale/Pagine/default> [dostęp: 08.09.2024r.].

11.3. Dokumentacja

Pracodawca jest obowiązany do posiadania następującej dokumentacji pracownika delegowanego: a) zgłoszenia delegowania na formularzu *cliclavoro* w formie elektronicznej, b) przetłumaczonej na język włoski umowy o pracę, c) oświadczenia pracodawcy o stawce godzinowej brutto oraz zasadach i sposobach rozliczania, d) ubezpieczenia A1.

11.4. Minimalne wynagrodzenie

Płaca minimalna jest uregulowana w odmiennym wymiarze dla poszczególnych grup zawodowych na podstawie układów zbiorowych pracy. Aktualnie obowiązują stawki płacy sektorowej określone na mocy Pakietu Mobilności.

11.5. Osoba kontaktowa

Dekret 136/2016 w art. 10 stanowi o obowiązku ustanowienia na terytorium Włoch referenta, czyli osoby kontaktowej z miejscem zamieszkania we Włoszech, odpowiedzialnej za wysyłanie i odbieranie dokumentów i reprezentowana przedsiębiorcy. W przypadku braku przedstawiciela, za siedzibę przedsiębiorstwa delegującego pracowników uważana będzie siedziba lub miejsce zamieszkania usługobiorcy.

11.6. Sankcje

Legislator wskazał, że:

- za naruszenie obowiązków administracyjnych związanych ze zgłoszeniem oddelegowania pracownika do pracy na terytorium Włoch przedsiębiorcy grozi kara administracyjna w wysokości od 150 euro do 500 euro (brak zgłoszenia);

- za brak przechowywania wymaganej dokumentacji przez pracodawcę od 500 euro do 3.000 euro – za każdego oddelegowanego pracownika;
- w zakresie braku powołania przedstawiciela/osoby kontaktowej na terytorium Włoch, sankcja jaka grozi to od 2.000 euro do 6.000 euro.

Kary wymienione powyżej łącznie na przedsiębiorcę nie mogą przekraczać kwoty 150.000 euro.

11.7. Kursy walut

W związku z brakiem uregulowań dotyczących obliczania kursu przeliczenia dla wypłaty wynagrodzenia minimalnego dla pracowników delegowanych należy przyjąć zasadę obliczania kursu złotówki do euro zgodnie z art. 107 Rozporządzeniem Rady (EWG) nr 574/72 z dnia 21 marca 1972 r. w sprawie wykonywania rozporządzenia (EWG) nr 1408/71 w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego dla pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie. Zgodnie z art. 107 kursem wymiany na waluty kwot wyrażonych w innej walucie jest kurs wyliczany przez Komisję na podstawie średniej miesięcznej w okresie referencyjnym: a) styczeń – dla kursu wymiany, stosowanego od dnia 1 kwietnia; b) kwiecień – dla kursu wymiany, stosowanego od dnia 1 lipca; c) lipiec – dla kursu wymiany, stosowanego od dnia 1 października; d) październik – dla kursu wymiany, stosowanego od dnia 1 stycznia.

Czechy – analiza zasad delegowania

12.1. Płaca minimalna w Czechach – analiza podstaw prawnych

Regulacja prawna dotycząca płacy minimalnej i delegowania pracowników do pracy na terenie Czech zawarta jest w ustawie nr 262/2006 i ustawie nr 435/2004, stanowiącymi odpowiednik czeskiego kodeksu pracy i ustawy o promocji zatrudnienia. Jeśli czas delegowania pracownika do pracy na terytorium Czech nie zostanie określony przez pracodawcę przyjmuje się zgodnie z czeskim kodeksem pracy, że oddelegowanie to nastąpiło na 3 miesiące.

12.2. Minimalne wynagrodzenie

Do płacy minimalnej nie wlicza się: a) wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, b) dodatkowego wynagrodzenia za pracę w święta, c) dodatków za pracę w nocy, dodatków za pracę w trudnych warunkach, dodatków za pracę w soboty i niedziele. W Czechach oprócz wynagrodzenia minimalnego istnieje tak zwane *wynagrodzenie gwarantowane*. Wynagrodzenie to jest wynagrodze-

niem, do którego pracownik ma prawo na podstawie kodeksu pracy, umowy, regulacji wewnętrznych lub wymiaru płac. Zostało ono ustalane w dekrecie rządowym nr 567/2006 DzU o minimalnym wynagrodzeniu, poziomach najniższego gwarantowanego minimalnego wynagrodzenia, definiowaniu trudnych warunków pracy i o wysokości premii do wynagrodzenia za pracę w trudnych warunkach. W Czechach są dwa rodzaje układów zbiorowych: a) układ zbiorowy przedsiębiorstw, b) układ zbiorowy pracy wyższego stopnia. Zbiorowy układ pracy wyższego stopnia może być po uzgodnieniu przez strony umowy wiążący dla innych pracodawców prowadzących działalność w sektorze, dla którego układ jest zawarty.

12.3. Dokumentacja

Pracodawca oddelegowujący pracownika do pracy na terytorium Czech musi przekazać kierowcy umowę o pracę przetłumaczoną na język czeski. Naruszenie tego obowiązku może skutkować nałożeniem przez czeską inspekcję pracy kary grzywny w wysokości do 500.000 CZK czyli równowartości ponad 80.000 zł.

12.4. Obowiązek zgłoszeniowy

Obecnie nie istnieje wymóg zgłaszania oddelegowania pracowników do pracy na terytorium Czech (za wyjątkiem kierowców na ogólnych zasadach wynikających z Pakietu Mobilności).

12.5. Kary

Brak posiadania w razie kontroli przetłumaczonej na język czeski umowy o pracę kierowcy może skutkować nałożeniem kary w wysokości do 500.000 CZK.

Dania – analiza zasad delegowania

13.1. Płaca minimalna w Danii – analiza podstaw prawnych

W Danii wymiar płacy minimalnej wynika z poszczególnych układów zbiorowych. W związku z brakiem uregulowania ustawowego określającego składniki płacy minimalnej, za podstawę dla jej określenia w przypadku pracowników delegowanych bierze się postanowienia ustawy o pracownikach najemnych i odnosi się je do postanowień unijnej dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady. W związku z tym w obręb płacy minimalnej wlicza się diety i ryczałty (jako nadwyżkę ponad realny koszt noclegu i wyżywienia). Co istotne, wyliczenia dokonuje się tylko w odniesieniu do kabotażu oraz transportu kombinowanego.

13.2. Obowiązek zgłoszeniowy

Zgłoszenie pracowników delegowanych realizuje się w Urzędzie ds. Przedsiębiorstw, zwanym Rejestrem Operacji Zagranicznych w Danii. Operacja zgłoszenia delegowania jest zarejestrowana po otrzymaniu potwierdzenia dokonania jej rejestracji.

13.3. Kary za brak dokonania zgłoszenia/wypłaty minimalnego wynagrodzenia

Duński Urząd Transportu i Policja w razie podjęcia kontroli wymierzają sankcje grzywny na kontrolowanego, który nie jest w stanie w trakcie kontroli poświadczyć dokumentacją dokonania zgłoszenia w rejestrze. Pierwsze przewinienie skutkuje nałożeniem kary w wysokości 10.000,00 DKK. W przypadku kary za brak dokonania wypłaty wynagrodzenia minimalnego wynosi ona 35.000,00 DKK.

13.4. Status pracownika delegowanego w Danii

Status pracownika delegowanego w Danii otrzymuje się w sytuacji gdy, firma wysyła pracownika celem świadczenia usług dla odbiorcy w Danii, firma posiada agencję pracy tymczasowej, firma wysyła pracownika do pracy w Danii celem świadczenia pracy dla firmy, która jest częścią tej samej grupy kapitałowej.

Warunkiem podlegania przepisom ustawy o delegowaniu pracowników do pracy za granicą jest istnienie stosunku pracy między pracownikiem a firmą, która go deleguje do wykonywania pracy na terytorium Danii. Duńskie prawo nie rozróżnia stosunku cywilnoprawnego i stosunku pracy, uznając stosunek zależności wynikający z każdej umowy jako stosunek pracy.

Aby pracownik posiadał status pracownika delegowanego, firma delegująca musi posiadać siedzibę poza terytorium Danii. Kwestie delegowania określa ustawa o równości wynagrodzeń zwana ustawą konsolidacyjną z dnia 27 sierpnia 2006 r. z późniejszymi zmianami nr 906, która ma zastosowanie do wszelkiego rodzaju pracowników. W przypadku delegowania pracownika na okres dłuższy niż 12 miesięcy, pracownik taki uznawany jest za pracownika oddelegowanego do Danii, ze *stałym miejscem świadczenia pracy na terytorium duńskim*, co rodzi po stronie pracodawcy szereg określonych obowiązków administracyjnych, które ten musi spełnić. Ustawowa definicja pracownika dele-

wanego stanowi, że jest on pracownikiem, który normalnie wykonuje swoją pracę w innym kraju niż Dania. Który tylko przez czas oznaczony świadczy pracę na terytorium Danii.

Stawki określone w prawie duńskim pracownikom delegowanym są na podstawie przepisów ustawy konsolidacyjnej dotyczącej pracowników delegowanych. W sytuacji kiedy pracownik jest kierowany za granicę do jednego lub wielu państw, a praca przekracza jeden miesiąc, musi on otrzymać pisemne dokumenty dotyczące swojego zatrudnienia. Dokumenty te powinien otrzymać przed wyjazdem do Danii.

Rozdział XIV

Zasady zatrudniania obcokrajowców spoza Unii Europejskiej w celu delegowania do pracy w krajach Unii Europejskiej

Przedmiotem delegowania do pracy w krajach członkowskich Unii Europejskiej mogą być zarówno obywatele danego kraju członkowskiego (np. polscy pracownicy delegowani z Polski do np. Niemiec), jak również obcokrajowcy – obywatele kraju członkowskiego UE wykonujący pracę w innym kraju członkowskim UE (np. Niemiec zatrudniony w polskim przedsiębiorstwie delegowany do pracy we Francji) spoza Unii Europejskiej.

O ile zatrudnienie obywateli krajów UE nie budzi większych wątpliwości i nie wymaga szczególnych wyjaśnień, o tyle zatrudnienie obcokrajowców spoza UE jest procedurą trudną, wieloaspektową i ogólnie problematyczną.

Obywatele państw Unii Europejskiej lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego mają prawo do swobodnego zatrudnienia w Polsce. Przedsiębiorcy nie muszą spełniać dodatkowych formalności ani uzyskiwać specjalnych zezwoleń w przypadku zatrudniania cudzoziemców z UE lub EOG. Obecnie najważniejszym aktem prawnym regulującym kwestię zatrudniania cudzoziemców w Polsce jest Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pro-

mocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Ustawa ta jest systematycznie nowelizowana, aby dostosować się do przepisów unijnych i prawa europejskiego.

14.1. Zatrudnienie pracownika z kraju członkowskiego UE

Najprostsza konstrukcja polega na sytuacji, gdy polski pracodawca chce zatrudnić cudzoziemca z jednego z krajów UE, Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub Szwajcarii. W takim przypadku nie są wymagane żadne dodatkowe formalności – obywatele wyżej wymienionych państw traktowani są na polskim rynku pracy jak Polacy. Cudzoziemiec zameldowany w innym kraju UE, zobowiązany jest jedynie do zgłoszenia (w urzędzie wojewódzkim) pobytu na terytorium Polski, jeśli ten pobyt przekracza 3 miesiące.

Inaczej kształtuje się sytuacja w przypadku zatrudnienia cudzoziemców z krajów trzecich. W 2023 r. przepisy dotyczące zatrudniania cudzoziemców w Polsce zostały znacznie usprawnione. Konkretnie zmiany obejmują uproszczenie procedur związanych z zatrudnianiem, wprowadzenie nowych kategorii wiz i zezwoleń oraz dostosowanie przepisów do zmieniających się warunków. Zatrudnienie osoby z kraju należącego do Unii Europejskiej nie będzie determinowało wymogu uzyskania zezwolenia na pracę, nie ma także konieczności uzyskania wizy.

14.2. Zatrudnienie pracownika z Europejskiego Obszaru Gospodarczego

Zatrudnienie obcokrajowca z kraju należącego do Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) – jeśli na terytorium Polski zatrudnienie chce podjąć np. obywatel Norwegii, również nie musi starać się o zezwolenie na pracę. Warunki jego zatrudnienia będą takie, jak w przypadku osób z UE.

14.3. Zatrudnienie pracownika spoza UE i EOG

Zatrudnienie cudzoziemca spoza EOG i Unii Europejskiej wymaga spełnienia szeregu wymagań, w tym m.in. posiadania zezwolenie na pobyt czasowy lub pobyt stały, oraz zezwolenia na pracę. Należy zaznaczyć, że nielegalne zatrudnienie cudzoziemca to spowoduje interwencję Państwowej Inspekcji Pracy.

Legalne powierzenie pracy cudzoziemcowi na terytorium Polski może się odbyć wyłącznie na podstawie zezwolenia na pracę z zastrzeżeniem ustawowych wyjątków (przypadek osób spoza UE i EOG) lub przepisu mówiącego o zwolnieniu z wymogu (przypadek obcokrajowców z UE i EOG). Ponadto zezwolenie na pracę musi być poparte tzw. „ważnym tytułem pobytowym”.

14.4. Legalny pobyt cudzoziemców z krajów trzecich

Podstawowym obowiązkiem pracodawcy zamierzającego nawiązać współpracę/zatrudnienie z cudzoziemcem jest weryfikacja w zakresie legalności pobytu cudzoziemca. Przepis, który określa, że pracodawca jest obowiązany żądać od cudzoziemca dokumentu, potwierdzającego jego legalny pobyt zawarty jest w ustawie o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. W artykule 2 tego dokumentu czytamy:

Podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi jest obowiązany żądać od cudzoziemca przedstawienia przed rozpoczęciem pracy ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Pracodawcy powinni również wiedzieć, że kopię takiego dokumentu należy przechowywać przez cały okres pracy cudzoziemca. Stanowi o tym artykuł 3 ww. ustawy:

Podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi jest obowiązany do przechowywania przez cały okres wykonywania pracy przez cudzoziemca kopii dokumentu, o którym mowa w art. 2.

Ponadto, ważne jest, że jeżeli ważność dokumentu się skończy, a cudzoziemiec nie uzyska kolejnego tytułu do pobytu, zatrudnienie w tym okresie (po zakończeniu ważności dokumentu pobytowego) również będzie nielegalne. Należy więc tego pilnować nie tylko w momencie zatrudniania cudzoziemca, ale i później.

14.5. Dokumenty uprawniające cudzoziemców do pobytu w RP

Aby cudzoziemiec mógł legalnie wykonywać pracę w Polsce na podstawie zezwolenia na pracę, czy też oświadczenia, musi posiadać „*tytuł pobytowy*”, uprawniający do wykonywania pracy w Polsce; o tytuł pobytowy ubiega się cudzoziemiec. Cudzoziemcy posiadający zezwolenie na pracę (lub zwolnieni z wymogu posiadania zezwolenia na pracę) są uprawnieni do wykonywania pracy na terytorium Polski, jeżeli przybywają w Polsce:

- a) na podstawie wizy, z wyjątkiem wizy, wydanej w celu, o którym mowa w art. 60 ust. 1 pkt 1 lub 22 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (cel turystyczny, ochrona czasowa), na podstawie art. 108 ust. 1 pkt 2 lub art. 206 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (czyli złożył wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy lub stały) lub umieszczonego w dokumencie podróży odcisku stempla, który potwierdza złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, jeżeli bezpośrednio przed złożeniem wniosku był uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- b) na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy, z wyjątkiem zezwolenia udzielonego w związku z okolicznością, o której mowa w art. 181 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (zezwolenia na pobyt czasowy ze względu na okoliczności wymagające krótkotrwałego pobytu),
- c) na podstawie wizy wydanej przez inne państwo obszaru Schengen lub

- d) na podstawie dokumentu pobytowego wydanego przez inne państwo obszaru Schengen lub
- e) w ramach ruchu bezwizowego.

Do pobytu długoterminowego uprawnia:

- a) wiza krajowa typu D,
- b) zezwolenie na pobyt m.in. czasowy/stały/rezydenta długoterminowego UE/ze względów humanitarnych.

Natomiast pobyt krótkoterminowy zapewniają przede wszystkim paszport lub paszport biometryczny – w przypadku państw, których obywatele są zwolnieni z obowiązku posiadania wizy podczas przekraczania granic zewnętrznych państw członkowskich na pobyt nie dłuższy niż 90 dni w okresie 180 dni.

Cudzoziemiec może przebywać w Polsce w ramach pobytu krótkoterminowego (90 dni w ciągu 180 dni), jeżeli posiada wizę Schengen typu C wydaną przez polski organ, wizę Schengen typu C wydaną przez inne państwo obszaru Schengen, dokument pobytowy wydany przez inne państwo obszaru Schengen (np. kartę pobytu wydaną w innym kraju strefy Schengen).

Analizując dokumenty legalizujące pobyt, należy również wspomnieć o pieczęcie (odcisku stempla), którą cudzoziemiec otrzymuje w paszporcie po złożeniu (bez braków formalnych lub też po ewentualnym uzupełnieniu braków formalnych w terminie) wniosku o zezwolenie na pobyt czasowy, pobyt stały lub pobyt rezydenta długoterminowego UE. Pieczętka taka legalizuje pobyt cudzoziemca od dnia złożenia wniosku do dnia, w którym decyzja w sprawie udzielenia zezwolenia na pobyt stanie się ostateczna.

Zatem ustalenie, jaki tytuł legalizujący pobyt w Polsce ma cudzoziemiec jest więc pierwszą i podstawową sprawą, od której powinien zacząć pracodawca, planujący zatrudnić obcokrajowca.

Zatrudnienie obcokrajowca jest możliwe, gdy przebywa on legalnie na terytorium Polski, czyli ma odpowiednie dokumenty pobytowe. Zgodnie z zapisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jeżeli pracodawca powierza pracę cudzoziemcowi nieposiadającemu ważnej wizy lub innego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Polski (np.

karty pobytu), jest to zatrudnienie nielegalne. Za nielegalne zatrudnienie cudzoziemca grożą kary grzywny od 1 tys. do 30 tys. zł.

Przed rozpoczęciem pracy przez cudzoziemca należy:

- a) zażądać od cudzoziemca okazania ważnego dokumentu uprawniającego go do pobytu w Polsce,
- b) sprawdzić, czy cudzoziemiec posiada tytuł pobytowy, który uprawnia go do podejmowania pracy na terytorium Polski, gdyż niektóre dokumenty pobytowe stanowią bowiem potwierdzenie legalnego pobytu cudzoziemca w Polsce, jednak na ich podstawie cudzoziemiec nie może wykonywać w Polsce pracy (np. wiza turystyczna czy wydana w związku z korzystaniem z ochrony czasowej),
- c) sporządzić i przechowywać kopię tego dokumentu pobytowego przez cały okres wykonywania pracy przez cudzoziemca.

14.6. Dokumenty legalizujące pracę cudzoziemca w RP

Cudzoziemiec, który posiada legalny pobyt w Polsce, może zostać legalnie zatrudniony w naszym kraju. Po ustaleniu legalnego pobytu można kolejno ustalać, jakie cudzoziemiec potrzebuje uprawnienia, aby móc legalnie podjąć zatrudnienie w Polsce, tj.:

- zezwolenia na pracę,
- zezwolenia na pracę sezonową,
- oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (jeżeli jest obywatelem Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Ukrainy),
- powiadomienie o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy (jeżeli jest obywatelem Ukrainy lub osobą uprawnioną na podstawie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa).

Polski pracodawca, planujący zatrudnić cudzoziemca przebywającego w swoim kraju, który dopiero planuje przyjazd do pracy do Polski, powinien uzyskać dla niego zezwolenie na pracę/ze-

zwolenie na pracę sezonową (zaświadczenie o wpisie wniosku do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej) lub oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Na podstawie jednego z tych dokumentów cudzoziemiec może starać się o wizę. Po jej uzyskaniu (oprócz wizy w celu turystycznym (01) i w celu korzystania z ochrony czasowej (20)), może przyjechać do Polski i następnie podjąć zatrudnienie.

Jeżeli cudzoziemiec po zakończeniu ważności wizy będzie chciał kontynuować pracę w Polsce i nie będzie chciał wyjeżdżać do swojego kraju po kolejną wizę, może on w urzędzie wojewódzkim (właściwym dla miejsca swojego pobytu) złożyć wniosek o zezwolenie na pobyt czasowy w związku z pracą (tzw. zezwolenie jednolite).

Warto sprawdzić, czy cudzoziemiec, który przebywa w Polsce legalnie nie jest zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, np. ze względu na to, że jest absolwentem polskiej szkoły ponadpodstawowej lub studiów stacjonarnych na polskiej uczelni.

Jeżeli cudzoziemiec jest zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, można go zatrudnić tak jak obywatela polskiego. Dodatkowy wymóg dotyczy konieczności przedłożenia cudzoziemcowi umowy w języku dla niego zrozumiałym (zasada ta obowiązuje przy zatrudnianiu wszystkich cudzoziemców).

Wymogi związane z zatrudnianiem cudzoziemców

Jednym z głównych i podstawowych wymogów obowiązujących przy zatrudnianiu cudzoziemców, jest równość w wynagrodzeniu. Jeśli ma miejsce zatrudnienie obcokrajowca na umowę o pracę, zasadą jest, że jego warunki zatrudnienia nie mogą być mniej korzystne niż te, które gwarantują polskie przepisy prawa pracy. Niezależnie od tego, czy pracodawca zatrudnia cudzoziemca w Polsce, czy też deleguje go do świadczenia usług na terytorium Polski, ma obowiązek zapewnić mu warunki zatrudnienia, które są zgodne z polskimi przepisami.

Jeśli cudzoziemiec jest zatrudniony/delegowany do Polski i wykonuje pracę na podstawie umowy o pracę, to zasadą jest, że jego warunki zatrudnienia nie mogą być mniej korzystne niż te, które gwarantują polskie przepisy prawa pracy (Kodeks Pracy oraz inne ustawy regulujące prawa i obowiązki pracowników).

Warunki zatrudnienia dotyczą w szczególności:

- norm i wymiaru czasu pracy oraz okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego,
- wymiaru urlopu wypoczynkowego,
- minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- wysokości wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,

- bezpieczeństwa i higieny pracy,
- ochrony pracowników w okresie ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego,
- zatrudniania młodocianych i wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko,
- zasady równego traktowania i zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu,
- wykonywania pracy zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

15.1. Umowa cywilnoprawa

Jeżeli cudzoziemiec świadczy usługi na podstawie umowy cywilnoprawnej: umowy zlecenia, umowy agencyjnej albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem Cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, to przedsiębiorca zobowiązany jest zapewnić cudzoziemcowi:

- minimalne ustawowe wynagrodzenie (przy tego typu umowach obowiązuje minimalna stawka godzinowa zgodnie z ustawą o minimalnym wynagrodzeniu)
- bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Co istotne, niezależnie od podstawy prawnej zatrudnienia (umowa o pracę czy umowa cywilnoprawna) należy bezwzględnie zapewnić cudzoziemcowi takie same warunki pracy i płacy oraz ten sam rodzaj umowy, jakie zostały określone w wydanym dla cudzoziemca zezwoleniu na pracę lub oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy.

15.2. Umowa z cudzoziemcem

Zezwolenie na pracę wydane cudzoziemcowi lub złożone oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi samo w sobie nie jest dokumentem poświadczającym zatrudnienie w przedsiębiorstwie (nie jest umową o pracę lub umową cywil-

noprawną), a wskazuje jedynie, że cudzoziemiec ma prawo legalnie wykonywać pracę na warunkach w nim wskazanych. Należy zatem zawrzeć z cudzoziemcem umowę o pracę lub umowę cywilnoprawną na piśmie, a umowa musi uwzględniać warunki zadeklarowane w oświadczeniu lub zezwoleniu. Jeśli w oświadczeniu lub zezwoleniu jako podstawa prawna zatrudnienia została wskazana umowa o pracę, to nie można zawrzeć z cudzoziemcem umowy cywilnoprawnej bez zmiany tego zezwolenia lub rejestracji nowego oświadczenia.

Jeśli natomiast po wydaniu zezwolenia lub oświadczenia przedsiębiorca zdecyduje się zatrudniać cudzoziemca na podstawie umowy o pracę zamiast umowy cywilnoprawnej, to można to zrobić bez konieczności wnioskowania o wydanie nowego zezwolenia/złożenia nowego oświadczenia. Należy również mieć na uwadze, że umowa zawarta z cudzoziemcem musi być przetłumaczona na język najbardziej dla niego zrozumiały. Brak umowy w formie pisemnej jest jedną z przesłanek do uznania pracy cudzoziemca za nielegalną.

15.3. Obowiązki informacyjne – zezwolenie na pracę

Jeśli cudzoziemiec wykonuje pracę na podstawie zezwolenia na pracę, należy pamiętać, aby w terminie 7 dni pisemnie powiadomić wojewodę, który wydał zezwolenie na pracę, o tym że:

- cudzoziemiec rozpoczął pracę o innym charakterze lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę,
- zmieniła się siedziba lub miejsce zamieszkania, nazwa lub forma prawna podmiotu powierzającego cudzoziemcowi wykonywanie pracy,
- nastąpiło przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę
- zmieniła się osoba reprezentująca pracodawcę,
- cudzoziemiec nie podjął pracy w okresie 3 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę,
- cudzoziemiec przerwał pracę na okres ponad 3 miesiące,

- cudzoziemiec zakończył pracę wcześniej niż 3 miesiące przed upływem okresu
- ważności zezwolenia na pracę.
- cudzoziemiec zakończył pracę wcześniej niż 3 miesiące przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę.

15.4. Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy

Jeśli przedsiębiorca złożył oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi i zostało ono wpisane do ewidencji oświadczeń, należy pisemnie powiadomić właściwy powiatowy urząd pracy o:

- podjęciu pracy przez cudzoziemca najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy
- niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń.

15.5. Zezwolenie na pracę sezonową

Jeżeli następuje powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi jako agencja pracy tymczasowej (APT), należy w terminie 7 dni pisemnie powiadomić starostę, który wydał zezwolenie na pracę sezonową o:

- zmianie siedziby lub miejsca zamieszkania, nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi (APT),
- przejściu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę,
- zawarciu umowy o pracę zamiast umowy cywilnoprawnej lub umowy o pomocy przy zbiorach w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników zamiast innej umowy cywilnoprawnej.

15.6. Zatrudnienie cudzoziemca z UE, EOG lub Szwajcarii

Jeżeli cudzoziemiec wykonuje pracę w przedsiębiorstwie mającym siedzibę na terytorium Polski na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej (umowy agencyjnej lub umowy-zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem Cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia) i jest obywatelem państwa należącego do Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub Szwajcarii oraz wykonuje pracę na terytorium Polski, to istnieje obowiązek zgłoszenia go do ubezpieczenia społecznego i ubezpieczenia zdrowotnego na terytorium Polski.

Cudzoziemiec wykonujący pracę na podstawie umowy o dzieło nie podlega obowiązkowemu zgłoszeniu do ZUS. Zgłoszenia należy dokonać w ciągu 7 dni od dnia rozpoczęcia przez cudzoziemca pracy lub współpracy albo od dnia oznaczonego w umowie jako dzień rozpoczęcia jej wykonywania. Składki powinny być odprowadzane zgodnie z obowiązującymi przepisami z uwzględnieniem podstawy zatrudnienia cudzoziemca (umowa o pracę lub umowa cywilnoprawna).

15.7. Zatrudnienie cudzoziemca spoza UE, EOG lub Szwajcarii

W przypadku cudzoziemców pochodzących spoza państw UE, EOG lub Szwajcarii należy najpierw sprawdzić, czy Polska zawarła z krajem pochodzenia cudzoziemca umowę o zabezpieczeniu społecznym. Jeśli nie jest stroną takiej umowy międzynarodowej, to zastosowanie będą miały polskie przepisy dotyczące obowiązku podlegania ubezpieczeniom.

15.8. Zasady zatrudniania cudzoziemców

Jeśli obywatel Ukrainy wjechał do Polski ze względu na działania wojenne w okresie od dnia 24 lutego 2022 r. i jego pobyt w RP został uznany za legalny do dnia 4 marca 2024 r. (ochrona czasowa), to legalnie może podjąć pracę wyłącznie na podstawie powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy. Ww. pobyt nie daje uprawnienia do legalnego podjęcia pracy na podstawie oświadczenia lub zezwolenia na pracę, w tym zezwolenia na pracę sezonową. Oświadczenie o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi możesz złożyć, jeżeli łącznie są spełnione następujące warunki:

- cudzoziemiec, którego chcesz zatrudnić jest obywatelem Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii lub Ukrainy
- okres zatrudnienia nie przekroczy 24 miesięcy
- prace, które będzie wykonywał cudzoziemiec, nie dotyczą prac sezonowych (na które trzeba uzyskać zezwolenie),
- dzień rozpoczęcia pracy nastąpi nie później niż za 6 miesięcy od daty złożenia oświadczenia,
- wysokość wynagrodzenia cudzoziemca nie będzie niższa od wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku.

Oświadczenie należy złożyć przed podjęciem pracy przez cudzoziemca. Należy mieć świadomość, że cudzoziemiec może podjąć pracę, dopiero gdy powiatowy urząd pracy wpisze oświadczenie do ewidencji oświadczeń. Dlatego należy je złożyć odpowiednio wcześniej. Co do zasady, procedura wpisania oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi przez pracodawcę trwa 7 dni, a Powiatowe urzędy pracy mogą mieć własne wytyczne w zakresie składania oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, które każdorazowo należy zwerfikować we właściwym urzędzie.

15.9. Zasady ubiegania się o wpis oświadczenia do ewidencji

Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi jest składane przez podmiot powierzający wykonywanie pracy, w celu wpisu oświadczenia do ewidencji oświadczeń. Oświadczenie wpisane przez Powiatowy Urząd Pracy do ewidencji oświadczeń uprawnia cudzoziemca do wykonywania pracy bez obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, jeżeli praca wykonywana jest na warunkach określonych w tym oświadczeniu.

Powiatowy urząd pracy właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce stałego pobytu podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi, wpisuje oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń, jeżeli:

- cudzoziemiec, któremu zostanie powierzona praca jest obywatelem Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdawii lub Ukrainy, oraz
- praca cudzoziemca nie jest związana z działalnością sezonową (rozporządzenie ws. podklasy działalności według klasyfikacji PKD, w których wydaje się zezwolenia na pracę sezonową), oraz
- okres wykonywania pracy wskazany w złożonym oświadczeniu nie jest dłuższy niż 24 miesiące, a dzień rozpoczęcia pracy nastąpi nie później niż za 6 miesięcy od daty złożenia oświadczenia, oraz • praca cudzoziemca nie jest związana z: pełnieniem funkcji w zarządzie osoby prawnej (prezes, wiceprezes, członek zarządu), prowadzeniem spraw spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej jako komplementariusz lub działaniem w charakterze prokurenta podmiotu z KRS oraz
- wysokość wynagrodzenia cudzoziemca nie będzie niższa od wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku.

Podmiot zamierzający powierzyć pracę cudzoziemcowi, przed złożeniem oświadczenia, dokonuje wpłaty w wysokości 100 zł.

Dodatkowo pracodawca do oświadczenia dołącza w formie skanu:

- kopię wypisu z rejestru jeżeli rejestr, do którego został wpisany podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi nie jest prowadzony w powszechnym dostępie (rejestry inne niż KRS, CEIDG).

Z uwagi na restrykcyjne wymogi dotyczące składania oświadczeń, składając oświadczenie należy zwracać szczególną uwagę na poprawność wpisywanych danych, np. imienia i nazwiska cudzoziemca. Oświadczenie po wpisie do ewidencji nie podlega zmianie/korekcje (chodzi tu także o literówki). Wówczas jedyną możliwością uzyskania oświadczenia na poprawne dane jest złożenie nowego oświadczenia (wraz ze wszystkimi wymaganymi załącznikami) i dokonanie ponownej opłaty. Złożenie niekompletnego oświadczenia lub bez kompletu załączników będzie skutkowało wezwaniem przez organ prowadzący sprawę do uzupełnienia braków formalnych. Nieuzupełnienie braków formalnych w przewidzianym terminie spowoduje pozostawienie sprawy bez rozpatrzenia.

Kto wnioskuje o wpis oświadczenia do ewidencji świadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi składa pracodawca, w przypadku braku możliwości osobistego reprezentowania firmy, czynności tych może dokonać pełnomocnik pracodawcy na podstawie odpowiedniego upoważnienia.

Termin rozpatrzenia złożonego oświadczenia:

- 7 dni roboczych, od dnia złożenia kompletnego oświadczenia w sprawach niewymagających postępowania wyjaśniającego (termin należy liczyć od dnia roboczego następującego po złożeniu kompletnego oświadczenia);
- 30 dni od dnia złożenia oświadczenia, w sprawach wymagających przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego;
- 2 miesiące od dnia złożenia oświadczenia, w sprawach szczególnie skomplikowanych.

Powiatowy urząd pracy, wpisując oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń, może określić późniejszy dzień rozpoczęcia pracy, niż określi-

ny w oświadczeniu, nie wcześniejszy niż dzień następujący po dniu wpisania oświadczenia do ewidencji oświadczeń. Oryginał wpisanego do ewidencji oświadczenia stanowi dla cudzoziemca podstawę do ubiegania się w kraju jego stałego pobytu o wydanie wizy w celu wykonywania pracy oraz podjęcia pracy na warunkach wskazanych w wpisanym do ewidencji oświadczeniu bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę. Co do zasady Konsul wyda wizę, jeżeli planowany czas zatrudnienia wskazany w oświadczeniu wynosi co najmniej 91 dni. W uzasadnionych przypadkach Urząd odmawia wpisania oświadczenia do ewidencji, w szczególności jeżeli nie zostały spełnione formalne przesłanki do wpisu oświadczenia do ewidencji lub jeśli z okoliczności wynika, że oświadczenie zostało złożone dla pozoru, lub gdy podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi nie dopełnia obowiązków z tytułu prowadzenia działalności lub powierzania pracy innym osobom.

Od decyzji o odmowie wpisu oświadczenia do ewidencji można się odwołać w terminie 14 dni od dnia odbioru (doręczenia) decyzji.

Cudzoziemiec może legalnie podjąć pracę dopiero po uzyskaniu przez pracodawcę wpisu oświadczenia do ewidencji. Praca powinna odbywać się na warunkach wskazanych w wpisanym do ewidencji oświadczeniu. Co do zasady, zmiana pracodawcy lub warunków pracy wiąże się z koniecznością złożenia nowego oświadczenia i uzyskania jego wpisu do ewidencji.

Podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi, którego oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi zostało wpisane do ewidencji oświadczeń, pisemnie powiadamia powiatowy urząd pracy, który wpisał oświadczenie do ewidencji o:

- 1) podjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń;
- 2) niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni od daty rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń.

- 3) cudzoziemiec lub pracodawca, mogą również informować Urząd o zakończeniu pracy na podstawie wpisanego do ewidencji oświadczenia.

Niedopełnienie obowiązku informowania o podjęciu lub niepodjęciu pracy przez cudzoziemca podlega karze grzywny.

Wpis nowego oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń nie jest wymagany, jeżeli:

- nastąpiła zmiana siedziby lub miejsca stałego pobytu, nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi lub przejęcie zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę;
- nastąpiło przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę;
- podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi i cudzoziemiec zawarli umowę o pracę zamiast umowy cywilnoprawnej;
- cudzoziemiec jest pracownikiem tymczasowym, skierowanym przez pracodawcę do innego pracodawcy użytkownika, niż określony w oświadczeniu, jeżeli dane dotyczące pracy oferowanej cudzoziemcowi określone w oświadczeniu, z wyjątkiem miejsca wykonywania pracy, nie uległy zmianie.
- cudzoziemiec otrzymuje wynagrodzenie wyższe, niż to widniejące w oświadczeniu.

Jeżeli podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi, który zatrudniał cudzoziemca przez okres nie krótszy niż 3 miesiące w związku z oświadczeniem o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanym do ewidencji oświadczeń, złożył przed upływem daty zakończenia pracy wskazanej w oświadczeniu wnioski o wydanie zezwolenia na pracę dla tego cudzoziemca na tym samym stanowisku na podstawie umowy o pracę, a wniosek nie zawiera braków formalnych lub braki formalne zostały uzupełnione w terminie, pracę cudzoziemca na warunkach nie gorszych niż określone w oświadczeniu wpisanym do ewidencji oświadczeń uważa się za legalną od dnia upły-

wu ważności tego oświadczenia do dnia wydania zezwolenia na pracę lub doręczenia decyzji odmownej w tej sprawie. Przepis stosuje się odpowiednio, w przypadku złożenia przez cudzoziemca wniosku o zezwolenie na pobyt czasowy w związku z pracą, o którym mowa w art. 114 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach. Przepisu nie stosuje się w przypadku zawieszenia postępowania na wniosek strony.

Po wpisaniu oświadczenia do ewidencji, należy:

- poinformować pisemnie powiatowy urząd pracy o podjęciu lub niepodjęciu pracy przez cudzoziemca (w terminie 7 dni od planowanej daty rozpoczęcia pracy wskazanej w oświadczeniu),
- podpisać umowę z cudzoziemcem na warunkach określonych w oświadczeniu, a wcześniej przedstawić mu tę umowę przetłumaczoną na język dla niego zrozumiały,

Cudzoziemiec lub pracodawca mogą również informować Urząd o zakończeniu pracy na podstawie wpisanego do ewidencji oświadczenia. Jeżeli jednak urząd nie zostanie powiadomiony o podjęciu lub niepodjęciu pracy przez cudzoziemca, to grozi za to kara grzywny.

Możliwość pobytu i pracy obywateli Ukrainy w ramach rozwiązań ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy Jeśli obywatel Ukrainy wjechał legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z terytorium Ukrainy w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi na terytorium tego państwa w okresie od dnia 24 lutego 2022 r. i deklaruje zamiar pozostania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, to jego pobyt w Polsce uznaje się za legalny do dnia 4 marca 2024 r. Pracę obywatela Ukrainy w ww. sytuacji można zalegalizować wyłącznie na podstawie powiadomienia o podjęciu pracy przez obywatela Ukrainy. Pracę na podstawie oświadczenia lub zezwolenia mogą wykonywać obywatele Ukrainy przebywający w Polsce m.in. w ramach: wiz i zezwoleń na pobyt czasowy uprawniających do pracy w Polsce, dokumentów wydanych przez inne państwa obszaru Schengen lub w ruchu bezwizowym. Ponadto każdy przebywający legalnie w Polsce obywatel Ukrainy może podjąć pracę na podstawie powiadomienia.

Jeżeli ostatni dzień okresu pobytu obywatela Ukrainy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie wizy krajowej lub zezwolenia na pobyt czasowy przypada w okresie od dnia 24 lutego 2022 r., okres pobytu na podstawie wizy lub zezwolenia na pobyt czasowy oraz okres ważności wizy lub zezwolenia na pobyt czasowy ulegają przedłużeniu z mocy prawa do dnia 4 marca 2024 r.

Jeśli ostatni dzień dopuszczalnego okresu pobytu obywatela Ukrainy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie wizy Schengen, ruchu bezwizowego lub innego dokumentu pobytowego wydanego przez państwo obszaru Schengen, uprawniającego do podróży po terytorium innych państw tego obszaru, przypada w okresie od dnia 24 lutego 2022 r., jego pobyt na tym terytorium uznaje się za legalny do dnia 4 marca 2024 r.

15.10. Zezwolenie typu A lub B na pracę cudzoziemca na terytorium Polski

Warunkiem zatrudnienia cudzoziemca spoza UE, EOG lub Szwajcarii jest (poza przypadkami ewentualnych zwolnień z konieczności uzyskania zezwolenia) konieczność uzyskania zezwolenia na wykonywanie przez niego pracy typu A lub B.

15.11. Podmioty przeznaczenia zezwolenia typu A lub B

W celu zatrudnienia cudzoziemca, należy wnioskować o wydanie dla niego zezwolenia na pracę typu A lub B, jeżeli ten cudzoziemiec spełnia dwa warunki:

- cudzoziemiec jest obywatelem państwa nie należącego do Unii Europejskiej lub do Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub państwa innego niż Szwajcaria, oraz
- nie jest ustawowo zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę

Państwami członkowskimi Unii Europejskiej (UE) są: Austria, Belgia, Bułgaria, Chorwacja, Cypr, Czechy, Dania, Estonia, Finlandia, Francja, Grecja, Hiszpania, Holandia, Irlandia, Litwa, Luksemburg, Łotwa, Malta, Niemcy, Polska, Portugalia, Rumunia, Słowenia, Słowacja, Szwecja, Węgry, Włochy.

Państwami członkowskimi Europejskiego Obszaru Gospodarczego, poza państwami członkowskimi UE, są: Norwegia, Islandia, Liechtenstein.

15.12. Brak obowiązku uzyskania pozwolenia na pracę przez cudzoziemca

Z obowiązku posiadania pozwolenia na pracę jest cudzoziemiec, który:

- posiada status uchodźcy nadany w Rzeczypospolitej Polskiej
- korzysta z ochrony uzupełniającej w Rzeczypospolitej Polskiej
- posiada zezwolenie na pobyt stały w Rzeczypospolitej Polskiej
- posiada zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej w Rzeczypospolitej Polskiej
- posiada zgodę na pobyt ze względów humanitarnych
- posiada zgodę na pobyt tolerowany w Rzeczypospolitej Polskiej
- korzysta z ochrony czasowej w Rzeczypospolitej Polskiej
- posiada ważne zaświadczenie o udzielaniu ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej
- przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie dokumentu pobytowego wydanego przez inne państwo członkowskie Unii Europejskiej i celem jego pobytu jest wykonywanie pracy w charakterze pracownika kadry kierowniczej, specjalisty lub pracownika odbywającego staż w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa przez okres nieprzekraczający 90 dni w okresie 180 dni.

15.13. Podmioty zobowiązane o wystąpienie po zezwolenie typu A lub B

O zezwolenie na pracę typu A lub B dla cudzoziemca zawsze występuje pracodawca, który chce go zatrudnić. Zezwolenie na pracę jest zawsze wydawane dla konkretnego cudzoziemca. Zezwolenie typu A jest wydawane dla cudzoziemca wykonującego pracę na terytorium Polski, na podstawie umowy z podmiotem (pracodawcą), którego siedziba, miejsce zamieszkania lub oddział, zakład lub inna forma zorganizowanej działalności znajduje się na terytorium Polski.

Aby uzyskać zezwolenie typu A:

- wysokość wynagrodzenia, która będzie określona w umowie z cudzoziemcem nie może być niższa od wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku
- wysokość miesięcznego wynagrodzenia cudzoziemca nie może być niższa niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę

Zezwolenie typu B dotyczy cudzoziemca, który:

- pełni funkcję w zarządzie osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców
- pełni funkcję w zarządzie osoby prawnej będącej spółką kapitałową w organizacji
- prowadzi sprawy spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej jako komplementariusz albo prokurent – jeśli w ciągu kolejnych 12 miesięcy pełnił tę funkcję przez ponad 6 miesięcy.

Zezwolenia na pracę typu A i B zawsze są wydawane na czas określony.

- zezwolenie na pracę typu A wydawane jest na okres nie dłuższy niż 3 lata
- zezwolenie typu B może zostać wydane na okres 3 lat, chyba że osoba prawna zatrudnia powyżej 25 osób, w takim przypadku zezwolenie może wydane na okres nie dłuższy niż 5 lat.

Oba zezwolenia można przedłużyć. Wniosek o przedłużenie zezwolenia pracodawca składa nie wcześniej niż na 90 i nie później niż na 30 dni przed upływem okresu ważności zezwolenia.

Nie ma określonego terminu złożenia wniosku, ale należy mieć świadomość, że procedura wydania zezwolenia na pracę może trwać miesiąc (30 dni), a w szczególnie skomplikowanych przypadkach do 2 miesięcy. Należy jednak zaznaczyć, że terminy są liczone od dnia złożenia kompletnego i poprawnego formalnie wniosku, dlatego należy złożyć wniosek odpowiednio wcześniej.

Cudzoziemiec nie może rozpocząć pracy, jeśli nie ma zezwolenia – czyli do momentu jego udzielenia.

Wniosek zawiera m.in. typ zezwolenia, informacje dotyczące podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi, informacje dotyczące cudzoziemca, informacje dotyczące pracy, która ma być powierzona cudzoziemcowi.

We wniosku należy wskazać m.in. informacje dotyczące pracy oferowanej cudzoziemcowi, tj.:

- a) okres lub okresy pracy oznaczone datami,
- b) stanowisko lub rodzaj wykonywanej pracy,
- c) miejsce wykonywania pracy,
- d) podstawę prawną wykonywania pracy,
- e) wymiar czasu pracy lub przewidywaną liczbę godzin pracy w ciągu miesiąca lub tygodnia,
- f) wysokość wynagrodzenia określoną stawką godzinową lub miesięczną,
- g) zakres podstawowych obowiązków w związku z powierzeniem pracy cudzoziemcowi.

Jeżeli cudzoziemiec będzie wykonywał pracę w okresie krótszym niż miesiąc, we wniosku o wydanie zezwolenia na pracę podaje się przewidywaną liczbę godzin pracy i wynagrodzenie za cały okres pracy.

W zależności od tego, wniosek dotyczy zezwolenia typu A czy B, urząd będzie wymagał innego zestawu dokumentów.

Natomiast dokumenty, które należy złożyć niezależnie od typu zezwolenia to:

- wniosek o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca,

- dokumenty potwierdzające twoją tożsamość jako pracodawcy,
- kopię dowodu osobistego lub kopię wypełnionych stron z danymi z dokumentu podróży – jeśli dot. osoby fizycznej,
- odpis z Krajowego Rejestru Sądowego (KRS) lub innego właściwego rejestru, zawierający aktualne dane na dzień składania wniosku – dot. osoby prawnej,
- umowa spółki – jeśli dot. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w organizacji lub spółki cywilnej,
- akt notarialny o zawarciu spółki – jeśli dot. spółki akcyjnej w organizacji,
- kopia wszystkich wypełnionych stron z ważnego dokumentu podróży cudzoziemca, którego dotyczy wniosek, a w przypadku, gdy cudzoziemiec nie posiada ważnego dokumentu podróży i nie ma możliwości jego uzyskania – kopia innego ważnego dokumentu potwierdzającego jego tożsamość,
- dowód wpłaty zawierający następujące dane,
- nazwę podmiotu dokonującego wpłaty (pełna nazwa oraz adres siedziby pracodawcy),
- dane cudzoziemca (pełne imię i nazwisko cudzoziemca, dla którego występujesz z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę),
- pełnomocnictwo – w przypadku gdy pracodawca nie składa wniosku osobiście.

Nie ma określonego terminu złożenia wniosku, jednakże procedura wydania zezwolenia na pracę może trwać miesiąc (30 dni), a w szczególnie skomplikowanych przypadkach nawet 2 miesiące. Terminy są liczone od dnia złożenia kompletnego i poprawnego formalnie wniosku, dlatego należy złożyć wniosek odpowiednio wcześniej.

Formy złożenia wniosku, zasadniczo:

- 1) droga elektroniczna
- 2) poczta tradycyjna
- 3) osobiste złożenie wniosku w urzędzie – należy pamiętać, że każdy z urzędów wojewódzkich może określić swoje zasady składania wniosków. Należy zatem zweryfikować zasady

obowiązujące w danym urzędzie wojewódzkim, do którego składany jest wniosek.

Jeżeli przedsiębiorca zamierza skorzystać z pełnomocnika, to należy pamiętać o dołączeniu pełnomocnictwa.

Do wniosku wymagane będą zasadniczo następujące dokumenty:

1. Wniosek o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
2. Dowód wniesienia opłaty;
3. Dowód osobisty;
4. Odpis z rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego;
5. Umowa spółki;
6. Dokument podróży cudzoziemca;
7. Dokumenty potwierdzające kwalifikacje zawodowe;
8. Dokumenty potwierdzające spełnienie wymagań przez cudzoziemca lub przez pracodawcę ubiegającego się o zezwolenie na pracę;
9. Informacja o stanie zatrudnienia w podmiocie powierzającym cudzoziemcowi wykonywanie pracy;
10. Zeznanie o wysokości osiągniętego dochodu lub poniesionej straty przez podmiot powierzający wykonywanie pracy jako płatnika podatku dochodowego od osób prawnych w roku podatkowym poprzedzającym złożenie wniosku;
11. Pełnomocnictwo w sprawach administracyjnych.

W zależności od tego, czy staramy się o zezwolenie typu A czy B, urząd będzie wymagał innego zestawu dokumentów.

Dokumenty, które składamy niezależnie od typu zezwolenia:

- wniosek o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca,

Dokumenty potwierdzające tożsamość pracodawcy:

- kopię dowodu osobistego – dot. osoby fizycznej,
- odpis z Krajowego Rejestru Sądowego (KRS) lub innego właściwego rejestru, zawierający aktualne dane na dzień składania wniosku – dot. osoby prawnej,
- umowa spółki – jeśli reprezentowana jest spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w organizacji lub spółkę cywilną,

- akt notarialny o zawarciu spółki – jeśli reprezentowana jest spółka akcyjną w organizacji,
- kopia wszystkich wypełnionych stron z ważnego dokumentu podróży cudzoziemca, którego dotyczy wniosek, a w przypadku, gdy cudzoziemiec nie posiada ważnego dokumentu podróży i nie ma możliwości jego uzyskania – kopia innego ważnego dokumentu potwierdzającego jego tożsamość,
- dowód wpłaty zawierający następujące dane: nazwę podmiotu dokonującego wpłaty (pełna nazwa oraz adres siedziby pracodawcy),
- dane cudzoziemca (pełne imię i nazwisko cudzoziemca, dla którego występujemy z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę),
- pełnomocnictwo – w przypadku gdy pracodawca nie składa wniosku osobiście.

15.14. Weryfikacja dokumentów przez Urząd

Jeżeli wniosek zawiera braki formalne, to urząd wezwie do poprawienia błędów lub uzupełnienia brakujących dokumentów. Wyznaczony termin to co najmniej 7 dni. Jeśli błędy nie zostaną poprawione w wyznaczonym terminie, wniosek nie zostanie rozpatrzony.

Urząd może również wezwać cię do złożenia wyjaśnienia lub doprecyzowania posiadanych przez urząd informacji w trakcie postępowania. Urząd może również żądać dostarczenia innych dokumentów lub do składania zeznań potwierdzających okoliczności, o których mowa we wniosku.

15.15. Wydanie decyzji

Zezwolenie na pracę typu A oraz B wydawane jest w formie decyzji administracyjnej, w 3 egzemplarzach: jeden pozostaje

w urzędzie, a dwa dostaje pracodawca. Jeden egzemplarz należy przekazać cudzoziemcowi.

Wojewoda może też wydać decyzję o odmowie wydania zezwolenia na pracę, jeżeli z okoliczności wynika, że wniosek o wydanie zezwolenia na pracę został złożony dla pozoru, zezwolenie będzie wykorzystane przez cudzoziemca w celu innym niż wykonywanie pracy dla danego podmiotu lub podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi nie dopełnia obowiązków związanych z prowadzeniem działalności lub powierzaniem pracy innym osobom.

15.16. Czas oczekiwania

Zasadniczo do miesiąca, termin może się jednak wydłużyć do 2 miesięcy cudzoziemcowi.

Jeśli wojewoda wyemituje decyzję odmawiającą wydania zezwolenia na pracę, może się od niej odwołać w terminie 14 dni od dnia odbioru decyzji.

15.17. Obowiązki pracodawcy zatrudniającego cudzoziemca

Jeśli cudzoziemiec posiada zezwolenie typu A, pracodawca musi:

- uwzględnić w umowie z cudzoziemcem warunki określone w zezwoleniu na pracę (wynagrodzenie co najmniej wysokości minimalnego wynagrodzenia i nie niższe niż na porównywalnych stanowiskach w firmie),
- zawrzeć z cudzoziemcem umowę w formie pisemnej oraz przedstawić cudzoziemcowi przed podpisaniem umowy jej tłumaczenie na język dla niego zrozumiały,
- przekazać cudzoziemcowi, którego dotyczy zezwolenie, jeden egzemplarz zezwolenia na pracę, w formie pisemnej,
- w przypadku zwiększenia wymiaru czasu pracy cudzoziemca zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy

lub liczby godzin, w których cudzoziemiec wykonuje pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, podwyższyć proporcjonalnie wynagrodzenia cudzoziemca,

- informować cudzoziemca o działaniach podejmowanych w związku z postępowaniem o udzielenie lub przedłużenie zezwolenia na pracę oraz decyzjach o wydaniu, odmowie wydania lub uchyleniu zezwolenia,
- zachowywać należyłą staranność w postępowaniach o zezwolenie, przedłużenie i uchylenie zezwolenia na pracę cudzoziemca,
- udostępniać wojewodzie, terenowej jednostki organizacyjnej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, konsulowi, organowi Państwowej Inspekcji Pracy, organowi Krajowej Administracji Skarbowej, Straży Granicznej lub Policji dokumenty potwierdzające wypełnienie powyższych obowiązków sporządzone w języku polskim lub przetłumaczonych na język polski.

15.18. Konieczność wyrobienia nowego zezwolenia

Zezwolenie na pracę określa warunki zatrudnienia konkretnego cudzoziemca u wskazanego pracodawcy na opisanych w zezwoleniu warunkach. Przedsiębiorca posiada obowiązek wystąpienia o nowe zezwolenie, jeśli na tym samym stanowisku i na tych samych warunkach chce zatrudnić innego cudzoziemca, a także jeśli chce zmienić warunki pracy, czyli stanowisko pracy, najniższe możliwe wynagrodzenie, wymiar czasu lub rodzaj umowy, na podstawie której pracuje cudzoziemiec (za wyjątkiem zamiany umowy cywilnoprawnej na umowę o pracę).

15.19. Zmiana warunków pracy i płacy

W przypadku zezwolenia na pracę oraz oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wszystkie zmiany

dotyczące warunków pracy i płacy co do zasady oznaczają dla pracodawcy obowiązek uzyskania dla cudzoziemca nowego zezwolenia albo oświadczenia.

15.20. Wykaz wyjątków

W przypadku oświadczenia nie trzeba aktualizować dokumentów legalizacyjnych, jeśli zmiana dotyczy:

- siedziby lub miejsca zamieszkania,
- nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi lub przejęcia czy przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę,
- zastąpienia umowy cywilnoprawnej umową o pracę,
- stawki wynagrodzenia – na korzyść osoby zatrudnionej.

W przypadku zezwolenia na pracę nie trzeba aktualizować dokumentów legalizacyjnych, jeśli zmiana dotyczy:

- nazwy stanowiska, na jakim cudzoziemiec wykonuje pracę, przy jednoczesnym zachowaniu zakresu jego obowiązków,
- objęcia cudzoziemca obniżonym wymiarem czasu pracy wynikającym z innych przepisów,
- zastąpienia umowy cywilnoprawnej umową o pracę,
- stawki wynagrodzenia – na korzyść osoby zatrudnionej.

Jeżeli planowana zmiana warunków zatrudnienia nie dotyczy takich sytuacji, konieczne będzie uzyskanie nowego dokumentu legalizacyjnego pracę, przed wprowadzeniem tej zmiany.

W przypadku niektórych zmian, związanych z zatrudnieniem cudzoziemca na podstawie zezwolenia na pracę, należy o nich powiadomić pisemnie wojewodę w ciągu 7 dni od dnia zaistnienia zmiany w odniesieniu do:

- siedziby lub miejsca zamieszkania,
- nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi lub przejęcia czy przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę,
- zmiany osoby reprezentującej pracodawcę zagranicznego,
- powierzenia cudzoziemcowi pracy o innym charakterze

lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę na okresy łącznie nieprzekraczające 30 dni w roku kalendarzowym pod warunkiem zachowania pozostałych warunków określonych w zezwoleniu na pracę.

Niedochowanie obowiązku powiadomienia stanowi wykroczenie, zagrożone karą grzywny. W przypadku zezwolenia na pracę, jeżeli praca cudzoziemca w innym charakterze lub na innym stanowisku wymaga szczególnych zezwoleń lub uprawnień, cudzoziemiec musi je posiadać.

15.21. Zezwolenie na pobyt czasowy i pracę – zezwolenie jednolite

Cudzoziemiec wykonujący pracę na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, czyli zezwolenia jednolitego, musi wystąpić do wojewody o zmianę zezwolenia w zakresie wymiaru czasu pracy, rodzaju umowy, płacy albo stanowiska. Cudzoziemiec nie musi jednak wnioskować o zmianę zezwolenia, ani informować wojewody w przypadku:

- zmiany siedziby lub miejsca zamieszkania,
- nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi lub
- przejęcia zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę lub przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę
- zastąpienia umowy cywilnoprawnej umową o pracę
- zmiany nazwy stanowiska – jeśli cudzoziemiec jednocześnie zachowa ten sam zakres obowiązków.

Podmiot powierzający wykonywanie pracy ma obowiązek przekazać cudzoziemcowi dokumenty potrzebne do złożenia wniosku o zmianę zezwolenia:

Ważne jest aby w okresie oczekiwania na zmianę zezwolenia jednolitego należy bezwzględnie zapewnić cudzoziemcowi takie same warunki pracy i płacy oraz stanowisko, jakie zostały określone w dotychczasowym zezwoleniu.

15.22. Obowiązek informacyjny

W terminie 7 dni należy pisemnie powiadomić wojewodę, który wydał zezwolenie na pracę, o tym że:

- cudzoziemiec rozpoczął pracę o innym charakterze lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę,
- nastąpiła zmiana siedziby lub miejsca zamieszkania, nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego cudzoziemcowi wykonywanie pracy lub przejęcie zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę,
- nastąpiło przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę,
- zmieniła się osoba reprezentująca pracodawcę,
- cudzoziemiec nie podjął pracy w okresie 3 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę,
- cudzoziemiec przerwał pracę na okres przekraczający 3 miesiące,
- cudzoziemiec zakończył pracę wcześniej niż 3 miesiące przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę.

15.23. Zezwolenie na pobyt czasowy i pracę – tzw. zezwolenie jednolite

Zezwolenie jednolite pozwala na legalizację zarówno pobytu jak i pracy w ramach jednej procedury. Procedura uzyskania zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, czyli zezwolenie jednolite jest korzystna, gdyż wszystkie formalności legalizujące pobyt i zatrudnienie cudzoziemca odbywają się w ramach jednego postępowania administracyjnego – cudzoziemiec nie musi odrębnie ubiegać się o zezwolenie na pobyt (na przykład o wizę), a pracodawca – o zezwolenie na pracę. Wojewoda, który udzielił jednolitego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę na terytorium Polski, wydaje cudzoziemcowi z urzędu kartę pobytu. Karta pobytu, w okresie w którym jest ważna, potwierdza tożsamość cudzoziemca oraz uprawnia go, wraz z dokumentem podróży, do

wielokrotnego przekraczania granicy bez konieczności uzyskania wizy.

Jednolite zezwolenie na pobyt czasowy i pracę uprawnia zarówno do pobytu, jak i do pracy w Polsce na warunkach w wskazanych w zezwoleniu.

15.24. Podmiot składający wniosek

Wniosek o wydanie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę zawsze składa osobiście cudzoziemiec, dla którego takie zezwolenie ma być wydane. Nie robi tego – tak jak to ma miejsce w przypadku zezwoleń na pracę – pracodawca.

Cudzoziemiec powinien złożyć wniosek o wydanie zezwolenia jednolitego, jeżeli zamierza przebywać w Polsce dłużej niż 3 miesiące, a głównym celem jego pobytu jest wykonywanie pracy na podstawie umowy o pracę albo umowy cywilnoprawnej. Jednolite zezwolenie uprawnia do pracy na warunkach wskazanych w tym zezwoleniu. Jeśli zmieniają się warunki pracy, lub cudzoziemiec chce zmienić pracodawcę musi wystąpić o nowe zezwolenie.

15.25. Wymogi konieczne do spełnienia, aby uzyskać jednolite zezwolenie

Wojewoda udziela zezwolenia na pobyt czasowy i pracę cudzoziemcowi, który zamierza przebywać na terytorium Polski i wykonywać pracę powyżej 3 miesięcy.

Cudzoziemiec musi mieć potwierdzenie, że posiada ubezpieczenie zdrowotne – finansowane ze środków publicznych (Narodowy Fundusz Zdrowia) lub prywatne (polisa ubezpieczeniowa), które będzie pokrywało koszty leczenia na terytorium Polski.

Pracodawca, który ma zatrudnić cudzoziemca starającego się o zezwolenie na pobyt czasowy i pracę, musi spełnić następujące warunki:

- wynagrodzenie cudzoziemca nie będzie niższe niż wynagrodzenie pracowników wykonujących pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku, w tym samym wymiarze czasu pracy,
- wysokość miesięcznego wynagrodzenia cudzoziemca nie będzie niższa niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę niezależnie od wymiaru czasu pracy i rodzaju stosunku prawnego stanowiącego podstawę wykonywania pracy przez cudzoziemca – nawet jeśli cudzoziemiec będzie zatrudniony na część etatu, jego wynagrodzenie nie może być niższe niż płaca minimalna. Wymóg ten uważa się za spełniony, gdy celem pobytu cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest wykonywanie pracy na rzecz więcej niż jednego podmiotu powierzającego wykonywanie pracy i suma wynagrodzeń nie jest niższa niż wysokość minimalnego wynagrodzenia.

Cudzoziemiec składa wniosek wraz z niezbędnymi załącznikami do wojewody właściwego ze względu na miejsce swojego pobytu. Wniosek o wydanie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę powinien być złożony osobiście przez cudzoziemca, nie później niż w ostatnim dniu legalnego pobytu na terytorium Polski. Przy składaniu wniosku są pobierane odciski linii papilarnych, w związku z tym cudzoziemiec nie może złożyć wniosku przez pełnomocnika – musi to zrobić osobiście. Wniosek można wysłać pocztą – wtedy jako datę złożenia wniosku przyjmuje się datę nadania korespondencji w placówce pocztowej. Jest to zalecane rozwiązanie, jeśli cudzoziemiec do ostatniego dnia legalnego pobytu nie może złożyć wniosku osobiście.

Jeśli wniosek zostanie wysłany drogą pocztową, wojewoda wezwie cudzoziemca do urzędu, w celu dokonania pobrania odcisków linii papilarnych.

Jeżeli cudzoziemiec złoży wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę w trakcie legalnego pobytu i wniosek ten nie będzie zawierał braków formalnych lub ewentualne braki formalne zostaną uzupełnione w wyznaczonym terminie, wojewoda zamieści w dokumencie podróży cudzoziemca odcisk

stemplu. Odcisk ten stanowi urzędowe potwierdzenie faktu złożenia wniosku.

Pobyt cudzoziemca w Polsce jest legalny od dnia złożenia wniosku, do dnia, w którym decyzja w sprawie udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy stanie się ostateczna. Umieszczenie stempla w dokumencie podróży nie uprawnia cudzoziemca do podróżowania po terytorium innych państw obszaru Schengen.

Cudzoziemiec może wyjechać do kraju pochodzenia. Jeśli jednak pochodzi z państwa objętego obowiązkiem wizowym, aby powrócić do Polski, powinien uzyskać wizę. Praca w okresie oczekiwania na zezwolenie jednolite Cudzoziemiec, który w terminie złożył kompletny wniosek, ma prawo pracować w okresie oczekiwania na wydanie zezwolenia jednolitego tylko wtedy, gdy posiada tytuł pobytowy na terytorium Polski, który nie wyklucza wykonywania pracy oraz spełnia jeden z poniższych warunków:

- ma ważne zezwolenie na pracę,
- posiada ważne oświadczenie pracodawcy wpisane do ewidencji lub zarejestrowane przez właściwy powiatowy urząd pracy,
- bezpośrednio przed złożeniem wniosku wykonywał pracę na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi i ubiega się o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę z uwagi na kontynuację pracy u tego samego pracodawcy, który wcześniej zatrudniał cudzoziemca przez okres nie krótszy niż 3 miesiące na tym samym stanowisku na podstawie umowy o pracę,
- jest zwolniony z obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę.

Decyzja dotycząca udzielenia zezwolenia jednolitego powinno zostać wydana w ciągu 1 miesiąca od dnia wszczęcia postępowania.

W praktyce wszczęcie postępowania jest uzależnione od posiadania przez urząd wojewódzki informacji (m.in. ze Straży Granicznej, Policji, ABW i innych organów). To powoduje, że w zależności od urzędu wojewódzkiego rozpatrującego wniosek, procedura trwa średnio od 2 do 7 miesięcy, jednak w niektórych przypadkach może potrwać nawet rok.

Jeśli cudzoziemiec ma zostać zatrudniony na podstawie umowy o pracę lub umowy zlecenia to osobny dokument ubezpieczenia zdrowotnego nie powinien być już wymagany, ponieważ cudzoziemiec będzie objęty obowiązkowym ubezpieczeniem zdrowotnym.

W decyzji o udzieleniu cudzoziemcowi zezwolenia na pobyt czasowy i pracę wskazuje się:

- podmiot powierzający wykonywanie pracy (pracodawcę), a w przypadku, gdy cudzoziemiec będzie pracownikiem tymczasowym – także pracodawcę użytkownika
- stanowisko, na jakim cudzoziemiec ma wykonywać pracę
- najniższe wynagrodzenie, które może otrzymywać cudzoziemiec na danym stanowisku
- wymiar czasu pracy
- rodzaj umowy, na podstawie której cudzoziemiec ma wykonywać pracę.

Jeśli cudzoziemiec będzie wykonywał pracę u kilku pracodawców, to te warunki określa się odrębnie dla każdego z nich. Nie będą one jednak wskazane w zezwoleniu jednolitym, jeżeli cudzoziemiec spełnia warunki do zwolnienia go z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę. W takim przypadku zezwolenie określa jedynie podstawę zwolnienia.

Zezwolenia na pobyt czasowy i pracę udziela się na czas określony – nie krótszy niż 3 miesiące i nie dłuższy niż 3 lata.

Nie ma możliwości przedłużenia zezwolenia na pobyt czasowy i pracę. Cudzoziemiec, któremu kończy się zezwolenie, może:

- a) złożyć wniosek o wydanie kolejnego zezwolenia jednolitego lub
- b) wyjechać z Polski przed końcem ważności zezwolenia.

Zmiana pracodawcy, pracodawcy użytkownika lub warunków pracy wymaga zmiany jednolitego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę lub złożenia wniosku o nowe zezwolenie. Do warunków pracy zalicza się również liczbę godzin pracy cudzoziemca.

Cudzoziemiec musi wystąpić z wnioskiem o zmianę zezwolenia lub wydanie nowego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, jeśli pracodawca chce zmienić:

- stanowisko, na jakim cudzoziemiec ma wykonywać pracę
- najniższe wynagrodzenie, które może otrzymywać cudzoziemiec na danym stanowisku
- wymiar czasu pracy
- rodzaj umowy, na podstawie której cudzoziemiec ma wykonywać pracę.

15.26. Dodatkowe obowiązki cudzoziemca po uzyskaniu zezwolenia

Cudzoziemiec przebywający na terytorium Polski na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę jest zobowiązany zawiadomić pisemnie wojewodę, który udzielił tego zezwolenia, w terminie 15 dni roboczych, o utracie pracy u któregokolwiek z podmiotów powierzających wykonywanie pracy, wymienionych w zezwoleniu.

Jeżeli cudzoziemiec zamierza zmienić pracodawcę wskazanego w zezwoleniu, musi zmienić zezwolenie na pobyt czasowy i pracę lub uzyskać nowe zezwolenie. Jeżeli cudzoziemiec zamierza wykonywać pracę na innym stanowisku lub na innych warunkach niż określone w zezwoleniu jednolitym bądź u innego pracodawcy użytkownika – gdy jest pracownikiem tymczasowym – musi wnioskować o zmianę zezwolenia.

Zmiana siedziby lub miejsca zamieszkania, nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi, przejęcie pracodawcy lub jego części przez innego pracodawcę, przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, zastąpienie umowy cywilnoprawnej umową o pracę, zmiana nazwy stanowiska, na jakim cudzoziemiec wykonuje pracę, przy jednoczesnym zachowaniu zakresu jego obowiązków lub – nie wymagają zawiadomienia wojewody ani zmiany lub wydania nowego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę.

Natomiast każdorazowa zmiana w zakresie wymiaru czasu pracy lub godzin wymaga zmiany zezwolenia.

15.27. Odmowa wydania zezwolenia

Wojewoda odmówi wydania zezwolenia m.in. jeśli:

- cudzoziemiec:
 - a) nie spełnia wymogów ze względu na deklarowany cel pobytu lub okoliczności, które są podstawą ubiegania się o to zezwolenie, nie uzasadniają jego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez okres dłuższy niż 3 miesiące,
 - b) zawarł we wniosku nieprawdziwe dane lub fałszywe informacje, posłużył się fałszywymi dokumentami, zeznał nieprawdę lub zataił prawdę,
 - c) został skazany prawomocnym wyrokiem za przestępstwo przeciwko wiarygodności dokumentów, popełnione w związku z postępowaniem w sprawie udzielenia mu zezwolenia na pobyt czasowy i pracę,
 - d) złożył wniosek podczas nielegalnego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub przebywa na tym terytorium nielegalnie
- pracodawca:
 - a) nie posiada środków finansowych ani źródeł dochodu niezbędnych do pokrycia zobowiązań związanych z powierzeniem pracy lub nie prowadzi rzeczywistej działalności gospodarczej, rolniczej lub statutowej uzasadniającej powierzenie pracy cudzoziemcowi w danym okresie, w szczególności, gdy jego działalność została zawieszona, wykreślona z rejestru lub jest w trakcie likwidacji,
 - b) przedstawił w załączniku do wniosku nieprawdziwe dane lub fałszywe informacje, posłużył się fałszywymi dokumentami, zeznał nieprawdę lub zataił prawdę,
 - c) prawomocnym wyrokiem sądu został uznany za winnego wykroczenia związanego z nielegalnym zatrudnianiem cudzoziemca lub w ciągu 2 lat został ponownie uznany za winnego popełnienia tego samego czynu,
 - d) jest karany za popełnienie przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową,

- e) jest karany za popełnienie przestępstwa przeciwko wiarygodności dokumentów w związku z postępowaniem o wydanie zezwolenia na pracę lub jest podmiotem zarządzanym lub kontrolowanym przez taką osobę,
- f) jest karany za przestępstwo handlu ludźmi lub jest podmiotem zarządzanym lub kontrolowanym przez taką osobę.

W przypadku gdy wojewoda wyda decyzję odmawiającą wydania zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, wówczas cudzoziemiec może złożyć od niej odwołanie za pośrednictwem wojewody do w ciągu 14 dni od jej otrzymania. Prawo odwołania od tej decyzji przysługuje wyłącznie cudzoziemcowi (a nie potencjalnemu pracodawcy).

15.28. Zmiana jednolitego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę

Cudzoziemiec powinien złożyć wniosek do właściwego wojewody o zmianę jednolitego pozwolenia na pobyt i pracę, jeśli nastąpiła zmiana:

- stanowiska, na jakim cudzoziemiec ma wykonywać pracę,
- najniższego wynagrodzenia, które może otrzymywać cudzoziemiec na danym stanowisku,
- wymiaru czasu pracy,
- rodzaju umowy, na podstawie której cudzoziemiec ma wykonywać pracę.

W przypadku zmiany takiego pozwolenia na pobyt czasowy i pracę okres ważności pozwolenia pozostaje bez zmian (czyli zmiana nie powoduje wydłużenia ważności pozwolenia).

Nie wymaga zmiany lub wydania nowego jednolitego pozwolenia na pobyt czasowy i pracę:

- zmiana siedziby lub miejsca zamieszkania, nazwy lub formy prawnej pracodawcy,
- przejęcie pracodawcy lub jego części przez innego pracodawcę,

- przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę,
- zastąpienie umowy cywilnoprawnej umową o pracę
- zmiana nazwy stanowiska, na jakim cudzoziemiec wykonuje pracę, przy jednoczesnym zachowaniu zakresu jego obowiązków

15.29. Powiadomienie o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy

W następstwie wejścia w życie przepisów o pomocy obywatelom Ukrainy możliwe jest powierzenie pracy obywatelowi Ukrainy na podstawie darmowego powiadomienia, które należy złożyć elektronicznie przez praca.gov.pl. Jeśli obywatel Ukrainy wjechał do Polski ze względu na działania wojenne w okresie od dnia 24 lutego 2022 r. i jego pobyt w RP został uznany za legalny do dnia 4 marca 2024 r. (ochrona czasowa) to jego pracę można zalegalizować wyłącznie na podstawie powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy. Ww. pobyt nie daje uprawnienia do legalnego podjęcia pracy na podstawie oświadczenia lub zezwolenia na pracę, w tym zezwolenia na pracę sezonową.

15.30. Zasady powierzenia pracy obywatelowi Ukrainy na podstawie powiadomienia

Powiadomienie składa pracodawca lub jego pełnomocnik do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na swoją siedzibę lub miejsce zamieszkania w terminie 14 dni od podjęcia pracy przez cudzoziemca. Praca cudzoziemca w związku ze złożonym powiadomieniem będzie legalna pod warunkiem, że: jest on obywatelem Ukrainy przebywającym legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub jest obywatelem Ukrainy, który wjechał legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z tery-

torium Ukrainy w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi na terytorium tego państwa w okresie od dnia 24 lutego 2022 r. i deklaruje zamiar pozostania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (pobyt na terytorium RP uznaje się za legalny do dnia 4 marca 2024 r. – ochrona czasowa).

Na takich samych zasadach jak obywatel Ukrainy, pracę może podjąć jego małżonek niemający obywatelstwa ukraińskiego, jeśli wjechał legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z terytorium Ukrainy w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi na terytorium tego państwa w okresie od dnia 24 lutego 2022 r. Powiadomienie uprawnia cudzoziemca do wykonywania pracy bez obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, czy oświadczenia. Obywatele Ukrainy mogą również podejmować prace na podstawie oświadczeń, czy zezwoleń na pracę Informacje o zatrudnianiu cudzoziemców spoza UE i EOG.

Złożenie powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy nie podlega opłacie. Składane powiadomienia nie podlegają weryfikacji, Urząd Pracy prowadzi jedynie ich ewidencję. Zmiana pracodawcy wymaga uzyskania nowego powiadomienia. Nowe powiadomienie na aktualne dane należy złożyć również w przypadku obniżenia: wysokości wynagrodzenia, liczby godzin pracy lub wymiaru czasu pracy. Nie ma możliwości wycofania/anulowania, ani skorygowania złożonego powiadomienia.

Nie każde zawarcie z cudzoziemcem kolejnej umowy, wiąże się z koniecznością złożenia nowego powiadomienia o podjęciu pracy. Jeżeli z cudzoziemcem zostanie zawarta kolejna umowa zawierająca takie same warunki jak dotychczas, wówczas mamy do czynienia z kontynuacją pracy a nie jej podjęciem, a zatem złożenie nowego powiadomienia nie jest wymagane. W tej sytuacji wystarczające jest powiadomienie złożone na początku po podjęciu pracy na podstawie pierwszej umowy. Ww. zależność działa pod warunkiem, że kolejne umowy były zawierane bezpośrednio jedna po drugiej. Przerwy pomiędzy kolejnymi umowami skutkują koniecznością złożenia nowego powiadomienia, do każdej z tych umów.

Jeżeli upłynął termin przeznaczony na złożenie powiadomienia pracodawca nie ma możliwości doprowadzenia do sytuacji zgodnej z prawem poprzez wysłanie powiadomienia po okresie 14 dni. W takim przypadku konieczne jest ponowne powierzenie pracy temu cudzoziemcowi (nawiązanie nowej umowy), od którego liczony jest nowy okres 14 dni przewidziany na złożenie powiadomienia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi.

Podsumowując, niezmiernie ważną kwestią w aspekcie ewentualnego zarzutu w postaci nielegalnego zatrudnienia cudzoziemca jest okoliczność, że w sytuacji gdy cudzoziemiec świadczy pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, co jest oczywiście dopuszczalne w świetle obowiązujących uregulowań prawnych, i jeśli podstawą dopuszczenia do pracy jest zezwolenie na pracę, zezwolenie na pobyt czasowy i pracę lub oświadczenie o powierzeniu pracy, nie jest dopuszczalne zwiększenie określonej w tych dokumentach liczby godzin pracy cudzoziemca w tygodniu lub w miesiącu, – bez uprzedniej zmiany treści zezwolenia wydania nowego zezwolenia bądź wpisania do ewidencji oświadczeń w PUP nowego oświadczenia, które uwzględnia tę zmianę. Takie stanowisko bezwzględnie prezentuje aktualnie Państwowa Inspekcja Pracy. Zatem nie ma możliwości powierzenia cudzoziemcom świadczącym usługi na podstawie umów cywilnoprawnych pracy w wymiarze innym niż wskazane w stosownych zezwoleniach. W przeciwnym razie, organ kontrolny postawi przedsiębiorcy zarzut nielegalnego zatrudnienia cudzoziemca.

15.31. Zmiana zatrudnienia z umowy o pracę na umowę cywilnoprawną

Procedura przejścia z umowy o pracę na umowę cywilnoprawną (np. Umowę o świadczenie usług kierowania pojazdami):

1. Z inicjatywą wypowiedzenia umowy o pracę powinien wystąpić Pracownik/Kierowca. Składa on wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia właściwego dla jego okresu zatrudniania.

2. W przypadku braku możliwości uzyskania wypowiedzenia umowy o pracę z inicjatywy pracownika/kierowcy, wówczas rozwiązanie umowy o pracę może (w ostateczności) nastąpić za porozumieniem stron, w którym ustala się, że umowa ulega rozwiązaniu się w ściśle określonym dniu (np. w dniu zawarcia porozumienia). Jednocześnie pracodawca powinien być w stanie wykazać, że to pracownik jest stroną wypowiadającą umowę o pracę. W żadnym wypadku stroną faktycznie inicjującą rozwiązanie umowy o pracę nie może być pracodawca.

Z perspektywy pracodawcy optymalne byłoby aby rozwiązanie umowy o pracę odbyło się za pomocą wypowiedzenia umowy przez pracownika. Należy również mieć na uwadze, że w przypadku rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron, w przypadku większej ilości pracowników w jednym czasie, zastosowanie mogą mieć przepisy dotyczące zwolnień grupowych.

3. W przypadku, kiedy Pracownik wypowiedział umowę o pracę, zgodnie z pkt. 1, strony ustalają wcześniejszy termin rozwiązania umowy, zgodnie z art. 36 § 6 Kodeksu Pracy, którego brzmienie jest następujące: *„Strony mogą po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną z nich ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy; ustalenie takie nie zmienia trybu rozwiązania umowy o pracę”*. Na podstawie powyższej regulacji, możliwe jest skrócenie okresu wypowiedzenia i ustalenie, że upływa on w danym dniu o wskazanej godzinie (np. w dniu złożenia wypowiedzenia przez pracownika), co umożliwi płynne przejście z zatrudnienia w trybie umowy o pracę na umowę cywilnoprawną, gdyż możemy dostosować ostateczną datę zakończenia stosunku pracy do daty wydania nowego dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej – cyt. *„§ 6. Strony mogą po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną z nich ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy; ustalenie takie nie zmienia trybu rozwiązania umowy o pracę”*.

4. Strony zawierają nową umowę cywilnoprawną, w której podstawa wynagrodzenia zasadniczego, będzie wyższa od dotychczasowego przykładowo o 100 zł brutto.
5. Nie ma przeciwwskazań, aby wypowiedzenie umowy o pracę i zawarcie nowej umowy cywilnoprawnej nastąpiło w tym samym dniu.

W przypadku zezwolenia na pracę oraz oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wszystkie zmiany dotyczące warunków pracy i płacy, w tym zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną wiążą się z obowiązkiem uzyskania nowego zezwolenia/oświadczenia dla cudzoziemca.

Wyjątkiem od tej zasady jest zastąpienie umowy cywilnoprawnej umową o pracę (w przypadku zezwolenia na pracę/oświadczenia) powierzenie cudzoziemcowi pracy o innym charakterze lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę na okresy łącznie nieprzekraczające 30 dni w roku kalendarzowym pod warunkiem zachowania pozostałych warunków określonych w zezwoleniu na pracę. Przy czym, jeżeli praca w innym charakterze lub na innym stanowisku wymaga szczególnych zezwoleń lub uprawnień, to cudzoziemiec musi je posiadać (tylko w przypadku zezwolenia na pracę), objęcie cudzoziemca obniżonym wymiarem czasu pracy (tylko w przypadku zezwolenia na pracę).

W tych przypadkach, musisz jedynie powiadomić pisemnie o tym fakcie odpowiednio wojewodę lub starostę w ciągu 7 dni od dnia zaistnienia tej zmiany. Niedochowanie tego obowiązku stanowi wykroczenie, zagrożone karą grzywny.

15.32. Zezwolenie na pobyt czasowy i pracę – zezwolenie jednolite (Karta pobytu)

W przypadku, gdy cudzoziemiec wykonuje pracę na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę (zezwolenia jednolitego), zmiana warunków pracy, płacy albo stanowiska wiąże się z koniecznością wystąpienia przez cudzoziemca do wojewody jedynie o zmianę zezwolenia, a nie o wydanie nowego zezwolenia.

W okresie oczekiwania na zmianę zezwolenia jednolitego należy zapewnić cudzoziemcowi takie same warunki pracy i płacy oraz stanowisko, jakie zostały określone w dotychczasowym zezwoleniu/oświadczeniu.

W następstwie wejścia w życie przepisów o pomocy obywatelom Ukrainy możliwe jest powierzenie pracy obywatelowi Ukrainy na podstawie darmowego powiadomienia.

Powiadomienie legalizuje pracę cudzoziemca w okresie jego legalnego pobytu na terytorium Polski bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, czy oświadczenia. Powiadomienie należy złożyć elektronicznie przez praca.gov.pl.

Powyższe rozwiązania umożliwiają nie ubiegać się o nowe zezwolenie/oświadczenie dla obywatela Ukrainy w związku ze zmianą dotychczasowych warunków pracy i płacy w postaci zastąpienia umowy o pracę umową cywilnoprawną. Wystarczy więc rozwiązać umowę o pracę, a o zatrudnieniu obywatela Ukrainy powiadomić właściwy powiatowy urząd pracy.

Podstawa prawna

- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- Ustawa z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego;
- Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 18 lipca 2022 r. w sprawie zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi;
- Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach;
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 września 2022 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2023 r.;
- Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa.

Nowe zasady delegowania pracowników do krajów Unii Europejskiej obowiązujące po 2 maja 2018 r.

16.1. Wstępna analiza nowych zasad delegowania pracowników

Od 2 maja 2018r. obowiązują nowe zasady uzyskania dokumentu A1 na mocy którego można delegować w prostszy sposób kierowców spoza UE np. z Ukrainy, Białorusi itp. Zaświadczenie A1 to dokument potwierdzający, iż dowolny pracownik – w tym także obcokrajowiec spoza UE, podlega regulacjom w zakresie ubezpieczenia w danym państwie Unii Europejskiej np. w Polsce. ZUS wyjaśnia, że – cyt. *„Zaświadczenie potwierdza, że w okresie pracy za granicą właściwe jest ustawodawstwo polskie, a więc składki powinny być opłacane w Polsce”*.

Dotychczasowe problemy wynikały z niejednolitej interpretacji przez oddziały ZUS pojęcia „*legalnego zamieszkania*”. Autorzy niniejszej monografii brali bezpośredni udział w pracach nad powyższymi zmianami z ramienia Kancelarii Prawnej Viggen Sp.j. oraz Stowarzyszenia URKSiTD „Najlepsza Droga” i zaproponowali nowe, bardziej liberalne zasady nabycia zaświadczenia

A1, które w ogromnej mierze zostały uwzględnione i powinny zakończyć wielomiesięczne problemy pracodawców z nabywaniem dokumentu A1.

Ułatwienia były absolutnie konieczne, ponieważ wiele polskich firm transportowych skarżyło się na poważny brak kierowców na rynku pracy. W efekcie koniecznością stało się zatrudnianie ich z Ukrainy i innych krajów spoza UE. Niestety, Zakład Ubezpieczeń Społecznych przez wiele miesięcy wydawał decyzje odmowne ws. wydawania zaświadczenia A1 (które potwierdza odprowadzanie składek na ubezpieczenie społeczne w Polsce). Zatrudnienie obcokrajowca spoza UE i delegowanie go to pracy w krajach UE, bez uzyskania poświadczenia A1, niesie dla polskich pracodawców bardzo poważne konsekwencje, dwójakiego rodzaju:

- 1) wynagrodzenie należy „oskładkować” (za wyjątkiem opodatkowania) w kraju, do którego delegowany jest pracownik i w tym też kraju należy je uiścić;
- 2) pracownik pozbawiony jest ubezpieczenia EKUZ.

16.2. Konsultacje w Ministerstwie Rodziny Pracy i Polityki Społecznej

W celu rozwiązania tego bardzo ważnego problemu dla polskich pracodawców, 27 października 2017 r. odbyło się w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej robocze spotkanie Wiceministra Marcina Zielenieckiego oraz Naczelnik Departamentu Ubezpieczeń i Składek Anny Nowickiej a także Pani Prezes ZUS prof. Gertrudy Uścińskiej z przedstawicielami środowisk pracodawców. W spotkaniu uczestniczyli w szczególności przedstawiciele Kancelarii Prawnej Viggen dr Mariusz Miąsko (reprezentujący Stowarzyszenie Uczestników Rynku Komunikacji Samochodowej i Transportu Drogowego „Najlepsza Droga”), przedstawiciele OZPTD (Andrzej Bogdanowicz), przedstawiciel ZMPD (Piotr Mikiel), Piotr Ozimek z EPO Trans wraz zastępcą prawnym (Joanną Jasiewicz) oraz przedstawiciele innych orga-

nizacji pracodawców. Podczas spotkania w Ministerstwie Pracy problem odmowy wydawania zaświadczeń A1 dla kierowców z Ukrainy i innych państw trzecich, został bardzo szeroko omówiony. Przede wszystkim podkreślano, że wbrew propozycji przedstawicieli ZUS, pojedynczy kierowca nie potrzebuje wynajmować całego mieszkania w Polsce, gdyż pracując w transporcie międzynarodowym jedynie niewielką część czasu spędza w naszym kraju.

Jednym z kluczowych elementów spotkania okazała się propozycja przedstawicieli Kancelarii Prawnej Viggen sp.j., (autorów niniejszego opracowania), którzy zaproponowali, aby ZUS odstąpił od praktyki dokładnej weryfikacji warunków związanych z ustaleniem tzw. „ośrodka życiowego pracownika” na terytorium Polski. Dr Miąsko, przytoczył treść art. 11 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) 987/2009 i wykazał, że ZUS nadużywa własnych uprawnień. Wskazano bowiem, iż z treści przywołanego uregulowania wynika *expressis verbis*, iż przesłanki ustalenia ośrodka życiowego pracownika wskazane w rzeczonym przepisie powinny być brane pod uwagę nie przez ZUS (podczas oceny zasadności wydania zaświadczenia A1), lecz między organami państw członkowskich, gdyby zaistniał spór w przedmiotowym zakresie.

Miało to kluczowe znaczenie dla dalszego przebiegu negocjacji ze stroną rządową, ponieważ dr Miąsko wykazał, iż ZUS (prawdopodobnie nieświadomie) mylnie stosował wspomniany przepis w relacji do poszczególnych pracodawców (stawiając za wyższe wymagania dla pracodawców).

W konsekwencji dr Miąsko przedstawił propozycję nowego sposobu ustalania ośrodka życiowego pracownika mobilnego, czyli na podstawie wykładni językowej (opartej na wersji angielskiej i niemieckiej) art. 1 lit. j) rozporządzenia 883/2006 WE, który definiuje *ośrodek życiowy* pracownika jako miejsce, gdzie osoba „zwykle przebywa”, a nie gdzie „zamieszkuje”.

Początkowo propozycja ta nie spotkała się z przychylnością przedstawicieli ZUS i MRPiPS, lecz dr Miąsko z KPV, przytoczył oryginalną treść przedmiotowego rozporządzenia w wersji języ-

kowej niemieckiej, gdzie sformułowano tę kwestię jako „*gewöhnlichen Aufenthalt*” oraz angielskiej: „*habitual residence*”. Znaczą one mniej więcej tyle, co „*zwykły pobyt*”.

Dr Miąsko wykazał więc, że w wyniku niedokładnego tłumaczenia rozporządzenia, ZUS na podstawie polskiej wersji językowej wymagał od pracodawców wykazania (aż) miejsca „*zamieszkania*”, zamiast po prostu faktu „*zwykłego pobytu*” w Polsce.

Kwestia ta miała dalekosiężne skutki praktyczne, ponieważ dotychczas ZUS oddalał wnioski o poświadczenia A1, gdy arbitralnie uznał, że warunki lokalowe *zamieszkania* odbiegają od wyobrażenia urzędników. Np. urzędnicy ZUS uznawali, że 1 pracownik, powinien dysponować jednym całym mieszkaniem, pomimo, że pracownik wykonujący pracę mobilną w krajach UE, praktycznie w nim nie przebywał. Na skalę masową odmawiano wydawania A1, gdy mieszkanie wynajmował więcej niż jeden pracownik. Nieco uprzedzając, można w tym miejscu wskazać, iż aktualnie (od 2 maja 2018 r.) ZUS nie będzie weryfikował już warunków „*zamieszkania*”, lecz ograniczy się do ustalenia „*zwykłego pobytu*” w Polsce.

Dr Mariusz Miąsko – zaproponował, więc oficjalnie rezygnację z weryfikacji warunków „*zamieszkania*” na rzecz potwierdzenia „*zwykłego pobytu*” na terenie Polski i stosowanie przez ZUS, wymagań określonych w wersji językowej niemieckiej oraz angielskiej (czyli bardziej liberalnej i jednocześnie zgodnej z intencją legislatora unijnego). ZUS wspólnie z MRPiPS, uwzględnił przedmiotowe propozycje.

16.3. Dalsze konsultacje z MRPiPS oraz ZUS

W oficjalnym piśmie do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki z 8 listopada 2017 r., dr Miąsko złożył pisemne wnioski dotyczące zarówno wytycznych do wydawania zaświadczeń A1, jak i do formularza zawierającego wniosek o wydanie zaświadczenia A1. Przede wszystkim powtórzono propozycje dotyczące ustalania „*zwykłego pobytu*” zamiast miejsca „*zamieszkania*”.

W materii **legalności zatrudnienia** złożono propozycję, by wystarczającymi przesłankami do wydania A1 były zezwolenia na:

- stałą rezydenturę długoterminową,
- zezwolenie na pobyt czasowy i stały oraz
- oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywaniu pracy cudzoziemcowi.

W kwestii **legalności pobytu** zaproponowano, by przesłankę spełniały wizy typu D:

- „05” – *wykonywanie pracy przez cudzoziemca w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy, na podstawie oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy zarejestrowanego w powiatowym urzędzie pracy;*
- „06” – *wykonywanie pracy na podstawie dokumentów innych niż oświadczenie o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi np. zezwolenie na pracę;*
- „19” – *repatriacja do Polski.*

Ponieważ pierwotnie ZUS i MRPiPS obstawało, przy koncepcji wynajęcia (całego) 1 mieszkania w przeliczeniu na jednego pracownika mobilnego, dr Miąsko zaproponował liberalizację tego wymagania do 8 m² na osobę, co spełniałoby standardy hotelu jednogwiazdkowego. Propozycja zakładała także, iż kierowca powinien przebywać w ciągu 8 rozpoczętych dób kalendarzowych na terenie Polski (kierowcy są specyficzną grupą zawodową, spędzającą niewielką część czasu w mieszkaniu). Od koncepcji tej jednak odstąpiono w dalszym toku prac, ponieważ ZUS i MRPiPS przyjęły ostatecznie korzystniejszą interpretację, (zaproponowaną pierwotnie przez dr. Mariusza Miąsko), odstąpienia od ustalenia miejsca „zamieszkania” na rzecz wykazania „zwykłego pobytu” w Polsce.

Dr Miąsko zgłosił również szereg propozycji poprawek projektu formularza o informacje w sprawie miejsca zamieszkania obywatela państwa trzeciego. Dotyczyły one kwestii technicznych i braków w rubrykach, a także niedoskonałości natury merytorycznej (np. proponowano dookreślenie kwestii rodzaju wykonywanej umowy, kwestii dotyczących formy zamieszki-

wania tzn. dodanie opcji o niesamodzielnym wynajmie pokoju lub mieszkania oraz dookreślenia rubryki o sytuacji rodzinnej). Kolejne uwagi dotyczyły obowiązku podatkowego oraz danych o pobycie w Polsce. Większość wniosków została zaakceptowana i wdrożona do porządku prawnego.

16.4. Nowe Warunki wydawania poświadczenia A1

W wyniku długich (wielomiesięcznych) prac, w których uczestniczyła Prezes ZUS oraz dr Mariusz Miąsko i Anna Nieć Mrzygłód, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, po konsultacjach z Ministerstwem Rodziny Pracy i Polityki Społecznej oraz stroną społeczną, ostatecznie wydał nowe wytyczne dotyczące wydawania zaświadczenia A1 dla pracowników pochodzących z państw trzecich i delegowanych do krajów UE/EOG/Szwajcarii.

Należy podkreślić, że wytyczne mają charakter *erga omnes*, czyli dotyczą ogólnie pracowników delegowanych (a nie tylko kierowców).

Aby uzyskać zaświadczenie A1 należy spełniać kumulatywnie dwie przesłanki:

- 1) obcokrajowiec musi posiadać pozwolenie na pracę oraz legalnie przebywać w Polsce;
- 2) obcokrajowiec musi przedstawić w ZUS Certyfikat Rezydencji Podatkowej.

Zaświadczenie A1 uzyska się jeśli pracownik posiada jeden z niżej wymienionych dokumentów, który uprawnia go do pobytu w Polsce:

- zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE,
- zezwolenie na pobyt stały,
- zezwolenie na pobyt czasowy oraz pracę,
- wiza Schengen lub wiza krajowa wydana w celu:
 - a) wykonywania pracy w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy, na podstawie wpisanego do ewidencji oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi – art. 60 ust. 1 pkt 5

- ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz. U. z 2017 r. poz. 2206, z późn.zm.),
- b) wykonywania pracy, o której mowa w art. 88 ust. 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w okresie nieprzekraczającym 9 miesięcy w roku kalendarzowym – art. 60 ust. 1 pkt 5a ustawy o cudzoziemcach,
 - c) wykonywania pracy innej niż określona w art. 60 pkt 5 i 5a ustawy o cudzoziemcach – art. 60 ust. 1 pkt 6 tej ustawy.

Należy tu podkreślić, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej **przyjęło w tej materii wszystkie postulaty Kancelarii Prawnej Viggen Sp.j, reprezentującej Stowarzyszenie URKSiTd „Najlepsza Droga”**. Początkowo nie uwzględniano w tym katalogu wiz Schengen lub wiz krajowych w celu wykonywania pracy na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy.

Należy jednak pozytywnie ocenić postawę organów państwowych w tej kwestii i fakt, że przychyliły się do wniosków strony społecznej. Jest to niewątpliwie ogromny sukces dla branży TSL oraz innych przedsiębiorstw.

Ponadto, by uzyskać zaświadczenie A1 należy się legitymować Certyfikatem Rezydencji Podatkowej. Przesłanka rezydentury podatkowej była pierwotnym pomysłem Ministerstwa RPIPS oraz ZUS. Dzięki temu jest wzmocniona więź z krajem i kolejny argument dla organów innych krajów członkowskich w razie sporu kompetencyjnego w sprawie prawa właściwego dla zabezpieczenia społecznego. Jest to niestety kolejne obciążenie administracyjne, ale poniekąd konieczne, by wzmocnić więź z krajem oraz w razie stosowania art. 11 rozporządzenia 987/2009 można by było się bronić przed ewentualnym płaceniem składek w innych państwach członkowskich.

Rozdział XVII

Zasady nabycia certyfikatu rezydenta podatkowego przez pracownika delegowanego

Certyfikat Rezydencji Podatkowej uzyskuje się we właściwym dla miejsca zamieszkania urzędzie skarbowym. Potwierdza on miejsce zamieszkania dla celów podatkowych. Wniosek o wydanie CSR należy wnieść na formularzu CFR-1. Od wniosku pobiera się opłatę skarbową w wysokości 17,00 zł. Bez niego złożenie wniosku o wydanie zaświadczenia A1 jest bezcelowe. Ponadto należy złożyć wniosek o wydanie zaświadczenia A1 na formularzu US-54.

Obligatoryjnie należy wypełnić sekcje formularza to 1–6, czyli adres w państwie pochodzenia, adres w państwie pobytu, dane o pobycie w Polsce, dokument, który uprawnia Cię do pobytu w Polsce oraz obowiązek podatkowy. W przypadku pominięcia wypełnienia przywołanych sekcji, ZUS wezwie do uzupełnienia braków. Przez to postępowanie wydłuży się. Pozostałe sekcje (działalność niezarobkowa oraz inne okoliczności) mają charakter informacyjny, ale zalecamy, by je wypełnić, gdyż byłyby one później przydatne przy sporze kompetencyjnym z innymi organami krajów członkowskich.

ZUS odstąpił od szczegółowego ustalania miejsca zamieszkania oraz wchodzenia często w bardzo szczegółowe dochodzenie,

co do kwestii rodzinnych oraz osobistych. Dzięki temu kierowcy oraz inni pracownicy delegowani będą mogli otrzymać zaświadczenie A1 na podstawie obiektywnych przesłanek, a nie interpretacji urzędnika ZUS.

Na szczęście kończy się praktyka, wedle której występowała różnorodność w interpretacji przepisów. Przede wszystkim należy podziękować kierownictwu ZUS, Ministerstwu Rodziny Pracy i Polityki Społecznej, Państwowej Inspekcji Pracy oraz przedstawicielom branży transportowej jak choćby prezesa Ozimka, OZPTD, ZMPD oraz innych organizacji, które brały udział w konsultacjach społecznych nad zmianami w wydawaniu zaświadczeń A1. Jest to nie tylko sukces branży TSL, ale też wielkie udogodnienie dla dziesiątek tysięcy przedsiębiorców m.in. z branży budowlanej, usług, rolnictwa oraz innych delegujących pracowników z państw trzecich.

Rozdział XVIII

Zasady uzyskania certyfikatu rezydencji podatkowej w celu nabycia Zaświadczenia A1

18.1. Zaświadczenie A1 – Ustalenie zamieszkania dla Nieograniczonej Rezydentury Podatkowej

W związku z nowymi zasadami wydawania zaświadczenia A1 dla kierowców pochodzących spoza UE, EOG i Szwajcarii należy posiadać Certyfikat Rezydencji Podatkowej. Jest to dokument poświadczający podleganie nieograniczonemu obowiązkowi podatkowemu w Polsce i jest on niezbędny do wydania zaświadczenia A1. Poprzednia regulacja ZUS nakładała nacisk na spełnienie przesłanek z art. 11 rozporządzenia 987/2009. Były to: czas trwania i ciągłość pobytu na terytorium zainteresowanych państw członkowskich, sytuacja danej osoby, w tym: charakter i specyfika wykonywanej pracy, w szczególności miejsce, w którym praca ta jest zazwyczaj wykonywana, jej stały charakter oraz czas trwania każdej umowy o pracę; jej sytuacja rodzinna oraz więzi rodzinne; prowadzenie jakiejkolwiek działalności o charakterze niezarobkowym; w przypadku studentów – źródło ich dochodu; jej sytuacja mieszkaniowa, zwłaszcza informacja, czy sytuacja ta ma charakter stały; państwo członkowskie, w którym osoba uważana jest za mającą miejsce zamieszkania dla celów podatkowych.

Obecnie, po 2 maja 2018 r., należy posiadać pozwolenie na pracę oraz legalnie przebywać w Polsce oraz przedstawić w ZUS Certyfikat Rezydencji Podatkowej.

Zaświadczenie A1 uzyska się jeśli pracownik posiada jeden z niżej wymienionych dokumentów, który uprawnia go do pobytu w Polsce:

- zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE,
- zezwolenie na pobyt stały,
- zezwolenie na pobyt czasowy oraz pracę,
- wiza Schengen lub wiza krajowa wydana w celu:
 - wykonywania pracy w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy, na podstawie wpisanego do ewidencji oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi – art. 60 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz.U. z 2017 r. poz. 2206, z ze zm.),
 - wykonywania pracy, o której mowa w art. 88 ust. 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w okresie nieprzekraczającym 9 miesięcy w roku kalendarzowym – art. 60 ust. 1 pkt 5a ustawy o cudzoziemcach,
 - wykonywania pracy innej niż określona w art. 60 pkt 5 i 5a ustawy o cudzoziemcach – art. 60 ust. 1 pkt 6 tej ustawy.

Głównym problemem w wydawaniu zaświadczenia A1 jest uzyskanie Certyfikatu Rezydencji Podatkowej przez urząd właściwy dla miejsca zamieszkania wnioskodawcy. Jest to poświadczenie nieograniczonego obowiązku podatkowego w Polsce, czyli pokrótce tego, że podatnik ma obowiązek podatkowy w Polsce w stosunku do swoich do wszystkich przychodów. Przesłanki, które należy spełnić, by uzyskać powyższy dokument, wedle art. 3 Ustawy o Podatku Dochodowym od osób fizycznych, to:

- posiadanie w Polsce centrum interesów osobistych lub gospodarczych (ośrodek interesów życiowych) lub
- przebywanie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej dłużej niż 183 dni w roku podatkowym.

Na wstępie należy podkreślić, że obie przesłanki stosuje się rozłącznie, czyli można spełnić jedynie jedną z nich, by podlegać obowiązkowi podatkowemu w Polsce. Najwięcej kontrowersji wzbudza przesłanka dotycząca centrum interesów osobistych lub gospodarczych (ośrodek interesów życiowych). Należy stwierdzić, że ten przepis również zawiera „alternatywę nierozłączną”, która uzewnętrznia się w stosowaniu w zdaniu spójnika „lub”. Wedle Zygmunta Ziemińskiego¹ cechuje się ona tym, że do spełnienia warunku prawdziwości takiego zdania potrzebna jest prawdziwość:

- obu części składowych części zdania,
- jednej z dwóch części składowych zdania połączonego spójnikiem „lub”,
- by zdanie było fałszywe obie części składowe muszą być nieprawdziwe.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt art. 3 ust. 1a Ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, należy stwierdzić, że między pkt 1 i 2 znajduje się spójnik „lub”. Oznacza to, że należy spełnić jedną z tych przesłanek lub obie, by można uznać, że dana osoba ma zamieszkanie w Polsce na potrzeby uznania jej nieograniczonym rezydentem podatkowym w Rzeczypospolitej Polskiej. Osobnej analizie należy poddać przesłankę zawartą w art. 3 ust. 1A pkt 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, która brzmi:

Posiadanie w Polsce centrum interesów osobistych lub gospodarczych (ośrodek interesów życiowych)

Nawiązując do powyższych rozważań, należy stwierdzić, że w tym przypadku również zajdzie alternatywa nierozłączna, czyli należy posiadać jedno z centrów, by spełnić przesłankę posiadania w Polsce ośrodka interesów życiowych. Zatem będzie to osoba, która ma w Polsce zarówno centrum interesów osobistych i gospodarczych; tylko centrum interesów osobistych; oraz tylko centrum interesów gospodarczych. Warunek nie będzie

¹ Zygmunt Ziemiński, *Logika Praktyczna*, PWN, Warszawa 2023.

spełniony jeśli osoba nie będzie mieć zarówno centrum interesów osobistych, jak i gospodarczych. Wtedy tylko osoba nie będzie spełniać przesłanek, by można ją było uznać za zamieszkałą w Polsce na potrzeby ustalenia nieograniczonego obowiązku podatkowego.

18.2. Ośrodek interesów życiowych w świetle doktryny i orzecznictwa

Powyższe stanowisko zostało potwierdzone przez doktrynę, orzecznictwo sądowe oraz indywidualne interpretacje podatkowe Krajowej Informacji Skarbowej. J. Narkiewicz-Tarłowska w komentarzu do art. 3 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych wypowiada się w następujący sposób:

*Z uwagi na użycie spójnika „lub” pomiędzy pierwszym i drugim kryterium należy je uznać za **rozłączne**. Oznacza to, że wystarczy spełnienie choćby jednego z nich, aby zostać uznanym za osobę mającą miejsce zamieszkania w Polsce. Przykładowo, jeśli dana osoba posiada w Polsce centrum interesów osobistych lub gospodarczych, to będzie uznana za osobę posiadającą miejsce zamieszkania w Polsce, nawet jeśli jej pobyt w Polsce nie przekroczy 183 dni w roku².*

Ponadto w komentarzu znajduje się odniesienie do przesłanek ośrodka interesów życiowych:

Co więcej, z powodu użycia spójnika „lub” także pomiędzy sformułowaniami „centrum interesów osobistych” oraz „centrum interesów gospodarczych”, kryteria te również należy analizować rozłącznie. W konsekwencji, wystarczy posiadać w Polsce centrum interesów osobistych lub centrum interesów gospodarczych, aby zostać zakwalifikowanym jako osoba mająca tu miejsce zamieszkania³.

Zatem jest to *expressis verbis* potwierdzenie tezy postawionej na wstępie tegoż artykułu. Przede wszystkim należy traktować

² Art. 3 PIT red. Serwińska 2014, wyd. 1/J. Narkiewicz-Tarłowska.

³ Tamże.

te przesłanki rozłącznie. Ponadto autorka komentuje zawarcie w omawianym przepisie sformułowania w nawiasie „ośrodek interesów życiowych”:

Nie jest to do końca spójne z zamieszczonym w nawiasie określeniem „ośrodek interesów życiowych”, gdyż na taki ośrodek z reguły składają się zarówno interesy osobiste, jak i gospodarcze (traktowane łącznie). Jednak z uwagi na wcześniej wspomniany spójnik „lub” bezpieczniej jest analizować te „centra interesów” rozłącznie, czyli uznać, że posiadanie choćby jednego z nich w Polsce oznacza posiadanie tu miejsca zamieszkania. Zatem, de facto, w definicji osoby mającej miejsce zamieszkania w Polsce mamy do czynienia z trzema, a nie dwoma kryteriami.

Konkluzja z tych rozważań jest taka, że należy wszystkie przesłanki traktować rozłącznie. W związku z tym, by posiadać zamieszkanie na terenie Polski należy posiadać centrum interesów osobistych lub centrum interesów gospodarczych lub przebywać 183 dni w ciągu roku na terenie Polski. Analogicznie tę kwestię traktuje Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie w wyroku (sygn. akt. III SA/Wa 1562/15), który uważa, że należy posiadać jedno z dwóch centrów: gospodarcze lub osobiste.

Problematykę miejsca zamieszkania poruszył również dyrektor Izby Skarbowej w Łodzi w indywidualnej interpretacji podatkowej z dnia 7.02.2012 (sygnatura: IPTPB2/415-650/11-4/MP). Wedle ww. interpretacji przesłanki zawarte w art. 3 ust. 1A należy stosować łącznie, ponieważ znajduje się w tym przepisie spójnik „lub”. Ponadto zwraca się uwagę na stosowanie spójnika „lub” w ustalaniu „ośrodka interesów życiowych”:

Jako pierwszy warunek pozwalający na uznanie osoby za mającą miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przepis wskazuje posiadanie centrum interesów osobistych lub gospodarczych (ośrodek interesów życiowych). Przesłanka ta została skonstruowana w bardzo szeroki sposób, jeśli chodzi o określoną grupę osób, które na potrzeby podatku dochodowego od osób fizycznych posiadają w Polsce ośrodek interesów życiowych. Wynika to, z użycia w powołanym powyżej przepisie spójnika „lub” w sformułowaniu „centrum interesów osobistych lub gospodarczych” dla doprecyzowania, kiedy uznaje się daną osobę za mającą miejsce zamieszkania na terytorium RP.

Zatem wedle Izby Skarbowej w Łodzi należy traktować przesłankę ośrodka interesów życiowych w sposób bardzo szeroki ze względu na użycie w niej spójnika „lub”.

Ponadto, według Pawła Orawca, ze względu na treść art. 3 ust. 1A ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, można mieć centrum interesów osobistych bez posiadania centrum interesów gospodarczych w danym kraju oraz na odwrót⁴.

W interpretacji indywidualnej z dnia 22 grudnia 2017 r. (sygnatura 0115-KDIT2-2.4011.347.2017.1.HD) stwierdzono, że:

W art. 3 ust. 1a pkt 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych użyto spójnika „lub” w sformułowaniu „centrum interesów osobistych lub gospodarczych” co oznacza, że dla uznania miejsca zamieszkania na terytorium Polski, w rozumieniu tego przepisu, wystarczy, że dana osoba posiada w Polsce centrum interesów osobistych lub posiada w Polsce centrum interesów gospodarczych. Tym samym spełnienie którejkolwiek z przesłanek, tj. posiadanie w Polsce centrum interesów osobistych lub centrum interesów gospodarczych pozwala na uznanie, że osoba posiada miejsce zamieszkania w Polsce, a co za tym idzie podlega w kraju nieograniczonemu obowiązkowi podatkowemu, czyli opodatkowaniu od wszystkich osiągniętych dochodów.

Omawiana kwestia została poruszona również w interpretacji nr 0112-KDIL31.4011.64.2017.1.AN, gdzie Organ podzielił stanowisko wnioskodawcy w kwestii ustalania ośrodka interesów życiowych, które brzmi:

Należy bowiem zwrócić uwagę, że w art. 3 ust. 1a pkt 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych ustawodawca wskazał, że za rezydenta podatkowego uznaje się osobę posiadającą w Polsce centrum interesów osobistych lub gospodarczych. Użycie w tym przepisie spójnika „lub” oznacza, że spełnienie jednego z warunków – czyli że zleceniobiorca będzie miał centrum interesów osobistych lub też, że zleceniobiorca będzie miał centrum interesów gospodarczych przesądzi o tym, że dana osoba będzie miała ośrodek interesów życiowych w Polsce i z tego powodu będzie rezydentem podatkowym Polski.

⁴ Paweł Orawiec, MOPOD 2009, Nr 3, Miejsce zamieszkania w Polsce a obowiązek podatkowy w zakresie podatku dochodowego od osób fizycznych.

18.3. Centrum interesów gospodarczych

Centrum interesów gospodarczych nie zostało zdefiniowane w ustawie. Odnosi się do tego pojęcia bogate orzecznictwo, doktryna oraz interpretacje indywidualne. Według J. Narkiewicz-Tarłowskiej centrum interesów gospodarczych posiada się w kraju, w którym uzyskuje się większość swoich dochodów. Autorka komentarza do art. 3 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych wskazuje, że jest to państwo, w którym wykonuje się pracę, wolny zawód, czy prowadzi działalność gospodarczą. Dopuszczalne są również inne dochody np. z tytułu umowy najmu. Generalnie państwem, gdzie osoba posiada centrum interesów gospodarczych jest państwo, w którym zarobki stanowią większość jej dochodów. Przesłanka może być spełniona, według Narkiewicz-Tarłowskiej, nawet jeśli ma się konto w zagranicznym banku. Ponadto można by brać pod uwagę inne czynniki związane z aktywnością gospodarczą takie jak: miejsce posiadania inwestycji, ruchomości i nieruchomości. Mogą to być też środki zgromadzone na kontach oszczędnościowym, akcje spółek, obligacje, depozyty bankowe oraz opłacanie składek na ubezpieczenia zdrowotne oraz społeczne w danym kraju.

Problematykę ośrodka interesów gospodarczych poruszył również dyrektor Izby Skarbowej w Łodzi w indywidualnej interpretacji podatkowej z dnia 7.02.2012 (sygn. IPTPB2/415-650/11-4/MP). Wedle organu jest to przede wszystkim miejsce prowadzenia działalności zarobkowej, źródła dochodów, posiadane inwestycje, majątek nieruchomy i ruchomy, polisy ubezpieczeniowe, zaciągnięte kredyty, konta bankowe, itd. To samo stanowisko wyrażono w interpretacji podatkowej z dnia 22 grudnia 2017 r. (sygn. 0115-KDIT2-2.4011.347.2017.1.HD).

W podobnym tonie wypowiada się Wojewódzki Sąd Administracyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 20.09.2017 (sygn. Akt. I SA/Gd 662/17), który na pierwszym miejscu stawia źródła zarobków a potem dopiero położenie majątku, czy konta bankowe. Dla Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie (III SA/Wa 1562/15) jest to również kryterium miejsca osiągania dochodów.

Późniejsze przesłanki to miejsce zarządzania swoim majątkiem oraz znajdowanie się majątku oraz kont bankowych.

18.4. Centrum interesów osobistych

Organy podatkowe, doktryna oraz orzecznictwo sądowe dość jednolicie traktują pojęcie „centrum interesów osobistych”. Generalnie sprowadza się to do relacji osobistych, rodzinnych oraz społecznych.

Wedle indywidualnej interpretacji podatkowej wydanej przez Dyrektora Izby Skarbowej z dnia 7 lutego 2012 r. (sygn. IPTPB2/415-650/11-4/MP). Przez „centrum interesów osobistych” należy rozumieć wszelkie powiązania rodzinne, tzn. ognisko domowe, aktywność społeczna, polityczna, kulturalna, obywatelska, przynależność do organizacji/klubów, uprawianie hobby itp. Podobnie Krajowa Informacja Skarbowa w interpretacji indywidualnej z dnia 22 grudnia 2017 r. (sygn. 0115-KDIT2-2.4011.347.2017.1.HD). Z kolei Wojewódzki Sąd Administracyjny w Gdańsku w wyroku z dn. 20 września 2017 r. (sygn. Akt I SA/Gd 662/17) wymienia podobnie jak w poprzednio przywołanym orzeczeniu więzi rodzinne, towarzyskie, zatrudnienie, działalność polityczna, kulturalna i wszelka inna działalność,

Kwestię centrum działalności osobistej bardzo szczegółowo omawia Paweł Orawiec w artykule „Miejsce zamieszkania w Polsce a obowiązek podatkowy w zakresie podatku dochodowego od osób fizycznych⁵.” Przede wszystkim wprowadza on kilka kwantyfikatorów, które błędnie są stosowane jako warunki uznania centrum interesów osobistych. Pierwszym z nim jest zaprzeczenie jakoby stałe zameldowanie miało być wyznacznikiem centrum interesów osobistych. Według P. Orawca jest to tylko czynność techniczna i nie można wiązać zameldowania nie tylko z zamiarem stałego pobytu, ale również z samym pobytem. Po-

⁵ Paweł Orawiec, MOPOD 2009, Nr 3 Miejsce zamieszkania w Polsce a obowiązek podatkowy w zakresie podatku dochodowego od osób fizycznych.

nadto autor artykułu podnosi, że nie jest prawidłowym twierdzeniem, że koniecznym jest posiadanie na własność lokalu mieszkalnego. Argumentuje to tym, że sam lokal może być przeznaczony na różnego rodzaju działalności. Poza tym można też mieć nieruchomości w różnych krajach członkowskich Unii Europejskiej i z tego powodu można by być związanym przez to nagle z kilkoma krajami.

18.5. Warunek przebywania dłużej niż 183 dni w Polsce

Abstrahując od ustalenia ośrodka interesów życiowych można być objętym nieograniczoną rezydenturą podatkową w Polsce, jeśli wedle art. 3 ust. 1A pkt 2 przebywa się w naszym kraju dłużej niż 183 dni. Szczególnie ważna interpretacja podatkowa dla branży transportowej została wydana przez Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej (sygn. 0115-KDIT3.4011.259.2017.3.DP). Przywołuje się w nim postanowienie Sądu Najwyższego z 15 lipca 1978 r. (sygn. IV CR 242/78), wedle którego nie każdy wyjazd zagranicę przerywa okres zamieszkania. Dotyczy to przede wszystkim wyjazdu na studia, w celach zarobkowych a także wyjazdów służbowych. Jak dobrze wiadomo kierowcy samochodów ciężarowych w transporcie międzynarodowym przebywają w podróży służbowej więc ich pobyt poza granicami kraju w celu podróży służbowej nie będzie przerwaniem zamieszkania w Polsce. Ponadto Dyrektor KIS wskazuje na kwestię stałości pobytu:

O stałości pobytu na określonym terytorium decyduje przede wszystkim takie przebywanie, które ma na celu założenie tam ośrodka swoich osobistych i majątkowych interesów, chodzi zatem o aktualne centrum życiowej działalności człowieka. Przez pojęcie „zamiar” należy rozumieć w tym kontekście nie wolę wewnętrzną, ale wolę dającą się określić na podstawie obiektywnych, możliwych do stwierdzenia okoliczności. Przy ustalaniu zamiaru nie można poprzestawać tylko na oświadczeniach zainteresowanej osoby.

18.6. Wnioski

Analiza problemu ustalenia miejsca zamieszkania na rzecz nieograniczonej rezydentury podatkowej wykazała, że należy traktować je jako przebywanie dłużej niż 183 dni w Polsce lub posiadanie centrum interesów gospodarczych lub centrum interesów osobistych.

By wykazać centrum interesów gospodarczych należy przede wszystkim posiadać zatrudnienie w przedsiębiorstwie mającym siedzibę lub filię na terenie Polski, posiadać numer PESEL jako numer identyfikacji podatkowej oraz nie legitymować się zagranicznym certyfikatem rezydencji podatkowej. Ponadto bardzo przydatnym argumentem byłoby posiadanie konta w polskim banku, posiadanie akcji, obligacji, oszczędności, czy innej działalności finansowej. Poza tym pomocniczym argumentem jest posiadanie nieruchomości na własność. Jednakże patrząc w perspektywie faktu, że nawet duży odsetek obywateli RP nie ma szczególnie w dużych miastach mieszkania na własność, tylko wynajmuje, to kwalifikowanie tej przesłanki jako niezbędnej do spełnienia wymagań centrum interesów gospodarczych wydaje się błędne.

Przy ustalaniu centrum aktywności osobistej należy stwierdzić, że trzeba się tu wykazać relacjami rodzinnymi, koleżeńskimi, przyjacielskimi, aktywności w organizacjach pozarządowych typu lokalne stowarzyszenia, stowarzyszenia kierowców oraz innymi aktywnościami na rzecz lokalnej społeczności. Należy udowodnić również fakty związane z zamieszkiwaniem rodziny w Polsce. Ważne jest np. sprowadzenie żony i dzieci do Polski.

Ponadto należy stwierdzić, że termin 183 nie jest przerywany przez podróże służbowe.

Należy stwierdzić, że przepis art. 3 ust. 1A należy traktować szeroko i wnioskodawca mógłby uzyskać Certyfikat Rezydencji Podatkowej spełniając przesłankę zarówno posiadania centrum interesów osobistych, przesłankę centrum interesów gospodarczych, jak i przesłankę przebywania dłużej niż 183 dni w Polsce. Traktowanie przesłanki „Centrum aktywności życiowej” w spo-

sób szeroki, warunkujący spełnienie łącznie zarówno centrum interesów gospodarczych, jak i osobistych, jest niewskazane, ponieważ godziłoby to w treść art. 3 ust. 1A ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Poza tym jest to niecelowe z powodu nadrzędnego interesu Rzeczypospolitej Polskiej, by pieniądze z podatku dochodowego z dochodu osiągniętego za pracę obcokrajowców w Polsce, pozostawały w naszym systemie podatkowym a nie byłyby transferowane na teren Republiki Ukrainy, Białorusi. Należy przy tym spytać urzędników, czy mają świadomość, że bezprawna odmowa wydania Certyfikatów Rezydencji Podatkowej w przypadku spełniania przynajmniej jednej z ww. przesłanek godzi nie tylko w treść omawianej normy, ale też w rację stanu Rzeczypospolitej Polskiej?

Analiza wypracowania nowych zasad emisji zaświadczeń A1

19.1. Źródło problemów związanych z emisją zaświadczenia A1 w branży transportowej przed 2018 rokiem (przed nowelizacją zasad emisji A1)

Prima facie warto wskazać akty prawne oraz dokumenty lub opracowania, relewantne dla procesu emisji zaświadczenia A1, w szczególności są to:

- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego;
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego;
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1231/2010 z dnia 24 listopada 2010 r. rozszerzające rozporządzenie (WE) nr 883/2004 i rozporządzenie (WE) 987/2009 na obywateli państw trzecich, którzy nie są jeszcze objęci tymi rozporządzeniami jedynie ze względu na swoje obywatelstwo;

- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 465/2012 z dnia 22 maja 2012 r. zmieniające rozporządzenie (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego oraz rozporządzenie (WE) nr 987/2009 dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004;
- Praktyczny poradnik: Ustawodawstwo mające zastosowanie w Unii Europejskiej (UE), Europejskim Obszarze Gospodarczym (EOG) i Szwajcarii;
- Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych z dnia 26 lipca 1991 r.;
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe;
- Dziennik Gazeta Prawna, Przewodnik świadczenia pracownicze, Renata Krasowska-Kłos, Warszawa 2017;
- Odpowiedź Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, departament Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego z dnia 11 kwietnia 2017 r., na zapytanie Kancelarii Prawnej Viggen;
- Odpowiedź Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 marca 2017 r., na zapytanie Kancelarii Prawnej Viggen;
- Analiza prawna wydawania zaświadczeń o ustawodawstwie dotyczącym zabezpieczenia społecznego mającego zastosowanie do osoby uprawnionej z dnia 27 kwietnia 2017 r., Anna Nowak, Modlnica 2017.

Do 2018 r. często spotykano się z odmownymi decyzjami Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (dalej ZUS) w zakresie wniosków o wydanie „Zaświadczenia o ustawodawstwie dotyczącym zabezpieczenia społecznego mający zastosowanie do osoby uprawnionej”, zwanego również formularzem A1. Problem ten, w sposób szczególny dotyczył obywateli państw trzecich, którzy wykonując pracę w zakresie branży transportu międzynarodowego, dla podmiotu (pracodawcy) posiadającego siedzibę na terytorium państwa członkowskiego, wykonywali swoje obowiązki

pracownicze na terenie kilku państw członkowskich, znajdując się tym samym w sytuacji, która pod każdym względem dotyczy więcej niż jednego państwa członkowskiego¹.

Rozszerzenie stosowania rozporządzeń nr 883/2004 oraz nr 987/2009, wprowadzone rozporządzeniem nr 1231/2010 miało na celu zapewnienie lepszej integracji², a także sprawiedliwego traktowania obywateli państw trzecich, legalnie przebywających na terytorium państw członkowskich³, którzy nie byli objęci działaniem ww. aktów jedynie ze względu na swoje obywatelstwo. Co istotne, omawiane rozporządzenie w art. 1 wprowadziło jednocześnie legalne przesłanki, których dopiero łączne spełnienie uprawnia do stosowania regulacji unijnych związanych z koordynacją systemów zabezpieczenia społecznego. Są to: legalne zamieszkanie na terytorium państwa członkowskiego oraz znajdowanie się [pracownika] w sytuacji, która pod każdym względem dotyczy więcej niż jednego państwa członkowskiego. Przesłanki przewidziane niniejszym przepisem, choć wydawałoby się, że mogą być rozumiane w sposób mocno intuicyjny, w praktyce przysparzają sporo problemów, a w następstwie ich nieprawidłowej interpretacji dochodzi do tak częstych w ostatnim czasie decyzji odmownych wydawanych przez ZUS. Idąc dalej, zaznaczyć trzeba, że do tej pory nie doszło do stworzenia jednolitych definicji terminów przywołanych powyżej, a ich wykładnia jest różna w zależności od podmiotu, do którego kierowane jest pytanie. Problem szeroko dyskutowany w całej Unii Europejskiej wystąpił także na gruncie prawa krajowego (polskiego), w którym nie wypracowano koherentnych rozwiązań. Niestabilną, z punktu widzenia użytkowników prawa, sytuację potęgował fakt rozmijania się poszczególnych instytucji admi-

¹ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1231/2010 z dnia 24 listopada 2010 r. rozszerzające rozporządzenie (WE) nr 883/2004 i rozporządzenie (WE) 987/2009 na obywateli państw trzecich, którzy nie są jeszcze objęci tymi rozporządzeniami jedynie ze względu na swoje obywatelstwo, art. 1 in fine.

² Tamże, motyw 1.

³ Tamże, motyw 2.

nistracyjnych w kluczowych dla tego zjawiska punktach, dotyczących chociażby wymaganej długości pobytu obywatela państwa trzeciego na terytorium państwa członkowskiego, który upoważniałby go do skorzystania z uprawnień prawa unijnego.

Mając na uwadze powyższe trzeba jednak zauważyć, że jedna ze wskazanych przesłanek sprawiała szczególny problem w praktyce. Spełnienie przesłanki odnoszącej się bowiem do kwestii znajdowania się pracownika w sytuacji, która pod każdym względem dotyczy więcej niż jednego państwa członkowskiego, w odniesieniu do kierowców transportu międzynarodowego wydawało się oczywiste. Wszelkie problemy interpretacyjne związane więc z tą przesłanką, które powstały na gruncie omawianych przepisów, w wypadku transportu międzynarodowego traciły na znaczeniu. W szczególności pojawiła się kluczowa kwestia rozumienia pojęcia „znacznej części pracy” oraz sposobu jego ustalania. Aby polski ZUS mógł wydać formularz A1, potwierdzającym tym samym przynależność danej osoby do polskiego systemu zabezpieczenia społecznego, minimalna część pracy jaka musiała być wykonywana na terenie Polski, nie mogła być niższa niż 25% ogółu pracy, obliczanej na podstawie czasu pracy lub otrzymywanego wynagrodzenia. Warto też odnieść się do kolejnej przesłanki „*legalnego zamieszkiwania na terytorium państwa członkowskiego*”, która także warunkowała zdolność uzyskania A1.

Podstawowym aspektem, na który zwracał uwagę ZUS, była ocena „Legalnego zamieszkania na terytorium państwa członkowskiego”. Głównym celem weryfikacji wniosków o zaświadczenie A1 w stosunku do obywateli państw trzecich jest ochrona wspólnotowego rynku pracy. Osoby spoza wspólnoty nie mogą bowiem w pełni korzystać z wszelkich praw przysługujących obywatelom UE. W przypadku wnioskowania o wydanie A1 dla osoby spoza wspólnoty, organ uprawniony do rozpatrzenia przedmiotowego wniosku jest zobowiązany do indywidualnej analizy treści w nim powołanych, zwłaszcza pod kontem spełnienia przez daną osobę wszelkich przesłanek prawem przewidzianych. Podstawową z nich, a jednocześnie budzącą najwięcej wątpliwości była kwestia legalnego zamieszkiwania w państwie

członkowskim przez osobę będącą obywatelem państwa trzeciego. Pewnych wskazówek dotyczących sposobu rozumienia tego terminu dostarczał artykuł 1 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Zgodnie z przedstawionymi tam definicjami, termin „zamieszkanie” odnosi się do miejsca, w którym osoba zwykle przebywa, natomiast „pobyt” oznacza pobyt czasowy. Zgodnie z wykładnią Trybunału Sprawiedliwości: „w rozumieniu tych przepisów państwo członkowskie „zamieszkania” oznacza państwo, w którym dana osoba zwykle zamieszkuje i w którym znajduje się jej zwykły ośrodek interesów życiowych”⁴. Dalej zdaniem TS: „w tym kontekście należy uwzględnić w szczególności sytuację rodzinną osoby zatrudnionej; przyczyny jej wyjazdu; czas i ciągłość zamieszkania; fakt posiadania stałego zatrudnienia; zamiary wynikające ze wszystkich okoliczności.”⁵ Istotnym było aby wskazać również na art. 11 rozporządzenia nr 987/2009, który w swej treści przewiduje pomocnicze elementy, które mogą służyć do określenia miejsca zamieszkania w rozumieniu ośrodka interesów życiowych danej osoby, tj.:

- 1) czas trwania i ciągłość pobytu na terytorium zainteresowanych państw członkowskich;
- 2) sytuację danej osoby, w tym:
 - charakter i specyfikę wykonywanej pracy, w szczególności miejsce, w którym praca ta jest zazwyczaj wykonywana, jej stały charakter oraz czas trwania każdej umowy o pracę;
 - jej sytuację rodzinną oraz więzi rodzinne;
 - prowadzenie jakiejkolwiek działalności o charakterze niezarobkowym;
 - w przypadku studentów – źródło ich dochodu;
 - jej sytuację mieszkaniową, zwłaszcza informację, czy sytuacja ta ma charakter stały;

⁴ Praktyczny poradnik *Ustawodawstwo mające zastosowanie w UE, EOG i Szwajcarii*, s. 47.

⁵ Tamże.

- (vi) państwo członkowskie, w którym osoba uważana jest za mającą miejsce zamieszkania dla celów podatkowych – określenie rezydencji podatkowej.

Dodatkowo w ust. 2 przepis ten stanowi, że w przypadku gdy uwzględnienie poszczególnych kryteriów w oparciu o istotne okoliczności wymienione powyżej nie doprowadzi do osiągnięcia porozumienia przez zainteresowane instytucje, zamiar danej osoby, taki jaki wynika z tych okoliczności, a zwłaszcza powody, które skłoniły ją do przemieszczenia się, są uznawane za rozstrzygające dla ustalenia jej rzeczywistego miejsca zamieszkania⁶.

Przy czym sama deklaracja danej osoby o chęci i zamiarze stałego pobytu na terytorium państwa członkowskiego nie była wystarczająca. Wskazane powyżej elementy musiały być przy tym traktowane jako odnoszące się jedynie do stanu faktycznego danej osoby. Oznacza to, że musiały być oceniane bez względu na ich zgodność z prawem. Przykładowo, charakter wykonywanej pracy oraz jej specyficzne cechy muszą być brane pod uwagę nawet w przypadku nielegalnego zatrudnienia.

Na podstawie rozmów i ustaleń pomiędzy ministerstwami – Rodziny Pracy i Polityki Społecznej oraz Spraw Wewnętrznych i Administracji, prowadzonych w związku z problemem wydawania zaświadczeń A1 dla osób spoza Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej ustalono, że: „nie każdy pobyt obywatela państwa trzeciego na terytorium RP, który jest legalny (...) będzie mógł być traktowany jako legalne zamieszkanie”⁷. Zgodnie z tym, w rozumieniu omawianych przepisów nie traktowano za legalne zamieszkanie przebywanie obywatela państwa trzeciego zgodnie z przepisami obowiązującego prawa na terytorium państwa członkowskiego, jeżeli jego pobyt „ma ze swej natury charakter przejściowy i krótkotrwały, lub gdy z przepisów prawa wynika, iż pobyt ten nie może być kontynuowany po upływie ustawowo

⁶ Odpowiedź Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 kwietnia 2017 r., na zapytanie Kancelarii Prawnej Viggen, str. 2.

⁷ Odpowiedź Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 kwietnia 2017 r., na zapytanie Kancelarii Prawnej Viggen, str. 3

określonych terminów”⁸. Na podstawie powyższego, Ministerstwo Pracy odmawiało możliwości udzielenia zaświadczenia A1 osobom, które:

- przebywały w Polsce w ramach tzw. małego ruchu granicznego;
- posiadały zezwolenie na pobyt czasowy ze względu na okoliczności wymagające krótkotrwałego pobytu;
- Wydawane były na okres maksymalnie 18 miesięcy (Dział V Rozdział 10 ustawy o cudzoziemcach);
- przebywały w Polsce w okresie, w którym mowa w art 299 ust. 6 i 7 ustawy o cudzoziemcach, tj. w okresie, w którym powinni oni zrealizować wynikający z tych przepisów obowiązek opuszczenia terytorium RP – tzw. procedura wydalenkowa;
- przebywały w Polsce w okresie wyznaczonym w decyzji o zobowiązaniu do powrotu na powrót dobrowolny albo w okresie przedłużonym odrębną decyzją.

Pobyt cudzoziemców w oparciu o wyżej przedstawione kryteria ze swej natury miał charakter przejściowy i krótkotrwały i to bez znaczenia na okres uprzedniego przebywania na terytorium RP oraz zamiaru kontynuowania tego pobytu.

Ministerstwo wskazywało ponadto, że wydanie zaświadczenia A1 nie jest możliwe również w sytuacji, kiedy obywatel państwa trzeciego co prawda legalnie zamieszkuje na terenie Polski natomiast z uwagi na rodzaj przyznanego zezwolenia na pobyt nie będzie on uprawniony do przekraczania granicy i pobytu na terenie innego państwa członkowskiego. W takim wypadku, osoba nie będzie bowiem mogła znajdować się w sytuacji, która pod każdym względem dotyczy więcej niż jednego państwa członkowskiego. Taka okoliczność miała miejsce chociażby w przypadku cudzoziemców, którzy otrzymali zgodę na pobyt tolerowany na podstawie art. 351 ustawy o cudzoziemcach. Nie było wystarczające do uzyskania przedmiotowego zaświadczenia, posiadanie przez cudzoziemca karty pobytu. W kontekście

⁸ Tamże.

ww. okoliczności należy bowiem mieć na uwadze, że karta pobytu mogła być przyznawana osobom, które przebywają w Polsce tymczasowo, przez relatywnie krótki czas. W ocenie MSWiA nie było również dopuszczalne uznawanie legalnego zamieszkiwania na terenie RP (w rozumieniu rozporządzenia nr 1231/2010), sytuacji przebywania w Polsce na podstawie wiz krótkoterminowych – 90 dni w ciągu każdego 180 - dniowego okresu. Taka sytuacja, ze względu na przesłanki czasu trwania i ciągłości pobytu na terytorium zainteresowanych państw członkowskich mogła być uznana za legalne zamieszkanie w Polsce.

Z drugiej jednak strony, zdaniem MSWiA nie można było odmawiać wydawania zaświadczeń A1 tylko ze względu na posiadanie przez cudzoziemców zezwoleń na pobyt czasowy lub wiz długookresowych, a przez to nie było dopuszczalne odwoływanie się do regulacji Kodeksu Cywilnego w zakresie definiowania miejsca zamieszkania osoby fizycznej. „Jak słusznie zauważono, cudzoziemiec ubiegający się o określony tytuł pobytowy, na przykład okres 3 lat, niekoniecznie musi przejawiać zamiar stałego pobytu w Polsce, rozumiany, jako wola zamieszkania bez określenia daty końcowej. Tymczasem analiza definicji „zamieszkania”, zawarta w rozporządzeniu nr 883/2004 odwołuje się do pojęcia „zwykłego” pobytu, nie zaś pobytu stałego, czy z zamiarem pobytu”⁹.

W praktyce rodziło to ogromne problemy po stronie pracodawców. Pracodawcy starali się przed właściwym oddziałem ZUS posiadania miejsca zamieszkania na terenie Polski przez osobę – obywatela państwa trzeciego, dla którego występuje się o A1 ale w ówczesnej linii interpretacyjnej relewantnych przepisów, pracodawca nie mógł otrzymać przedmiotowego zaświadczenia, ponieważ nie było możliwe spełnienie przesłanki „legalnego zamieszkiwania” na terytorium państwa członkowskiego. Każdorazowo należało więc we wniosku uprawdopodobnić ten fakt, np. poprzez dołączenie do wniosku stosownej umowy naj-

⁹ Odpowiedź Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 kwietnia 2017 r., na zapytanie Kancelarii Prawnej Viggen, str. 6.

mu lokalu dokonanego przez danego obywatela państwa trzeciego. Przedmiotem oceny urzędniczej mógł się również stać okres na jaki dana umowa udostępnienia lokalu została zawarta. Zawierano więc umowy na czas nieokreślony. Z samego faktu zawarcia umowy udostępnienia lokalu na czas nieokreślony można było bowiem wyczytać zamiar dłuższego związania się z Polską, jako krajem miejsca zamieszkania. Podobnie rzecz się miała w stosunku do umów podpisywanych z takimi pracownikami. Łatwiej było wykazać zamiar stałego pobytu obywatela państwa trzeciego, który wiązuje się z pracodawcą umową o dłuższym okresie trwania. Przy tym bardzo istotnym było aby w miarę możliwości nie różnicować adresów obywatela państwa trzeciego na dokumentach składanych wraz z wnioskiem o wydanie zaświadczenia A1. Skoro bowiem urzędnik, który decydował o przebiegu procedury dostrzegł z jednej strony, że wykazuje się różne miejsca zamieszkania na różnych dokumentach, np. na umowie o pracę miejsce zamieszkania na Ukrainie, a zgodnie z umową udostępnienia lokalu miejsce w Polsce, to taki wniosek zostawał stronie zwrócony z wezwaniem do złożenia stosownych wyjaśnień w zakresie ustalonych rozbieżności. Trzeba bowiem pamiętać, że zgodnie ze stanowiskiem ZUS „przepisy dotyczące mającego zastosowanie ustawodawstwa opierają się na zasadzie, zgodnie z którą osoby objęte zakresem rozporządzeń podlegają ustawodawstwu tylko jednego państwa członkowskiego, to analogicznie należy wnioskować, że każda osoba może mieć tylko jedno miejsce zamieszkania”¹⁰. Natomiast „określenie pobytu cechuje tymczasowy charakter oraz fakt, że dana osoba zamierza powrócić do swojego miejsca zamieszkania kiedy tylko zrealizuje podstawowy cel pobytu w innym państwie. Pobyt wymagał zatem fizycznej obecności danej osoby poza jej zwykłym miejscem zamieszkania”¹¹. Idąc dalej wskazać należało, że w oparciu o przedstawione we wcześniejszej części niniejszego opracowa-

¹⁰ Odpowiedź Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 marca 2017 r., na zapytanie Kancelarii Prawnej Viggen, str. 2.

¹¹ Tamże.

nia kryteria ustalania miejsca zamieszkania obywatela państwa trzeciego, przy składaniu wniosku o wydanie zaświadczenia A1 należało powoływać się na spełnienie jak największej liczby z nich. Należało więc celem uprawdopodobnienia zamiaru pobytu na terenie RP wskazać np. na umowy zawarte na terenie Polski, np. abonament za telefon, telewizję bądź stosowne faktury. Należało także wskazać na sytuację rodzinną danej osoby, np. fakt uczęszczania dzieci do polskich szkół lub zamieszkiwania wraz z rodziną przez dany okres w Polsce, a nawet fakt istnienia jakichkolwiek innych więzi rodzinnych na terenie RP. Pomocne było również określenie rezydencji podatkowej takiej osoby, jeżeli zgodnie z polską ustawą o podatku dochodowym od osób fizycznych (art. 3 ust. 1) znajduje się ono na terenie naszego Państwa. Pewnym ułatwieniem dla uzyskania zaświadczenia A1 było również wykazanie, chociażby zwykłym oświadczeniem danego pracownika, że prowadzi na terenie Polski jakąkolwiek działalność bądź aktywność niemającą charakteru zarobkowego, która może wpłynąć na pozytywną ocenę jego zamiaru pobytu w Polsce. Należy jednak powtórzyć po raz kolejny, że podstawową przesłanką dla uzyskania zaświadczenia o ustawodawstwie dotyczącym zabezpieczenia społecznego mającym zastosowanie do osoby uprawnionej był czas trwania i ciągłość pobytu na terytorium państwa członkowskiego, w tym wypadku w Polsce. W tym kontekście niezwykle kluczową kwestią był minimalny okres, który upoważnia uprawniony organ do wydania zaświadczeń A1. Niestety na gruncie uzyskanych informacji z MSWiA, MRPiPS, a także ZUS nie jest możliwe aby w sposób niepodważalny wyznaczyć taki termin graniczny.

Należy mieć jednak na uwadze, że zgodnie z informacjami przekazanymi przez krakowski ZUS podczas szkolenia z dnia 24 kwietnia 2017 roku, a dotyczącego wydawania zaświadczeń A1, co do zasady trudno było przyjąć aby osoba przebywająca w Polsce na podstawie wiz umożliwiających pracę jedynie przez okres 6 miesięcy w danym roku, miała zamiar stałego pobytu na terytorium RP oraz posiadała tym samym miejsce legalnego zamieszkania na terenie Polski. Według podanych informa-

cji, założenie o spełnieniu prawem wymaganych przesłanek przez cudzoziemca, na rzecz którego występuje się o wydanie zaświadczenia A1 było przyjmowane jeżeli stosunek pracy ma charakter ciągły i trwa co najmniej 12 kolejnych miesięcy. Oznaczało to, że coraz trudniej było uzyskać dla osób przebywających i pracujących w Polsce na podstawie oświadczenia o zamiarze powierzenia zatrudnienia, wymaganego prawem i niezbędnego do wykonywania zawodu kierowcy transportu drogowego zaświadczenia A1.

W obliczu powyższych problemów interpretacyjnych, zaczęto zastanowić się nad możliwością zapewnienia cudzoziemcom wykonującym pracę na rzecz pracodawcy mającego swoją siedzibę na terytorium RP służbowego mieszkania.

Wydatki poniesione przez pracodawcę na ten cel, przy spełnieniu odpowiednich wymogów, mogły bowiem w pewnym zakresie korzystać ze zwolnienia od podatku dochodowego. Zgodnie z treścią art. 21 ust. 1 pkt 19 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych z dnia 26 lipca 1991 r.: „Wolne od podatku dochodowego są: (...) wartość świadczeń ponoszonych przez pracodawcę z tytułu zakwaterowania pracowników (...) do wysokości nieprzekraczającej miesięcznie kwoty 500 zł”. Możliwość skorzystania z tego zwolnienia jest jednak uwarunkowana spełnieniem przesłanek przewidzianych ust. 14 tego artykułu. Zgodnie z nim: „zwolnienie, o którym mowa w art. 21 ust. 1 pkt 19, ma zastosowanie do pracowników, których miejsce zamieszkania jest położone poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy, a podatnik” [pracownik] nie korzysta z podwyższonych kosztów uzyskania przychodu określonych art. 22 ust. 2 pkt 3 oraz pkt 4, tj. „Koszty uzyskania przychodów z tytułu stosunku służbowego, stosunku pracy, spółdzielczego stosunku pracy oraz pracy nakładczej:

- 3) wynoszą 139 zł 06 gr miesięcznie, a za rok podatkowy łącznie nie więcej niż 1668 zł 72 gr, w przypadku gdy miejsce stałego lub czasowego zamieszkania podatnika jest położone poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy, a podatnik nie uzyskuje dodatku za rozłąkę;

- 4) nie mogą przekroczyć łącznie 2502 zł 56 gr za rok podatkowy, w przypadku gdy podatnik uzyskuje przychody równocześnie z tytułu więcej niż jednego stosunku służbowego, stosunku pracy, spółdzielczego stosunku pracy oraz pracy nakładczej, a miejsce stałego lub czasowego zamieszkania podatnika jest położone poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy, a podatnik nieuzyskuje dodatku za rozłąkę”.

Należało mieć jednocześnie na uwadze, że kwota 500 zł stanowi limit na jednego pracownika liczona na jeden miesiąc, a każda wartość przenosząca wskazaną kwotę staje się nadwyżką, która podlega opodatkowaniu podatkiem dochodowym. Co istotne, świadczenie to nie było jednak zwolnione z podstawy wymiaru składek ZUS w żadnej wysokości. Oznacza to obowiązek odprowadzenia składek od całej wartości świadczenia, również od kwoty zwolnionej od opodatkowania podatkiem dochodowym.

W podstawie wymiaru składek ZUS, (zgodnie z § 3 pkt 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe), wartość pieniężną tego świadczenia uwzględnia się „w wysokości ekwiwalentu pieniężnego określonego w przepisach o wynagradzaniu, a w razie ich braku:

- a) dla lokali spółdzielczych typu lokatorskiego i własnościowego – w wysokości czynszu obowiązującego dla tego lokalu w danej spółdzielni mieszkaniowej,
- b) dla lokali komunalnych – w wysokości czynszu wyznaczonego dla tego lokalu przez gminę,
- c) dla lokali własnościowych, z wyłączeniem wymienionych w lit. a), oraz domów stanowiących własność prywatną – w wysokości czynszu określonego według zasad i stawek dla mieszkań komunalnych na danym terenie, a w miastach 0150 w danej dzielnicy,
- d) dla lokali w hotelach – w wysokości kosztu udokumentowanego rachunkami wystawionymi przez hotel.”

Jak wskazano powyżej, jednym z warunków możliwości zwolnienia od podatku świadczeń ponoszonych przez pracodawcę z tytułu zakwaterowania pracowników (do kwoty 500 zł/mies.) było posiadanie przez nich miejsca zamieszkania poza miejscowością, w której znajduje się siedziba przedsiębiorstwa.

Powyższe trudności wymusiły szukanie alternatywnych rozwiązań legislacyjnych oraz interpretacyjnych. W tym zakresie środowisko naukowe prawa pracy oraz czynnik społeczny (reprezentowane przez autorów niniejszego opracowania), zaproponowały rozwiązanie, które w przytłaczającej większości znalazło uznanie, zostało wdrożone do polskiego systemu prawnego i do dnia dzisiejszego stanowi akceptowalną formę emisji zaświadczenia A1 przez polskich pracodawców, delegujących pracowników (także spoza UE) do krajów członkowskich UE.

19.2. Proces negocjacji nowych zasad dotyczących emisji zaświadczenia A1

Do 2018 r. w Polsce obowiązywały „stare” zasady emisji zaświadczeń A1. Z czasem środowisko branży transportowej proponowało nowelizację przedmiotowych zasad. W dniu 27 października 2017 r. odbyło się w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej spotkanie z udziałem Podsekretarza Stanu w MRPIPS Marcina Zielenieckiego, Dyrektora Departamentu Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego, Przedstawicieli Departamentu Ubezpieczeń i Składek Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy oraz osób działających w organizacjach pozarządowych zrzeszających przedsiębiorców polskiej branży transportowej a w szczególności dr Mariusza Miąsko, Prezesa Stowarzyszenia URKSiTD „Najlepsza Droga”. Tematem spotkania były problemy w wydawaniu zaświadczenia A1 dla kierowców zatrudnionych w polskich przedsiębiorcach transportowych, którzy pochodzą z państw niebędącymi niebędącymi państwami członkowskimi Unii Europejskiej (m. in. Ukraina, Białoruś, Rosja, Gruzja, Moł-

dawia, Armenia). Na spotkaniu ustalono, że strona społeczna ma wnieść uwagi do propozycji ZUS i Ministerstwa do dn. 8 listopada 2017 r. Stowarzyszenie Uczestników Rynku Komunikacji Samochodowej i Transportu Drogowego „Najlepsza Droga” we współpracy z Kancelarią Prawną Viggen, stworzyło propozycje zmian w zasadach wydawania zaświadczeń A1, które potwierdzają właściwy kraj dla ubezpieczenia społecznego. W trakcie kilkumiesięcznych konsultacji z Departamentem Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego udało się wypracować kompromisowe rozwiązanie, które nie naruszało jednocześnie regulacji unijnych.

W okresie od listopada 2017 r. do kwietnia 2018 r. Autorzy niniejszej monografii współpracowali z Departamentem Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego oraz Departamentem Ubezpieczeń i Składek ZUS w sprawie postępów prac nad zmianami zasad wydawania zaświadczeń A1. Podczas konsultacji sygnalizowano problem niedoboru kierowców na rynku transportowym. Ostatecznie wspólnymi siłami wypracowano rozwiązanie, akceptowalne przez stronę społeczną, rządową oraz unijną.

19.3. Analiza propozycji środowisk społecznych i naukowych prawa pracy w zakresie zmian zasad emisji zaświadczenia A1

W dniu 8 listopada 2017 r. przedstawiciele czynnika społecznego i naukowego prawa pracy¹² przygotowali i przedstawili pisemne stanowisko do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej do Departamentu Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego, w którym zaproponowano nowe kierunki oraz kwantyfikatory, warunkujące emisję zaświadczeń A1, stanowiące podwaliny dla później wprowadzonych i obecnie obowiązujących zasad. Warto przedstawić zakres proponowanych zmian:

¹² Dr Mariusz Miąsko oraz mgr Anna Nieć-Mrzygłód.

(...) w imieniu Stowarzyszenia Uczestników Rynku Komunikacji Samochodowej i Transportu Drogowego „Najlepsza Droga” przedstawiamy nasze uwagi wobec rozwiązań ogłoszonych przez dyr. Roberta Wójcika oraz kierownictwo Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na spotkaniu z udziałem min. Marcina Zielenieckiego z przedstawicielami branży transportowej 27 października 2017 r. w sprawie ustalenia interpretacji „legalnego zamieszkania” na gruncie Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) 1231/2010 z dnia 24 listopada 2010 r. Prezentujemy również własne propozycje dotyczące powyższej materii.

Na wstępie chcemy zaznaczyć, że jesteśmy bardzo zadowoleni ze spotkania, które było bardzo owocne. Szczególnie doceniamy chęć kontaktu z przedstawicielami branży TSL w tej trudnej dla członków naszego Stowarzyszenia sprawie. Niewątpliwie kwestia zatrudnienia kierowców z państw trzecich jest jedną z najważniejszych spraw obecnie dla sektora.

ZAMIESZKANIE A ZWYKŁY POBYT

Ministerstwo i Zakład Ubezpieczeń przedstawiły warunki, na jakich ma być pojmowane miejsce „legalnego zamieszkania” osoby z państwa trzeciego. Podano trzy główne przepisy, które regulują tę kwestię:

1. Art. 1 lit j) oraz art. 2 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) 883/2006 WE z dnia 29 kwietnia 2006 r.
2. Art. 11 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) 987/2009 WE
3. Art. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 1231/2010 WE

Ministerstwo przekazało, że głównym przepisem definiującym legalne zamieszkanie jest art. 11 rozporządzenia 987/2009. Zawiera on przesłanki, które należy spełnić, by dostać druk A1. Według nas zakres tego przepisu nie ma zastosowania do problematyki wydawania zaświadczeń A1, gdyż dotyczy ono „przypadku gdy pomiędzy instytucjami dwóch lub więcej państw członkowskich istnieje rozbieżność opinii w odniesieniu do ustalenia miejsca zamieszkania osoby, do której stosuje się rozporządzenie podstawowe”. Jak widać ma ono zastosowanie do sytuacji, w których następuje spór kompetencyjny między organami dwóch lub więcej państw członkowskich UE, a nie w stosunku do wydawania zaświadczenia o ustawodawstwie właściwym dla zabezpieczenia społecznego.

W tym wypadku należy stosować przepisy art. 1 lit. j) rozporządzenia 883/2006, który definiuje miejsce zamieszkania jako miejsce, gdzie osoba zwykle przebywa. Z kolei wersja językowa niemiecka mówi o „gewöhnlichen Aufenthalt”, które w języku prawniczym oznacza miejsce zwykle-

go pobytu. Podobne rozwiązanie ma wersja językowa angielska, która mówi o *habitual residence*, czyli również zwykłym pobycie. Należałoby skierować polskie rozwiązania w tym kierunku, gdyż jeśli zachowamy bardziej restrykcyjne warunki to ci kierowcy z państw trzecich, którzy obecnie pracują w polskich przedsiębiorstwach będą mieć łatwiejszy dostęp do zaświadczeń a1 w Niemczech.

LEGALNE ZAMIESZKANIE

Przechodząc z części definiującej „zamieszkania” do definicji przymiotnika „legalnego” należy stwierdzić, iż powinno się do niego podchodzić w ten sposób, że do legalnych form uzyskania pozwolenia na pracę należy zaliczyć stałą rezydenturę długoterminową, zezwolenie na pobyt czasowy i stały oraz oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywaniu pracy cudzoziemcowi. Należy podkreślić, że co do pierwszych trzech nie powinno być zarzutów, gdyż wynika z nich jasno, że można na ich podstawie wykonywać pracę oraz można też zamieszkiwać w Polsce. W przypadku oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi nie przekracza ono granicznych norm czasowych okresów delegowania, gdyż na ich podstawie można pracować 6 miesięcy w ciągu roku. Nie przekracza ono również granic z nowych ustaleń podczas październikowej Rady Europejskiej w Luksemburgu. Poza tym pracodawca zatrudniając osobę z państwa trzeciego na podstawie oświadczenia musi spełnić podobne warunki jak przy staraniu się o zezwolenie na pracę, ponieważ musi np. zgłosić osobę do Powiatowego Urzędu Pracy oraz na podstawie oświadczenia można ubiegać się o zezwolenie na pobyt czasowy.

WIZY

Bardzo ważną sprawą jest kwestia wiz. Legalizują one pobyt w Polsce. Według naszego zdania wizy, które mogą podlegać pod definicję „legalnego zamieszkania” to wizy D:

- „05” - wykonywanie pracy przez cudzoziemca w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy, na podstawie oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy zarejestrowanego w powiatowym urzędzie pracy;
- „06” - wykonywanie pracy na podstawie dokumentów innych niż oświadczenie o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi np. zezwolenie na pracę;
- „19” – repatriacja do Polski

W przypadku dwóch pierwszych mamy do czynienia z wizami, które dotyczą zarówno zezwoleń na pracę i długoterminowej rezydencji, jak i oświadczenia o powierzeniu o pracę. Patrząc przez pryzmat powyż-

szych rozważań powinny one zostać dopuszczone przy uznawaniu „legalnego zamieszkania” na podstawie ich wydania. Jest ono koherentne ze stanem prawnym i nie wychodzi poza prawo Unii Europejskiej. Ponadto na wizie D05 mogą przebywać również osoby samozatrudnione, co często się zdarza w branży transportowej. W stosunku do wiz repatriacyjnych należy stwierdzić, iż trzeba promować na rynku pracy naszych rodaków, którzy zamieszkiwali poza Ojczyzną i wracają do naszego kraju po długiej rozłące bądź są potomkami osób wysiedlonych przez totalitarne reżimy w Polsce. Doświadczenie życiowe uczy, że takie osoby są bardziej związane z Rzeczpospolitą i tym bardziej osiedlają się z zamiarem stałego pobytu.

DODATKOWE WYMAGANIA

DOTYCZĄCE KWALIFIKACJI LEGALNEGO ZAMIESZKANIA

W celu wykazania centrum interesów życiowych należy również brać pod uwagę otwarte przesłanki, które mogą wystąpić. Naszą propozycją jest, by brać pod uwagę umowy najmu nieruchomości na okres co najmniej do końca ważności wizy bądź pozwolenia na pracę. Pozwoli to łatwo ustalić, że dana osoba nie jest rotowana przez pracodawcę z miejsca na miejsce i w tym miejscu rzeczywiście znajduje się centrum, gdzie ona zwykle przebywa. Poza tym warto się zastanowić nad zaliczaniem do kolejnej przesłanki długoterminowych umów na usługi telekomunikacyjne. W dzisiejszych czasach powinien to być polski numer komórkowy. Trzecim elementem jest standard mieszkania. Wiadomo, że gdy pracownik pierwszy raz przyjeżdża do Rzeczpospolitej to zazwyczaj miejsce zamieszkania załatwia mu pracodawca. Należy wprowadzić minimalny standard na poziomie hotelu jednogwiazdkowego, czyli 8 m² na osobę. Przy czym należy również ustalić, że minimalny okres zaliczany do zwykłego pobytu w Polsce nie powinien być mniejszy niż 25 % lub 33% dób w miesiącu. Proponujemy, by jako dobę traktować każdą rozpoczętą dobę. Ma to na celu przebywanie pracowników przez co najmniej tydzień w naszym kraju oraz rotację w miejscu zamieszkania, która powinna polegać na tym, że w danym miejscu może się rotować od 3 do 4 pracowników. Nie powoduje to większych problemów dla pracodawców. Poza tym wymóg ten jest zgodny z orzecznictwem TSUE oraz co najważniejsze wymusza pracowników do związania się z Polską poprzez minimalny okres przebywania w naszym kraju. Chcemy nadmienić, że okres przebywania obejmuje całe terytorium kraju i przez to kierowca mógłby też lepiej poznać Polskę, a nie byłby tylko rzucany na zagraniczne przewozy lub kabotaże.

Bardzo pozytywnie oceniamy propozycję dotyczącą rezydentury podatkowej. Pozwoli to na uporządkowanie sytuacji prawnej pod wzglę-

dem obowiązków wobec Rzeczypospolitej. Niestęchanie ważną przesłanką, która może pomóc w zintegrowaniu się obywateli państw trzecich z polskim społeczeństwem, jest udział w działalności niezarobkowej. Jest to niewątpliwie dobra droga, którą należy zmierzać przy ustaleniu miejsca zwykłego pobytu, gdyż centralizuje ona aktywność życiową w naszym kraju często na poziomie lokalnym. Przez to jest to kolejny motyw, dzięki któremu osoby przyjeżdżające do Polski nie widzą naszego kraju przez pryzmat przedniej szyby ciężarówki.

UWAGI DO FORMULARZA
„INFORMACJA O MIEJSCU ZAMIESZKANIA
OBYWATELA PAŃSTWA TRZECIEGO”

1. Adres w państwie zamieszkania i państwie pobytu

W tych działach brakuje rubryki „Poczta”. Nie każda miejscowość posiada pocztę. Może się tak zdarzyć, że kierowcy mieszkają w miejscowości, gdzie są rozróżnienia na ulice, ale nie ma poczty. Trzeba przesunąć rubrykę „miejscowość” pod „numer domu i numer lokalu” oraz w jej miejsce wstawić „poczta”

2. Charakter i specyfika wykonywanej pracy najemnej lub pracy na własny rachunek

Wątpliwości wzbudza rubryka „rodzaj wykonywanej pracy”. Proponujemy dookreślenie, czy chodzi o rodzaj pracy, czy rodzaj umowy, na podstawie której wykonuje się pracę.

Poniżej brakuje opcji dla umów na czas nieokreślony. Brakuje, według nas też opcji dla samozatrudnienia.

3. Sytuacja mieszkaniowa w Polsce

Proponujemy dodanie opcji o niesamodzielnym wynajmie pokoju lub mieszkania. Wiele osób wspólnie wynajmuje pokój, by dzielić koszty. Tak samo rzecz się ma z mieszkaniem. Prosimy o uwzględnienie tego. Ponadto zracamy uwagę, że ten katalog ma charakter wielokrotnego wyboru. Kierowca ciężarówki może wybrać wiele opcji, gdyż może również nocować w ciężarówce.

Druga wątpliwość rodzi się przy pytaniu „pod jakim adresem jesteś dostępny w Polsce”. Proponujemy, by określić, czy jest to miejsce zamieszkania, czy zameldowania, czy obie formy spełniają znajomość.

4. Sytuacja rodzinna i więzi rodzinne w Polsce

Proponujemy dodanie do informacji o zamieszkanu w Polsce dzieci, małżonka oraz partnera życiowego opcji „czasami”. W dzisiejszych czasach następuje duża mobilność i szczególnie w przypadku obcokrajowców należy do tego tematu podchodzić jak najbardziej elastycznie. Często bywa tak, że małżonkowie mieszkają ze sobą jakiś czas w roku.

5. Obowiązek podatkowy

Prosimy określić jak liczy się dni rezydentury podatkowej oraz w razie wątpliwości o rozumienie doby jako nawet częściowego podlegania rezydenturze w danej dobie. Co do właściwego Urzędu Skarbowego to prosimy o określenie, czy jest to US, w którym pracownik opłaca podatki, czy jest zarejestrowany.

6. Dane o pobycie w Polsce

Proponujemy dookreślenie, czy chodzi o zwykły pobyt, czy prosty. Poza tym, czy chodzi o początkowy moment pobytu, czy pracy u konkretnego pracodawcy.

7. Dokument, który uprawnia Cię do pobytu w Polsce

Prosimy o dodanie rubryki „Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy”, „Wiza D05”, „Wiza D06” oraz „Wiza D19” z powodów, które powyżej podaliśmy.

Podsumowując, prosimy o uwzględnienie naszych uwag. Powyższej przedstawione propozycje mają charakter, który uwzględnia zarówno interesy Rzeczypospolitej, jak i interesy przedsiębiorców branży TSL. Oprócz tego zadbaliliśmy o to, by zadbano o standardy mieszkaniowe i życiowe dla pracowników. Przedstawione przez nas przez pomysły dbają o interesy każdej ze stron. Dzięki temu można rozwiązać problem wydawania zaświadczeń A1 dla osób pochodzących z krajów trzecich bez zagrożenia dla przegranej w sporze kompetencyjnym z innymi państwami członkowskimi.

Pomijając szczegóły, przytłaczająca większość przedmiotowych uwag i propozycji (a w szczególności propozycja interpretacji regulacji unijnych), zostały uwzględnione w nowelizacji zasad, co stanowi niekwestionowany sukces środowiska naukowego i społecznego.

Rozdział XX

Analiza nowych wzorów wniosków o Zaświadczenia A1

Zakład Ubezpieczeń Społecznych wypracował nowe wzory wniosków o formularze A1 (obowiązujące od 29/06/2018), które są bardziej zwarte, transparentne, odpowiadające na zapotrzebowanie każdej osoby delegowanej lub oddelegowanej, również obywateli państw trzecich. Pierwotnie pracodawca musiał złożyć w ZUS komplet dokumentów – 4 kopie formularza A1, informację w celu wydania zaświadczenia o ustawodawstwie właściwym, umowę o pracę/aneks wskazujący okres oddelegowania oraz informację o miejscu zamieszkania obywatela UE EOG lub Szwajcarii. Obecnie dwa pierwsze dokumenty zostały ujednolicone przez ZUS i stanowią jeden wniosek – US-3 w przypadku oddelegowania do innego państwa oraz US-4 w sytuacji pracy najemnej w kilku państwach. W przypadku ubiegania się o formularz A1 dla pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowcy w transporcie międzynarodowym, zakładamy, że jego praca będzie opierała się na delegacjach do kilku państw, należy zatem skorzystać z formularza US-4. Formularz US-4 można pobrać ze strony ZUS¹.

¹ Zakład Ubezpieczeń Społecznych, <http://www.zus.pl/wzory-formularzy/pracujacy/praca-w-ue-eog-lub-szwajcarii/-/publisher/details/1/wniosek-o-zaswiadczenie-a1-praca-najemna-w-kilku-panstwach-us-4/448285> [dostęp: 10.09.2024r.].

Do formularza dołączamy umowę/aneks oraz (również nowy) druk US-55 – bardziej rozbudowaną informację o miejscu zamieszkania².

Jeśli zatrudniamy kierowcę – obywatela Polski, powyższe dokumenty wystarczą. Co jednak w przypadku jeśli pracownikiem, którego zamierzamy delegować jest kierowca – obywatel jednego z państw trzecich, np. Ukrainy lub Białorusi? W tej sytuacji do wniosku o wydanie formularza A1 powinniśmy dołączyć jeszcze jeden dokument – druk US-54, czyli Informację o legalności zamieszkania obywatela państwa trzeciego³. Zakład Ubezpieczeń Społecznych odsyła zainteresowanych do swojego poradnika: „*Jak otrzymać zaświadczenie A1?*”⁴.

Organ podkreśla, że Praktyczny Poradnik nie ma wprawdzie charakteru normatywnego, ale Zakład Ubezpieczeń Społecznych stosuje się do zawartych w nim wskazówek interpretacyjnych.

² Zakład Ubezpieczeń Społecznych, <http://www.zus.pl/wzory-formularzy/pracujacy/praca-w-ue-eog-lub-szwajcarii/-/publisher/details/1/informacja-o-miejscu-zamieszkania/750053> [dostęp: 10.09.2024r.].

³ Zakład Ubezpieczeń Społecznych, <http://www.zus.pl/wzory-formularzy/pracujacy/praca-w-ue-eog-lub-szwajcarii/-/publisher/details/1/informacja-us-54/1570348> [dostęp: 10.09.2024r.].

⁴ Zakład Ubezpieczeń Społecznych, <http://www.zus.pl/documents/10182/167567/Jak+otrzymać+C4%87+za%C5%9Bwiadczenie+A1.pdf/3d18b0bf-3f4c-41bf-a9d7-72317ea3f733> [dostęp: 10.09.2024r.].

Rozdział XXI

Zasady określania wymiaru godzin pracy Pracowników delegowanych – wniossek do Głównego Inspektora Pracy w Warszawie

W toku stosowania regulacji dotyczących delegowania pracowników, ujawniła się dysfunkcja jednej z kluczowych regulacji. Rzeczą dotyczy metodologii zadeklarowania wymiaru godzin pracy, pracowników delegowanych spoza UE, zatrudnionych na podstawie umowy cywilnoprawnej. Instytucje kontrolne w sposób sprzeczny dokonują ocen, co do prawidłowości ilości godzin pracy, które muszą zostać zadeklarowane we wniosku do PUP, przez przyszłego zleceniodawcę. Jedne instytucje kontrolne, wykazują, iż zleceniodawca powinien zadeklarować świadomie niższą ilość godzin i przekroczyć ją w razie potrzeby a inne instytucje kontrolne w Polsce twierdzą dokładnie przeciwnie. Zagadnienie to jest niesłychanie ważne, ponieważ w przypadku postawienia zleceniodawcy zarzutu niewłaściwego wykorzystywania zatrudnionych pracowników, w przypadku recydywy nie można ubiegać się w PUP o kolejnych pracowników.

W tym celu, autorzy niniejszego opracowania, wystąpili do Głównego Inspektora Pracy z wnioskiem o uregulowanie przedmiotowego zagadnienia – cyt.:

Wskazując na bogate doświadczenie w działalności na rzecz m.in. branży transportowej, zwracamy się z prośbą o niezwłoczne podjęcie działań w niżej opisanej kwestii prawnej.

Zgodnie z art. 88¹ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o Promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2004 Nr 99 poz. 1001), zezwolenie na pracę cudzoziemca określa m.in. wymiar czasu pracy albo liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu. Analogiczną regulację w odniesieniu do oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi zawiera art. 88^zust. 1 pkt 3 lit. g w/w Ustawy. Z kolei z art. 2 ust. 1 pkt 22a oraz art. 87 ust. 3 tej ustawy wynika, że powierzenie pracy cudzoziemcowi na innych warunkach niż wskazane w zezwoleniu na pracę lub oświadczeniu jest niedozwolone i nielegalne. Niestety poważne kontrowersje budzi problematyka kwestii powierzania pracy w wyższym lub niższym wymiarze czasowym, niż wskazane w zezwoleniu, osobom świadczącym usługi kierowania pojazdem zarówno na podstawie umów o pracę jak i umów cywilnoprawnych. Dotychczasowe uregulowania prawne i ich interpretacje w tym zakresie, stanowią, że nie jest dopuszczalne powierzenie pracy cudzoziemcowi w wyższym bądź niższym wymiarze czasu pracy albo liczbie godzin pracy niż określony w wydanym dla niego zezwoleniu na pracę lub oświadczeniu, nawet jeżeli powierzenie takiej pracy nie powodowałoby przekroczenia limitów pracy w godzinach nadliczbowych ani naruszenia innych przepisów Kodeksu Pracy dotyczących czasu pracy. Interpretacja, że pracodawca ma obowiązek powierzać pracę cudzoziemcowi dokładnie w takim wymiarze czasu pracy albo w takiej liczbie godzin, które zostały wskazane w zezwoleniu na pracę lub oświadczeniu jest w branży transportowej jest niemożliwa do zastosowania w branży transportowej.

Należy szczególnie zwrócić uwagę na interpretację dotyczącą osób świadczących usługi na stanowisku kierowcy na podstawie umowy cywilnoprawnej w brzmieniu:

„Natomiast w sytuacji, gdy cudzoziemiec świadczy pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej i podstawą dopuszczenia go do polskiego rynku pracy jest zezwolenie na pracę, zezwolenie na pracę sezonową, zezwolenie na pobyt czasowy i pracę lub oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, nie jest dozwolone zwiększenie określonej w tych dokumentach liczby godzin pracy cudzoziemca w tygodniu lub miesiącu – bez uprzedniej zmiany treści zezwolenia lub wydania nowego zezwolenia bądź wpisania do ewidencji oświadczeń w PUP nowego oświadczenia, które uwzględnią tę zmianę”.

W rzeczywistości w przypadku kierowców istnieją i zawsze będą istniały rozbieżności pomiędzy godzinami zadeklarowanymi w dokumentach, a ewidencją czasu pracy będącą podstawą rozliczenia kierowcy,

co w przypadku przeprowadzanych w firmach kontroli, powoduje postawienie przedsiębiorcy transportowemu zarzutu z art. 120 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, które jest zagrożone karą grzywny od 1.000 do 30.000 zł.

W celu wyjaśnienia nieustannie powstających u osób pracujących na stanowisku kierowcy rozbieżności pomiędzy liczbą godzin pracy zgłoszoną w oświadczeniach/zezwoleńiach na pracę, a liczbą przepracowanych godzin, zgodnie z rzeczywistą ewidencją czasu pracy, koniecznym staje się przytoczenie i wyjaśnienie podstaw prawnych dokonywania rozliczenia wynagrodzenia osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, na stanowisku kierowcy międzynarodowego. Otóż, kilka lat temu wdrożono bezwzględny obowiązek wprowadzenia minimalnej stawki godzinowej. Wprowadzono wówczas również nowe obowiązki dla pracodawców w postaci ewidencjonowania przepracowanego czasu pracy. Minimalna stawka godzinowa znajduje zastosowanie do umów zlecenie oraz do wynagrodzenia z tytułu wykonywanych usług przez samozatrudnionych. Regulacja dotycząca minimalnej stawki godzinowej na umowie zlecenie obejmuje m.in. umowy o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu. Zgodnie z art. 1 ust. 1a ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę:

„(...) minimalna stawka godzinowa” – minimalna wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przysługująca przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi”.

Minimalna stawka godzinowa i jej wysokość jest ściśle związana z wysokością minimalnego wynagrodzenia za pracę. Wysokość stawki na rok 2022 r. ustalona została na poziomie 19,70 zł/godz. W 2023 r. wynosi od stycznia do czerwca 22,80 zł/godz., natomiast od lipca do grudnia wyniesie 23,50 zł/godz. Wysokość wynagrodzenia zleceniobiorcy powinna być ustalona w umowie w taki sposób, aby za każdą godzinę wykonania zlecenia nie było ono niższe niż wysokość minimalnej stawki godzinowej, co zostało spełnione w niniejszej sprawie. Zleceniobiorca może mieć roszczenie o wypłatę tej stawki, nawet jeżeli w umowie określono kwotę wynagrodzenia na niższym poziomie. Podstawę rozliczenia wynagrodzenia w oparciu o umowę świadczenia usług, stanowi liczba godzin świadczenia usług w danym miesiącu. Informacja ta musi być złożona zleceniodawcy w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia. Należy w tym miejscu zaznaczyć, że ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców, w art. 1 ust. 1B, wprost wskazuje, na możliwość świadczenia usług w zakresie kierowania pojazdami, przez osoby niezatrudnione przez przedsiębiorcę, lecz osobiście wykonujące przewozy na jego rzecz. Zgodnie bowiem z art. 26d ust. 1 ww ustawy, ewidencję czasu pracy osób, świadczących usługi na podstawie umów

cywilnoprawnych, prowadzi podmiot, na rzecz którego wykonywany jest przewóz drogowy. Kluczową kwestią jest jednak fakt, iż ewidencję czasu pracy wykonuje się po przepracowaniu przez daną osobę danego miesiąca, i jest ona podstawowym dokumentem w oparciu o który ustalana jest wysokość należnego za ten okres wynagrodzenia. W umowach cywilnoprawnych wynagrodzenie naliczane jest i wypłacane, za każdą przepracowaną godzinę w takiej samej stawce (w 2023 r. jest to kwota 22,80 zł brutto). W tym miejscu należy zaznaczyć, iż branża transportowa jest specyficzną i nietypową branżą jeśli chodzi o rozliczanie wynagrodzenia kierowców, chociażby z uwagi na fakt niemożliwości przewidzenia z góry ilości godzin jaką przepracuje dany kierowca. Przede wszystkim, w niniejszym piśmie, konieczne staje się zobrazowanie pod kątem stricte „technicznym” tworzenia dokumentacji będącej podstawą naliczenia wynagrodzenia, formy i kolejności jej obiegu w relacji firma–kierowca.

Wobec osób wykonujących pracę na stanowisku kierowcy, ewidencja czasu pracy tworzona jest w bardzo specyficzny sposób. Otóż, kierowca potwierdza swoją obecność w pracy, w tym moment jej rozpoczęcia i zakończenia w danym dniu, poprzez włożenie karty kierowcy do urządzenia zwanego „tachograf”. Tachograf, to system służący do rejestrowania prędkości pojazdu, czasu jazdy i wszystkich czynności (aktywności) kierowcy samochodu ciężarowego (prowadzenie, praca, dyspozycyjność i odpoczynek), godzin i kraju rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy – który jest instalowany w m.in. w pojazdach ciężarowych, dostawczych i osobowych. Natomiast do tachografu w celu zarejestrowania wszystkich aktywności kierowcy służy tzw. „karta kierowcy”. „Karta kierowcy” oznacza kartę do tachografu, która identyfikuje kierowcę i umożliwia gromadzenie danych dotyczących czynności kierowcy, wydaną konkretnemu kierowcy przez organ państwa członkowskiego. Dane zarejestrowane na karcie kierowcy, czytywane są nie później niż raz na 28 dni, jednakże po zakończonym miesiącu, gdyż właśnie te zarejestrowane dane stanowią podstawę do rozliczenia godzin pracy i naliczenia odpowiedniego wynagrodzenia danemu kierowcy.

Nie jest zatem możliwe w branży transportowej wcześniejsze wskazanie konkretnej liczby godzin jaka w danym miesiącu zostanie przez kierowcę przepracowana, a jedynie jej szacunkowe określenie, na co ma wpływ ogromny szereg czynników, niezależnych ani od kierowcy ani od przedsiębiorcy, na którego rzecz świadczone są przewozy (o czym poniżej). Natomiast bezspornym jest, że rozliczeniu w oparciu o umowę cywilnoprawną, podlega każda godzina pracy kierowcy, wykazana w dokumencie ewidencji.

Kluczowym staje się podkreślenie faktu, że branża transportowa i praca na stanowisku kierowcy, a zwłaszcza kierowcy w transporcie

międzynarodowym ma swoją SZCZEGÓLNĄ specyfikę zarówno w charakterze świadczonej pracy, jak również tworzenia i obiegu dokumentacji, będącej podstawą rozliczeń kierowców. Niemożliwym jest przewidywanie „z góry” liczby godzin jaką w danym miesiącu przepracuje osoba na stanowisku kierowcy, ponieważ pomimo ogólnego, wstępnego zaplanowania zadań przewozowych, podczas realizacji przewozów występuje szereg okoliczności niemożliwych do przewidzenia czy też zapobieżenia, na które ani kierowca ani przedsiębiorca nie mają żadnego wpływu. Takimi okolicznościami są np. korki na drogach oraz wszelkie inne utrudnienia na drogach takie jak: wypadki, strajki, blokady dróg, roboty drogowe, postoje na granicach, przy załadunkach i rozładunkach. Takich okoliczności niezależnych od nikogo a zaburzających pierwotny schemat przewozów jest bardzo wiele, i nie sposób wszystkich wymienić. Jednakże z całą stanowczością należy stwierdzić, że niemożliwym jest sztywne zaplanowanie godzin pracy kierowcy w danym miesiącu, gdyż mogą i zapewne zaistnieją różne okoliczności mogące utrudniać realizację przewozu w pierwotnie ustalonym schemacie. Jak już wyżej wspomniano, podstawą rozliczenia wynagrodzenia kierowcy świadczącego usługi na podstawie umowy cywilnoprawnej, jest wykonana po danym miesiącu kalendarzowym ewidencja czasu pracy, wskazująca konkretną ilość godzin i nigdy w transporcie zapewne nie będzie to sztywno np. 100 godzin ani jakakolwiek inna ilość godzin szacowana na etapie ubiegania się o zezwolenie na pracę, ponieważ tego nikt nie jest w stanie z góry przewidzieć. Przedsiębiorca, którego podstawą rozliczenia są dane zawarte na karcie kierowcy oraz tachografie, nie ma ŻADNEJ możliwości ingerencji w dane, które zostają zarejestrowane, a następnie czytane z tachografu i karty kierowcy. Przedmiotowe dane, za pośrednictwem specjalnego oprogramowania, są analizowane oraz wykazywane w określonego rodzaju raportach tj. raportach ewidencji czasu pracy, będącej podstawą rozliczenia należnego wynagrodzenia, raporty naruszeń, wskazujące określone naruszenia jakich kierowca dopuścił się podczas realizowanych w danym miesiącu przewozów. Zatem w branży transportowej, nie jest to tradycyjny schemat rozliczenia jak ma to miejsce w innych branżach, gdzie generowana jest ewidencja czasu pracy poprzez ręczne naniesienie godzin pracy, tylko mamy tutaj do czynienia ze szczególnym rodzajem ewidencjonowania czasu pracy w sposób zautomatyzowany, poprzez urządzenie rejestrujące zwane „tachografem”. Istotną kwestią jest również fakt, że kierowcy przebywają po kilka tygodni w trasie, mają zaplanowane określone zadania przewozowe w różnych krajach, z konkretnymi datami załadunków, rozładunków i przedsiębiorca nie ma możliwości zatrzymania pracy danego kierowcy.

Mając na uwadze powyższe, bezspornym jest, że jeśli chodzi o transport drogowy, to mimo obowiązujących uregulowań, gdzie warunkiem legalnego zatrudnienia jest sztywne dostosowanie pracy do określonego w odpowiednim dokumencie wymiaru czasu pracy albo liczby godzin pracy w tygodniu lub miesiącu, jest to w transporcie rzecz niewykonalna. Regulacje te w aspekcie branży transportowej są nazbyt restrykcyjne i niewykonalne. W trakcie kontroli w zakresie legalności zatrudnienia, należy uwzględniać całokształt okoliczności. W sytuacji, kiedy powierzenie pracy w wyższym lub niższym wymiarze czasu pracy niż określony w oświadczeniu lub zezwoleniu wynika z przyczyn niezależnych od przedsiębiorcy na rzecz którego świadczona jest praca (w niniejszej materii w zasadzie każda sytuacja odstępstwa będzie niezależna od przedsiębiorcy), przedsiębiorca nie powinien podlegać sankcjonowaniu. Niemożliwym do wykonania, jest dostosowanie się w branży transportowej do sztywnego wcześniejszego określania i egzekwowania czasu pracy kierowcy w sztywno „ z góry” określonym wymiarze. Odstępstwa od wskazanych wymiarów pracy jeśli chodzi o branżę transportową, nie powinny wiązać się z ukaraniem na podstawie art. 120 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Oczywiście jest, i to jest bezwzględnie w przedsiębiorstwie stosowane, że za pracę w liczbie godzin pracy wyższej niż określona w zezwoleniu lub oświadczeniu cudzoziemcowi przysługuje odpowiednio zwiększone wynagrodzenie, zgodnie z uregulowaniami odnośnie minimalnej stawki godzinowej jaka obowiązuje w stosunku do umów cywilnoprawnych.

Nie do wyobrażenia i niemożliwa jest sytuacja, aby zwiększenie wymiaru czasu pracy cudzoziemca bądź liczby godzin jego pracy w tygodniu lub miesiącu miało każdorazowo odbywać się za uprzednią zmianą treści lub wydania nowego dokumentu dopuszczającego cudzoziemca do polskiego rynku pracy, gdyż jest to sytuacja nie do zrealizowania, ponieważ doszłoby do zupełnej dezorganizacji wykonywanych przewozów. Przedsiębiorcy transportowi mają obowiązek realizowania zakontraktowanych zadań przewozowych, których warunki wykonywania i tak podlegają licznym modyfikacjom w czasie ich realizacji.

Podsumowując, należy stwierdzić, że jeśli chodzi o odstępstwa od wskazanych w zezwoleniach na pracę/oświadczeniach o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi limitów godzin, to w branży transportowej zawsze ma to miejsce z przyczyn niezależnych od stron. Często przyczyną przestojów w pracy a tym samym niższych wymiarów przepracowanych godzin w stosunku określonych w dokumentach, poza osobistymi sytuacjami kierowców, jest również konieczność oczekiwania na określone dokumenty np. wiza, karta kierowcy, prawo jazdy, świadectwo kierowcy i inne, których brak uniemożliwia dopuszczenie kierowcy

do pracy, i nie jest to zależne w żaden sposób od przedsiębiorcy, gdyż nie ma on na to żadnego wpływu. Jeśli chodzi natomiast o zwiększone wymiary godzinowe pracy kierowców, to jak już wyżej wskazano wiąże się to z brakiem możliwości określenia sztywnych godzin podczas realizowanych zadań przewozowych z różnych przyczyn, niezależnych od stron (korki, wypadki, utrudnienia drogowe, przestoje pod załadunkami/rozładunkami, kontrole drogowe, awarie pojazdów itd.). Ponadto, czas pandemii, a zwłaszcza zaistniałego konfliktu zbrojnego na Ukrainie, dodatkowo zdeorganizowały funkcjonowanie przedsiębiorstw transportowych, gdyż kierowcy często zmuszeni byli do zaprzestania wykonywania pracy z uwagi na konieczność ratowania swoich rodzin, przez co inni kierowcy zastępowali tych, którzy musieli wyjechać co doprowadziło do zwiększenia u innych ilości przepracowanych godzin. Raz jeszcze należy w tym miejscu podkreślić, że jeśli chodzi o transport drogowy, brak jest jakiegokolwiek realnej możliwości sztywnego oszacowania i przestrzegania określonej ilości godzin pracy.

Mając na uwadze powyższe, działając w interesie całej branży transportowej, wnosimy o doprecyzowanie i zmianę interpretacji w kwestii powierzenia pracy cudzoziemcowi w wyższym bądź niższym wymiarze czasu pracy albo liczbie godzin pracy niż określony w wydanym dla niego zezwoleniu na pracę lub oświadczeniu, i nie traktowanie tego jeśli chodzi o branżę transportową (kierowców) jako naruszenia w zakresie legalności zatrudnienia, i nie sankcjonowanie przedsiębiorców w tym zakresie, gdyż brak jest realnej możliwości dostosowania się do aktualnych uregulowań w tej branży. Wnosimy o wydanie w tej kwestii oficjalnego stanowiska.

Główny Inspektorat Pracy (reprezentowany w osobie Dariusza Górskiego, p.o. Dyrektora Departamentu Legalności Zatrudnienia), udzielił¹ autorom niniejszego opracowania odpowiedzi, że przypadku zatrudnienia (i dalej delegowania) – cyt.:

gdy cudzoziemiec świadczy pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, nie jest dozwolone zwiększenie określonej w odpowiednim dokumencie liczby godzin pracy cudzoziemca w tygodniu lub miesiącu – bez uprzedniej zmiany treści zezwolenia lub wydania nowego zezwolenia bądź wpisania do ewidencji oświadczeń w PUP nowego oświadczenia, które uwzględnia tę zmianę”. I dalej GIP wyjaśnia, że: „wyjątkowo możliwość zwiększenia liczby godzin pracy istnieje jedynie w odniesieniu do

¹ Pismo z dnia 07.06.2024 r. znak: UNP:GIP-23-34340/GIP-GPL.450.91.20 23.2.

obywateli Ukrainy pracujących w oparciu o powiadomienia PUP za pośrednictwem systemu: praca.gov.pl – o powierzeniu pracy takiemu cudzoziemcowi.

Odpowiedź GIP jest silnie dyskusyjna, ponieważ z jej treści wynikałoby, że w przypadku umów o pracę cudzoziemiec nie można wykonywać pracy w godzinach nadliczbowych. GIP mylnie a priori założył, że wszystkie umowy cywilnoprawne nie podlegają obowiązkowi wyliczenia godzin nadliczbowych – gdy tymczasem na mocy nowelizacji Ustawy o czasie pracy kierowców, istnieje na mocy rozdziału 4a UoCzPK obowiązek wypłacania dodatków za godziny nadliczbowe, kierowcom zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych. Trudno jest znaleźć logikę w założeniu zaprezentowanym przez GIP, iż w przypadku założyć, że praca w godzinach nadliczbowych wygenerowanych na podstawie stosunku pracy jest dopuszczalna, gdy identyczne godziny nadliczbowe wygenerowane na podstawie umowy cywilnoprawnej w branży transportowej miałyby wymagać uzyskania dodatkowego zezwolenia. GIP całkowicie pominął fakt, że instytucja „godzin nadliczbowych” występuje nie tylko w przypadku zatrudnienia na podstawie stosunku pracy, lecz także w przypadku umów cywilnoprawnych w transporcie międzynarodowym (po nowelizacji UoCzPK). GIP nie tylko nie zmierzył się z tym wątkiem w przedmiotowym piśmie i nie był w stanie podać jakiegokolwiek podstawy prawnej w której *expressis verbis* znalazłoby się normatywne potwierdzenie przedmiotowego stanowiska, lecz wyraził opinię na podstawie wnioskowania *contra legem* (co jest prawnie zakazane). Nie można więc zgodzić się z tym stanowiskiem GIP (w zakresie dotyczącym zatrudniania kierowców zawodowych transportu drogowego na podstawie umów cywilnoprawnych), ponieważ przeczy temu treść normy prawnej.

Wydaje się, że GIP jest świadomy własnych niedoskonałości interpretacyjnych, ponieważ dalej dodaje, że jest świadomy problemu, w konsekwencji – cyt.:

(...) mając powyższe na względzie, Główny Inspektor Pracy wystąpił do Ministerstwa właściwego do spraw pracy z prośbą o zajęcie stanowi-

ska dotyczącego omawianych regulacji prawnych, a także o rozważenie możliwości podjęcia działań legislacyjnych, umożliwiających wprowadzenie zmian w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucji rynku pracy, zostanie uwzględniona kwestia ewentualnego doprecyzowania przepisów w rozpatrywanym zakresie.

Można więc wyrazić pogląd, iż przedmiotowa interwencja zakończyła się połowicznym sukcesem autorów niniejszego opracowania, sprowadzającego się do wszczęcia procedury legislacyjnej, która można mieć nadzieję, że rozwiąże wszelkie wątpliwości w przedmiotowym zakresie.

W przedmiotowym zakresie autorzy niniejszej monografii podjęli także dialog z Ministerstwem Pracy. W tym zakresie wyemitowane zostało do Ministerstwa kilka pism a w szczególności pismo z 26 czerwca 2023 r.² – cyt.:

proszę o udzielenie informacji dotyczących ewentualnych prac legislacyjnych, zmierzających do uelastycznienia przepisów związanych z powierzeniem pracy cudzoziemcom.

Zgodnie z art. 88 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2004 Nr 99 poz. 1001), zezwolenie na pracę cudzoziemca określa m.in. wymiar czasu pracy albo liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu. Analogiczną regulację w odniesieniu do oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi zawiera art. 88z ust. 1 pkt 3 lit. g w/w Ustawy. Z kolei z art. 2 ust. 1 pkt 22a oraz art. 87 ust. 3 tej ustawy wynika, że powierzenie pracy cudzoziemcowi na innych warunkach niż wskazane w zezwoleniu na pracę lub oświadczeniu jest niedozwolone i nielegalne. Niestety poważne kontrowersje budzi problematyka kwestii powierzenia pracy w wyższym lub niższym wymiarze czasowym, niż wskazane w zezwoleniu, osobom zatrudnionym na stanowisku kierowcy zarówno na podstawie umów o pracę jak i umów cywilnoprawnych. Dotychczasowe uregulowania prawne i ich interpretacje w tym zakresie stanowią, że nie jest dopuszczalne powierzenie pracy cudzoziemcowi w wyższym bądź niższym wymiarze czasu pracy albo liczbie godzin pracy, niż określony w wydanym dla niego zezwoleniu na pracę lub oświadczeniu, nawet jeżeli powierzenie takiej pracy nie powodowałoby prze-

² Pismo z 26 czerwca 2023 roku w imieniu Stowarzyszenia Najlepszego Droga, znak sprawy: SND/01/06/2023.

kroczenia limitów pracy w godzinach nadliczbowych ani naruszenia innych przepisów Kodeksu Pracy dotyczących czasu pracy. Interpretacja, że pracodawca ma obowiązek powierzać pracę cudzoziemcowi dokładnie w takim wymiarze czasu pracy albo w takiej liczbie godzin, które zostały wskazane w zezwoleniu na pracę lub oświadczeniu jest niemożliwa do zastosowania w branży transportowej.

Mając na uwadze powyższe, przepisy dotyczące powierzenia pracy cudzoziemcowi są w obecnym stanie prawnym niedostosowane do realiów pracy w branży transportowej. W związku z powyższym, reprezentowane przeze mnie Stowarzyszenie, zwróciło się do Głównego Inspektoratu Pracy, Departamentu Legalności Zatrudnienia w celu dokonania interpretacji przepisów dotyczących powierzenia pracy cudzoziemcowi. W odpowiedzi na złożone pismo, Główny Inspektorat Pracy wskazał, iż problem jest mu znany i wyszczególnił, iż szereg przedsiębiorstw zgłaszało podobne zastrzeżenia oraz że Główny Inspektorat Pracy przekazał je do Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, w celu ich wyjaśnienia.

Główny Inspektorat Pracy wskazał również, że Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej odpowiedziało, że przy pracach legislacyjnych, umożliwiających wprowadzenie zmian w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, uwzględniona zostanie kwestia doprecyzowania przepisów dotyczących powierzenia pracy cudzoziemcowi.

Mając na uwadze powyższą informację, uzyskaną od Głównego Inspektoratu Pracy, proszę o udzielenie informacji czy prace legislacyjne w powyższym zakresie zostały podjęte lub proszę o wskazanie przewidywanego terminu, w którym mają zostać podjęte.

Jako Stowarzyszenie czynnie działające na rzecz branży transportowej, deklarujemy chęć wzięcia udziału w pracach legislacyjnych w powyższym zakresie, w celu uelastycznia przepisów dotyczących powierzenia pracy cudzoziemcowi i dostosowania ich do realiów pracy w branży transportowej.

Następnie ponowiono kontakt z Ministerstwem pismem z dnia 21 listopada 2023 r.³ – cyt.:

W nawiązaniu do przesłanego pisma o sygn. sprawy SND/01/06/2023, drogą pocztową z dnia 15 września 2023 r. oraz kontaktu zarówno telefonicznego jak i mailowego zwracam się z prośbą o informację dotyczącą rozpoczęcia prac zainicjowane na wniosek GIP zgodnie z otrzymanym pismem z dnia 6 czerwca 2023 roku o sygn. GIP-GPL.450.91.2023.2 w sprawie deklarowania ilości godzin pracy przez cudzoziemców za-

³ Pismo z dnia 21 listopada 2023 roku – Znak sprawy: SND/01/06-11/2023.

trudnionych na umowach cywilnoprawnych w transporcie. W przesyłanym piśmie wnioskowaliśmy jako Stowarzyszenie Najlepszego Droga o włączenie nas do tych prac, sprawa jest nagląca z uwagi na ciągłe zatrudnianie osób w branży transportowej.

Zgodnie z art. 88f ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2004 Nr 99 poz. 1001), zezwolenie na pracę cudzoziemca określa m.in. wymiar czasu pracy albo liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu. Analogiczną regulację w odniesieniu do oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi zawiera art. 88z ust. 1 pkt 3 lit. g w/w Ustawy. Z kolei z art. 2 ust. 1 pkt 22a oraz art. 87 ust. 3 tej ustawy wynika, że powierzenie pracy cudzoziemcowi na innych warunkach niż wskazane w zezwoleniu na pracę lub oświadczeniu jest niedozwolone i nielegalne. Jak już było wskazywane kwestia ta budzi poważne kontrowersje w kwestii powierzania pracy w wyższym lub niższym wymiarze czasowym, niż wskazane w zezwoleniu, osobom zatrudnionym na stanowisku kierowcy zarówno na podstawie umów o pracę jak i umów cywilnoprawnych. Dotychczasowe uregulowania prawne i ich interpretacje w tym zakresie stanowią, że nie jest dopuszczalne powierzenie pracy cudzoziemcowi w wyższym bądź niższym wymiarze czasu pracy albo liczbie godzin pracy, niż określony w wydanym dla niego zezwoleniu na pracę lub oświadczeniu, nawet jeżeli powierzenie takiej pracy nie powodowałoby przekroczenia limitów pracy w godzinach nadliczbowych ani naruszenia innych przepisów Kodeksu Pracy dotyczących czasu pracy.

Główny Inspektorat Pracy w piśmie z dnia 6 czerwca 2023 r. o sygn. pisma GIP-GPL.450.91.2023.2 wskazał również, że Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej odpowiedziało, że przy pracach legislacyjnych, umożliwiających wprowadzenie zmian w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, uwzględniona zostanie kwestia doprecyzowania przepisów dotyczących powierzenia pracy cudzoziemcowi.

Mając na uwadze powyższą informację, uzyskaną od Głównego Inspektoratu Pracy, proszę o udzielenie informacji czy prace legislacyjne w powyższym zakresie zostały podjęte lub proszę o wskazanie przewidywanego terminu, w którym mają zostać podjęte.

Jako Stowarzyszenie czynnie działające na rzecz branży transportowej, deklarujemy chęć wzięcia udziału w pracach legislacyjnych w powyższym zakresie, w celu uelastycznienia przepisów dotyczących powierzenia pracy cudzoziemcowi i dostosowania ich do realiów pracy w branży transportowej⁴.

⁴ M.Miąsko jest Prezesem Stowarzyszenia U.R.K.S.i T.D. Najlepsza Droga.

Ministerstwo Pracy udzieliło odpowiedzi w osobie Mikołaja Tarasiuka, Zastępcy Dyrektora Departamentu Rynku Pracy, pismem⁵ z dnia 5 grudnia 2023 r.

Szanowny Panie,

w odpowiedzi na pismo znak SND/01/06-11/2023 nt. prac legislacyjnych dot. przepisów związanych z powierzaniem pracy cudzoziemcom uprzejmie informuję, że zostanie dokonana szczegółowa analiza przekazanych przez Pana propozycji zmian w obowiązujących przepisach dotyczących zatrudniania cudzoziemców i jeżeli okażą się zasadne, zostaną one wzięte pod uwagę podczas przyszłych prac legislacyjnych. Jednocześnie pragnę wyjaśnić, że uzyskał już Pan odpowiedź merytoryczną na przedstawione przez Pana postulaty zmian w przepisach dotyczących powierzania pracy cudzoziemcom – w piśmie o sygnaturze DRP-XI.0211.203.2023.JP z dnia 29 września 2023 r. oraz w piśmie o sygnaturze DRP-XI.070.34.2023.MP z dnia 19 października 2023 r.

Można wyrazić nadzieję, że praca naukowa i społeczna oraz zawodowa, poświęcona przedmiotowej tematyce, przyczyni się do oczekiwanych dobrych zmian legislacyjnych także i w tym obszarze.

⁵ Sygn.: DRP-XI.0211.246.2023.JP.

Rozdział XXII

Analiza wpływu „Pakietu Mobilności” na zasady delegowania Pracowników

Pakiet Mobilności jest zbiorem regulacji unijnych, mających wpływ między innymi na zasady delegowania pracowników, lecz wyłączeni tych, którzy wykonują zawód kierowcy międzynarodowego transportu drogowego. Należy podkreślić, że regulacje Pakietu Mobilności nie oddziałują prawnie na innych pracowników delegowanych niż kierowcy międzynarodowego transportu drogowego. Dodatkowo regulacje pakietu mobilności mają wpływ wyłącznie na kierowców, wykonujących wyłącznie określone dwa typy transportu: cross trade oraz kabotaż. Nie mają natomiast wpływu podczas takiego delegowania kierowców, którzy realizują transport typu bilateralnego oraz tranzyt. Dla porządku należy zauważyć, że w dużej części przypadków, częścią transportu typu cross trade, jest tranzyt. W takim przypadku ta część delegowania nie podlega regulacjom „Pakietu Mobilności”.

Na tzw. „Pakiet Mobilności” głównie nowelizacje już istniejące regulacje np. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego zmieniające rozporządzenie (WE) nr 561/2006 w odniesieniu do minimalnych wymogów dotyczących maksymalnego dziennego i tygodniowego czasu prowadzenia pojazdu, minimalnych przerw oraz dziennego i tygodniowego okresu odpoczynku oraz zmieniające rozporządzenie (UE) nr 165/2014 w odniesieniu do

określania położenia za pomocą tachografów; Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego zmieniające rozporządzenia (WE) nr 1071/2009, (WE) nr 1072/2009 i (UE) nr 1024/2012 w celu dostosowania ich do zmian w transporcie drogowym; Dyrektywa Parlamentu Europejskiego ustanawiająca przepisy szczególne w odniesieniu do dyrektywy 96/71/WE i dyrektywy 2014/67/UE dotyczące delegowania kierowców w sektorze transportu drogowego oraz zmieniająca dyrektywę 2006/22/WE w odniesieniu do wymogów w zakresie egzekwowania przepisów oraz rozporządzenie (UE) nr 1024/2012. Zgodnie z przywołanymi regulacjami za pracownika (kierowcę) delegowanego nie uznaje się: a) kierowcy przejeżdżającego tranzytem przez terytorium państwa członkowskiego, który nie wykonuje załadunku ani rozładunku, ani nie zabiera ani nie wysadza pasażerów; b) kierowcy wykonującego przewozy bilateralne, czyli przewozy z Polski do danego kraju rozładunku i jednoczesnym załadunkiem w kraju rozładunku i powrotem do Polski. Przewóz bilateralny to przewóz rzeczy lub osób na podstawie umowy przewozowej, z państwa członkowskiego siedziby, do innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego lub z innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego do państwa członkowskiego siedziby. Zasada jest, aby dany przewóz dwustronny nie został objęty przepisami o delegowaniu, w drodze do kraju przeznaczenia może nastąpić tylko jeden załadunek, a w drodze powrotnej tylko jeden rozładunek. Ewentualnie może mieć miejsce sytuacja, iż w drodze do kraju przeznaczenia nie ma miejsca żadna z tych czynności, podczas gdy w drodze powrotnej następuje najwyżej jeden załadunek i jeden rozładunek.

Zmiany dotyczą także siedziby pracodawcy delegującego pracownika. Za pracownika delegowanego będzie się uważać: a) kierowcę wykonującego przewóz kabotażowy; b) kierowcę wykonującego przewóz cross-trade, czyli przewóz mający miejsce na terytorium innych państw, niż siedziba firmy, przykładowo transport wykonywany przez polskie przedsiębiorstwo na trasie z Niemiec do Austrii. W przypadku objęcia kierowców, przepisami dotyczącymi pracowników delegowanych, kierowcy objęci

będą nie tylko płacą minimalną, ale również układami zbiorowymi, obowiązującymi w danym państwie, ze wszystkimi przewidzianymi tam dodatkami. Ta gwarantowana wartość wynagrodzenia i dodatków nazywana jest nie płacą minimalną lecz „płacą sektorową”. W gruncie rzeczy, płaca sektorowa jest formą płacy minimalnej.

Dodatkowo, należy zaznaczyć, iż przewidziana została możliwość utraty przez przedsiębiorstwo dobrej reputacji, za naruszenia przepisów dotyczących delegowania pracowników.

Wprowadzono także zmianę dotyczącą diet oraz ryczałtów noclegowych kierowców delegowanych. Wprowadzona została zmiana w zakresie możliwości zaliczania diet oraz ryczałtów za noclegi, stanowiąca, iż kwoty dodatków związanych z podróżą służbową nie będą mogły być zaliczane do pracy sektorowej. Natomiast diety i ryczałty noclegowe nadal mogą być wypłacane, jako nadwyżka ponad minimalny wymiar płacy sektorowej.

W poszczególnych krajach występują różne wymiary „płacy sektorowej”, co nastręcza poważnych trudności w wyliczeniu wynagrodzenia kierowcom, którzy w obrębie jednego miesiąca, byli delegowaniu do kilku krajów, realizując różne typy transportu drogowego.

Analiza regulacji polskich mających wpływ na delegowanie kierowców po wejściu w życie pakietu mobilności

Po wejściu w życie nowelizacji ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców, zmieniono definicję podróży służbowej w ten sposób, aby za taką podróż było uznawane tylko zadanie służbowe wykonywane w ramach krajowych przewozów drogowych; Oznacza to de facto usunięcie z porządku pracy kierowców delegowanych do pracy w krajach UE, definicji podróży służbowej a to w praktyce oznacza wyłączenie możliwości wypłacania diet i ryczałtów noclegowych kierowcom międzynarodowego transportu drogowego. Rząd tłumaczył, że: *„celem ustawy jest transpozycja do polskiego porządku prawnego art. 2 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1057 z dnia 15 lipca 2020 r. ustanawiającej przepisy szczególne w odniesieniu do dyrektywy 96/71/WE i dyrektywy 2014/67/UE dotyczące delegowania kierowców w sektorze transportu drogowego oraz zmieniającej dyrektywę 2006/22/WE w odniesieniu do wymogów w zakresie egzekwowania przepisów oraz rozporządzenie (UE) nr 1024/2012, stanowiącej jeden z aktów wchodzących w skład tzw. Pakietu Mobilności”*. Jednak z nowelizacji wynika kilka nieoczywistych wniosków:

- regulacja ustanawiająca podstawę wymiaru ubruttowienia pracy kierowcy delegowanego do krajów UE, **odnosi się wyłącznie do umów o pracę** ale po nowelizacji z 2022 r. nie ma zastosowania do umów cywilnoprawnych, np. do Umowy o Świadczenie Usług Kierowania Pojazdem;
- nowelizacja uniemożliwia wypłatę diet i ryczałtów noclegowych, wyłącznie kierowcom zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych ale w pełni daje taką możliwość kierowcom zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych (co czyni je bardziej atrakcyjną formą zatrudnienia dla pracodawców);

Zgodnie z treścią omawianej nowelizacji ustawy o czasie pracy kierowców cyt. „2. Do kierowcy, o którym mowa w ust. 1, stosuje się w zakresie ustalania podstawy wymiaru: 1) podatku dochodowego od osób fizycznych – przepisy dotyczące osób zatrudnionych w kraju i przebywających czasowo za granicą, o których mowa w art. 21 ust. 1 pkt 20 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1128, z późn. zm.5)); 2) składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe – przepisy wydane na podstawie art. 21 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 423, z późn. zm.6)) dotyczące pracowników zatrudnionych za granicą u polskich pracodawców.”;

Z powyższego wprost wynika, że regulacje odnoszące się do ustalenia wymiaru podstawy ubruttowienia mają odniesienie **wyłącznie do kierowców o których mowa w ust. 1** a tym czasem w ust. 1. legislator reguluje **wyłącznie stan prawny kierowców zatrudnionych na podstawie umowy o pracę**, ponieważ polskie prawo pracy **wyłącznie dla stosunku pracy** przewidziało możliwość uregulowania instytucji „**podróży służbowej**”. Zatem z wykładni pierwszego stopnia (nadrzędnej) – językowej (z wnioskowania *a contrario*) wynika, iż regulacje ust. 2 ppkt. 1) oraz 2), mają zastosowanie **wyłącznie do kierowców zatrudnionych na podstawie stosunku pracy**. Natomiast dla umów cywilnoprawnych od lat obowiązują w polskim prawie odrębne regulacje, umożliwiające wypłatę diet i ryczałtów noclegowych jako świadczeń

zwolnionych z opodatkowania i oskładkowania. Diety i ryczałty noclegowe dla umów o pracę wypłacane są na podstawie definicji legalnej „podróży służbowej” uregulowanej w przepisach prawa pracy, natomiast diety i ryczałty noclegowe dla umów cywilnoprawnych wypłacane są na podstawie zupełnie odrębnej instytucji prawa cywilnego „podróży”. Choć określenia te brzmią podobnie to w istocie są zupełnie odmiennymi instytucjami prawa, regulowanymi w odrębnych źródłach (aktach prawnych) prawa oraz odrębnych podgałęziach prawa. Mają także inny zakres.

Oznacza to, że kierowcy delegowani do pracy w UE w ramach transportu typu *cross trade* i kabotaż, mogą trzymać diety i ryczałty noclegowe jako nadwyżkę ponad płacę sektorową, wyłącznie jeśli zostali zatrudnieni na podstawie umowy cywilnoprawnej. W takim przypadku diety i ryczałty noclegowe są zwolnione z opodatkowania oraz oskładkowania.

Obecny stan prawny, w ramach którego kierowcy międzynarodowego transportu drogowego nie mogą przebywać w podróży służbowej nie stanowi precedensu. Analogiczna sytuacja prawna miała już miejsce przed rokiem 2010, gdy kierowcy także formalnie rzecz ujmując nie przebywali w „podróży służbowej” i nie przysługiwała im wypłata diet lub ryczałtów noclegowych. Wówczas także kierowcom delegowanym nie wolno było wypłacać diet i ryczałtów noclegowych, co wywołało w konsekwencji falę roszczeń sądowych wobec pracodawców. Sąd Najwyższy uzasadniał, iż: „(...) *choć pracodawca nie ma obowiązku wypłacania należności z tytułu diet i ryczałtów za noclegi kierowcy międzynarodowego transportu samochodowego, to jednak specyficzne koszty przez niego ponoszone powinny mu być rekompensowane (jako składnik, zwiększenie wynagrodzenia) (...)*”. Dalej Sąd najwyższy dodaje: „Dlatego postanowienie umowy o pracę, przyznające pracownikowi zatrudnionemu w charakterze kierowcy międzynarodowego transportu samochodowego prawo do diet – jako bardziej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy – (...) jest ważne”. I dalej: „Natomiast w przypadku nieustalenia przez strony umowy o pracę warunków wypłaty uzgodnionych świadczeń z tego tytułu (...) koszty te mogą podlegać wyrównaniu w wysokości odpowia-

dającej należnościom (dietom) z tytułu podróży służbowej, przewidzianym w przepisach powszechnie obowiązujących dla pracowników wykonujących rzeczywiście podróże służbowe”¹.

Polska nowelizacja Ustawy o czasie pracy kierowców, wyłączająca możliwość przebywania przez kierowców delegowanych w podróży służbowej, była podyktowana uniknięciem konieczności wypłacania diet i ryczałtów, których nie można zaliczyć do unijnej „płacy sektorowej” pracownika delegowanego do krajów UE. Założenie można ocenić jako błędne, ponieważ:

- po pierwsze wynagrodzenie netto (do ręki) kierowcy jest znacznie wyższe od unijnej płacy sektorowej, co spowodowało, że brak jest taniego składnika wynagrodzenia, którym można byłoby w całości uzupełnić różnicę pomiędzy wymiarem wynagrodzenia netto a wymiarem płacy sektorowej – to drastycznie zawyżyło koszty pracodawców i obniżyło ich konkurencyjność na rynku unijnym;
- po drugie będzie skutkowało kolejną falą roszczeń kierowców delegowanych w sądach pracy o niewypłacone diety i ryczałty noclegowe.

1 Orzeczenie Sądu Najwyższego w sprawie I PK 71/13.

Analiza wymiaru płacy sektorowej kierowców delegowanych do krajów Unii Europejskiej

Wymiar płac sektorowych obowiązujący w branży transportu drogowego (w ramach transportu międzynarodowego/delegowanego typu *cross-trade* lub kabotaż), jest różny w poszczególnych krajach członkowskich UE i stanowi następujący wymiar:

Tabela 1. Wykaz stawek w poszczególnych krajach

Lp.	Kraj	Stawka	Więcej informacji
1.	Austria	12,78 EUR	https://jazdaprawna.pl/od-stycznia-wzrost-placy-sektorowej-w-austrii/
2.	Belgia	14,77 EUR	https://jazdaprawna.pl/belgia-nowe-wytyczne-w-zakresie-ustalania-wynagrodzenia-kierowcy/
3.	Czechy	126,80 CZK	https://www.kurzy.cz/mzda/zarucena-mzda/
4.	Dania	200 DKK	https://truckmobility-info.com/denmark-remuneration-of-the-driver-increase/

Tab. 1. – cd.

Lp.	Kraj	Stawka	Więcej informacji
5.	Finlandia	15,28 EUR	Nie ma ustawowej płacy minimalnej
6.	Francja	12,43 EUR	https://jazdaprawna.pl/placa-minimalna-we-francji-ile-wyplacic-kierowcy-od-stycznia-2024/
7.	Holandia	13,68 EUR	https://www.pran.pl/blog/placa-minimalna-w-holandii-zmiany-od-1-lipca-2024-roku/
8.	Luksemburg	15,65 EUR	W Luksemburgu minimalna stawka godzinowa dla kierowców pojazdów powyżej 3,5 tony jest ustalana na podstawie ogólnej krajowej stawki minimalnej oraz specyficznych warunków zatrudnienia w danym sektorze. Na 2024 rok, miesięczna płaca minimalna w Luksemburgu wynosi: 2 570,93 EUR dla pracowników niewykwalifikowanych (czyli około 14,86 EUR za godzinę). Stawki te mogą się różnić w zależności od umiejętności, doświadczenia oraz dodatkowych premii i dodatków specyficznych dla kierowców ciężarówek. Kierowcy mogą także otrzymywać wyższe wynagrodzenie w zależności od umów zbiorowych i specyficznych warunków pracy.
9.	Niemcy	12,41 EUR	https://jazdaprawna.pl/od-stycznia-2024-wzrasta-stawka-godzinowa-w-niemczech/

Tab. 1. – cd.

Lp.	Kraj	Stawka	Więcej informacji
10.	Norwegia	207,00 NOK	https://znajdzprace.plus/zarobki-w-norwegii-2024/#Drogowy_transport_towarow
11.	Szwecja	187,5 SEK	Minimalna stawka godzinowa dla kierowcy pojazdu powyżej 3,5 tony w Szwecji nie jest ustalana przez prawo w sposób bezpośredni, ponieważ Szwecja nie ma krajowej ustawowej płacy minimalnej. Zamiast tego, wynagrodzenia są regulowane przez układy zbiorowe pracy (tzw. „kollektivavtal”) pomiędzy związkami zawodowymi a pracodawcami. Dla kierowców ciężarówek (w tym kierowców pojazdów powyżej 3,5 tony), stawki godzinowe są negocjowane w ramach takich układów zbiorowych, które mogą się różnić w zależności od regionu, doświadczenia, kwalifikacji, a także konkretnego układu zbiorowego. Dla dokładnych obliczeń: – średnie miesięczne wynagrodzenie kierowcy ciężarówki w Szwecji wynosi około 28 000–30 000 SEK. Przyjmując 160 godzin pracy miesięcznie (standardowy pełny etat), możemy obliczyć średnią stawkę godzinową: $\text{stawka godzinowa} = \frac{\text{miesięczne wynagrodzenie}}{\text{liczba godzin w miesiącu}}$

Tab. 1. – cd.

Lp.	Kraj	Stawka	Więcej informacji
11.	Szwecja (cd.)	187,5 SEK	Przykład obliczeń: $\text{stawka godzinowa} = \frac{28\,000 \text{ SEK}}{160 \text{ godzin}} = 175 \text{ SEK/godz.}$ $\text{stawka godzinowa} = \frac{30\,000 \text{ SEK}}{160 \text{ godzin}} = 187,5 \text{ SEK/godz.}$ Więc średnia stawka godzinowa dla kierowców ciężarówek w Szwecji wynosi między 175 SEK a 187,5 SEK za godzinę.
12.	Słowacja	4,31 EUR	https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/minimalna-mzda-2024-tabulka
13.	Wielka Brytania	11,44 £	https://www.rp.pl/wynagrodzenia/art39456371-wielka-brytania-placa-minimalna-znow-pojdzie-w-gore
14.	Węgry	1724,00 HUF	
15.	Włochy	11,00 EUR	

Zasady uzyskania Karty EKUZ dla Pracowników delegowanych do pracy UE

Oddelegowując pracownika do pracy poza granicami kraju, pracodawca powinien brać pod uwagę związane z tym ryzyko, między innymi wystąpienia różnych zdarzeń losowych. Pracownikowi za granicą może zdarzyć się nieszczęśliwy wypadek, może brać udział w kolizji drogowej lub po prostu podupaść na zdrowiu i wymagać opieki lekarskiej. Warto wyjaśnić, jak wygląda wówczas sytuacja przy ponoszeniu kosztów hospitalizacji oraz leczenia pracownika na terenie innego kraju członkowskiego. Odpowiedzi należy szukać w rozdziale 2a: *„Świadczenia opieki zdrowotnej udzielone poza granicami kraju”* ustawy świadczenia opieki zdrowotnej finansowane ze środków publicznych¹ oraz w informacjach podawanych przez NFZ. W przypadku kiedy ubezpieczony poniósł koszty leczenia w jednym z krajów UE/EFTA może starać się o ich zwrot, niezależnie od tego, czy podczas pobytu za granicą posiadał przy sobie kartę EKUZ (Europejska Karta Ubezpieczenia Zdrowotnego).

¹ Ustawa świadczenia opieki zdrowotnej finansowane ze środków publicznych Dz.U.2015.581 z dnia 2015.04.29.

25.1. Zakres karty EKUZ

Jest to dokument uprawniający do korzystania ze świadczeń zdrowotnych podczas pobytu w innych państwach członkowskich Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) i Szwajcarii.

Karta EKUZ nie zapewnia automatycznie bezpłatnej opieki medycznej, a tylko uprawnia do odzyskania niektórych z poniesionych kosztów leczenia. NFZ zwraca tylko te koszty leczenia, które podlegają refundacji podczas leczenia na terenie kraju. Po powrocie do kraju należy zgłosić się o zwrot kosztów – do właściwego wojewódzkiego oddziału NFZ wraz z rachunkami wystawionymi za leczenie pracownika za granicą oraz fakturami, receptami, innymi dokumentami wystawionymi w ślad za udzielonymi ubezpieczonemu świadczeniami rzeczowymi oraz potwierdzeniami zapłaty kwot wyszczególnionych na rachunkach i odpowiednio wypełnionym formularzem²

Niektóre świadczenia nie są objęte refundacją poprzez kartę EKUZ, jak np. wyjazd za granicę w celu urodzenia tam dziecka. Karta EKUZ nie zastępuje też ubezpieczenia turystycznego, jednak może czasem obniżyć jego koszt, ponieważ część świadczeń oferowanych przez ubezpieczyciela może zawierać się w ofercie karty EKUZ. Funkcję EKUZ może również pełnić karta ubezpieczenia zdrowotnego. EKUZ została wprowadzona 1 czerwca 2004 r. w niektórych państwach Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) i Szwajcarii. W pozostałych państwach, w tym Polsce, EKUZ wydawana jest z datą ważności od 1 stycznia 2006 r.

Karta zastąpiła poniższe formularze:

- E110 – dla kierowców międzynarodowych
- E111 – dla turystów
- E119 – dla bezrobotnych / poszukujących pracy
- E128 – dla studentów i pracowników z innych państw członkowskich

² Narodowy Fundusz Zdrowia, http://www.nfz.gov.pl/gfx/nfz/userfiles/_public/dla_pacjenta/zalatw_sprawe_krok_po_kroku/ekuz/nowe_po_tekst_jedn._581/ekuz_delegowanie_do_pracy.pdf [dostęp: 15.09.2024r.].

Należy pamiętać o tym, że w większości krajów ubezpieczeni pokrywają część kosztów leczenia z własnych środków i wówczas są to opłaty, które nie podlegają refundacji przez Narodowy Fundusz Zdrowia.

25.2. Pracodawca może złożyć wniosek o wydanie karty EKUZ dla pracowników delegowanych do pracy za granicą

Pracodawca może wystąpić z wnioskiem o wydanie kart EKUZ dla pracowników, których deleguje do pracy w innym państwie członkowskim UE/EFTA. W tym celu pracownicy powinni sporządzić stosowne upoważnienia dla pracodawcy do złożenia w ich imieniu wniosku oraz odbioru karty. Pracodawca nie musi przedkładać wniosków o wydanie karty EKUZ dla każdego z pracowników osobno. Do właściwego wydania kart wystarczające będzie złożenie zbiorczej listy pracowników delegowanych, na której wskazane będą następujące dane pracowników:

- imię, nazwisko pracownika,
- PESEL,
- adres zamieszkania,
- państwo delegowania,
- okres delegowania.

Do takiego wykazu pracowników pracodawca obowiązany jest dołączyć upoważnienia do złożenia wniosku i odbioru karty, podpisane przez pracowników oraz dokument A1.

25.3. Zaświadczenie A1

Zgodnie z brzmieniem art. 19 ust. 2 rozporządzenia 987/2009, na wniosek zainteresowanego lub pracodawcy, właściwa instytucja państwa członkowskiego, poświadczająca, że ustawodawstwo tego państwa ma zastosowanie oraz wskazuje zakres obowiązywania tego ustawodawstwa: jak długo i na jakich warunkach ma ono za-

stosowanie. Do poświadczenia mającego zastosowanie, zgodnie z powoływanymi wyżej przepisami, do ustawodawstwa w zakresie zabezpieczenia społecznego stosowane jest „zaświadczenie o ustawodawstwie dotyczącym zabezpieczenia społecznego mającym zastosowanie do osoby uprawnionej”, czyli A1. Poświadcza ono, że pracownik pozostaje objęty ubezpieczeniem społecznym kraju, z którego zostaje delegowany.

Zaświadczenie A1 poświadczane jest przez Terenowe Jednostki Organizacyjne Zakładu Ubezpieczeń Społecznych następującym osobom, które podlegają polskiemu ustawodawstwu w zakresie zabezpieczenia społecznego na mocy przepisów rozporządzenia 883/2004:

- oddelegowany pracownik najemny – art. 12 ust. 1,
- pracownik wykonujący pracę najemną w dwóch lub w kilku państwach członkowskich – art. 13 ust. 1,
- osoba oddelegowana pracująca na własny rachunek – art. 12 ust. 2,
- osoba pracująca na własny rachunek w dwóch lub w kilku państwach członkowskich – art. 13 ust. 2,
- urzędnik służby cywilnej – art. 11 ust. 3 lit. b),
- osoba należąca do personelu kontraktowego – art. 15,
- marynarz – art. 11 ust. 4,
- osoba wykonująca pracę najemną i pracująca na własny rachunek w różnych państwach – art. 13 ust. 3,
- urzędnik służby cywilnej zatrudniony przez jedno państwo i wykonujący pracę najemną/pracę na własny rachunek w jednym lub w kilku innych państwach – art. 13 ust. 4.

Pracodawca wypełnia zaświadczenie A1 w 4 egzemplarzach, osoba prowadząca działalność na własny rachunek w 3 egzemplarzach. Osoby wyjeżdżające w związku z pracą jako pracownicy delegowani lub wykonujący pracę w dwóch lub więcej państwach członkowskich UE/EFTA, będą mogły otrzymać kartę EKUZ na okres wskazany na dokumencie A1 wystawiony przez ZUS.

Jeśli z różnych powodów nie ma możliwości uzyskania karty EKUZ przed wyjazdem za granicę, wówczas istnieje możliwość uzyskania w NFZ „Certyfikatu Tymczasowo Zastępującego Euro-

pejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego, czyli dokumentu, który może uzyskać osoba ubezpieczona w kraju, która:

- nie uzyskała przed wyjazdem EKUZ a konieczne jest potwierdzenie prawa do rzeczowych świadczeń zdrowotnych,
- utraciła EKUZ (kradzież, zagubienie lub zniszczenie),
- osoba zapomniała przed wyjazdem zawnioskować o EKUZ.

W celu uzyskania Certyfikatu Tymczasowo Zastępującego EKUZ przez osobę przebywającą na terytorium innego niż Polska państwa członkowskiego UE/EFTA **niezbędne jest przesłanie podpisanego wniosku o wydanie certyfikatu³ do właściwego oddziału wojewódzkiego NFZ.**

Z wnioskiem o Certyfikat może wystąpić współmałżonek osoby zainteresowanej lub osoba upoważniona. Niezbędne w tym miejscu będzie sporządzenie stosownego upoważnienia, np. dla pracodawcy.

Certyfikat tymczasowo zastępujący EKUZ wydawany jest z ograniczoną datą ważności, zazwyczaj na czas udzielenia świadczeń – okres delegowania pracownika. Okres ten uzupełnia się w punkcie 5 wniosku.

25.4. Zasady uzyskania zwrotu kosztów leczenia pracowników delegowanych

Wysokość kwoty, która ma być zwrócona, każdorazowo określana jest przez odpowiednik NFZ w kraju, w którym miało miejsce leczenie, po takich samych stawkach jakie zwracane są świadczeniodawcy za leczenie osób ubezpieczonych w tym kraju. Aby uzyskać zwrot kosztów, ubezpieczony składa wypełniony odpowiedni wniosek⁴ w oddziale wojewódzkim Funduszu (NFZ),

³ Narodowy Fundusz Zdrowia, https://www.ekuz.nfz.gov.pl/sites/default/files/wnioski/Wniosek_o_Certyfikat_tymczasowo_zastepujacy_EKUZ.pdf [dostęp: 15.09.2024r.].

⁴ Narodowy Fundusz Zdrowia, https://www.ekuz.nfz.gov.pl/sites/default/files/zwrot_kosztow/Wniosek_o_zwrot_kosztow_leczenia_0.docx [dostęp: 15.09.2024r.].

właściwym ze względu na miejsce zamieszkania lub zgłoszenia do ubezpieczenia zdrowotnego. Wniosek można również złożyć w formie elektronicznej na stronie NFZ⁵. Oddział za każdym razem sprawdza, czy osoba składająca wniosek była ubezpieczona w NFZ lub posiadała prawo do świadczeń zdrowotnych w momencie udzielania jej świadczeń oraz czy do wniosku dołączone zostały wymagane dokumenty. W sytuacji, gdy osoba korzystająca z leczenia nie miała ważnej karty EKUZ lub Certyfikatu Tymczasowo Zastępującego EKUZ, należy dołączyć do wniosku oświadczenia o charakterze pobytu (załącznik na końcu tekstu) oraz dokumentów potwierdzających ubezpieczenie na dany okres (zgodnie z wykazem dokumentów niezbędnych do uzyskania EKUZ).

⁵ Narodowy Fundusz Zdrowia, https://www.ekuz.nfz.gov.pl/zwrot_kosztow_wniosek [dostęp: 15.09.2024r.].

Wzór Oświadczenia o charakterze pobytu

26.1. Analiza treściowa wzoru

Oświadczam, iż w okresie pobytu zagranicą, podczas którego udzielono mi świadczeń zdrowotnych

..... *

Oświadczam, iż świadczenia, z których korzystałem podczas pobytu zagranicą miały charakter:

..... **

Oświadczam, że znam treść art. 272 Kodeksu Karnego (Dz. U. 997 r. Nr 88 poz. 553z późn. zm.) *„Kto wyłudza poświadczenie nieprawdy przez podstępne wprowadzenie w błąd funkcjonariusza publicznego lub innej osoby upoważnionej do wystawienia dokumentu, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3”.*

.....
data, czytelny podpis

*/ należy wpisać zgodnie ze stanem faktycznym:

- nie pracowałem w/wpisać kraj UE/EFTA/lub
- pracowałem w/wpisać kraj UE/EFTA

pisac kraj UE/EFTA/
(w przypadku gdy:
– był Pan/i zatrudniony/a wpisać kraj UE/EFTA, prosimy o przesłanie danych pracodawcy oraz ewentualnie kopii umowy

- prowadził Pan działalność na własny rachunek – wypełnione oświadczenie oraz kopię formularza A1/ E101
- był Pan oddelegowany do pracy wpisać kraj UE/EFTA – prosimy o przesłanie kopii formularza A1/ E101 lub E102 ew. danych teleadresowych ówczesnego pracodawcy.

****/ należy wpisać zgodnie ze stanem faktycznym:**

- leczenia planowanego
- leczenia w związku z wypadkiem przy pracy
- świadczeń koniecznych (proszę podać okoliczności udzielenia świadczeń)

26.2. Zasady zwrotu kosztów leczenia pracodawcy lub innej osobie, która zapłaciła za pacjenta delegowanego do pracy w kraju UE

W sytuacji, gdy osoba trzecia np. pracodawca, pokrył w całości koszty leczenia ubezpieczonego, przelew przyznanej refundacji może nastąpić na jej konto, należy jednak spełnić poniższe warunki:

- wniosek musi zostać podpisany przez pacjenta lub jego pełnomocnika,
- do wniosku należy dołączyć oświadczenie, z którego musi jasno wynikać, że to osoba trzecia zapłaciła za leczenie i w związku z tym wnosi roszczenie wobec ubezpieczonego, czyli cesję wierzytelności,
- do wniosku należy dołączyć umowę cesji wierzytelności (wg załączonego wzoru),
- z rachunku/faktury musi wprost wynikać, iż dotyczy on kosztów leczenia danego pacjenta.

26.3. Czas rozpatrzenia wniosku o zwrocie kosztów

Podstawowym warunkiem szybkiego uzyskania zwrotu jest dołączenie do wniosku wszystkich wymaganych dokumentów. Oczekiwanie na decyzję NFZ w sprawie zwrotu kosztów nie powinno trwać dłużej niż 30 dni, a jeśli jest dodatkowo przeprowadzane

postępowanie wyjaśniające – 60 dni. W wyjątkowych sytuacjach, jeśli oddział wojewódzki NFZ będzie musiał się skontaktować z zagranicznym punktem kontaktowym do spraw transgranicznej opieki zdrowotnej, czas oczekiwania na wydanie decyzji może się wydłużyć nawet do 6 miesięcy. Pacjent lub wnioskodawca, na którego przeszła cesja wierzytelności, otrzymuje zwrot kosztów w ciągu 7 dni od wydania decyzji NFZ w sprawie zwrotu kosztów leczenia. Otrzymuje on zwrot na konto bankowe lub w formie przekazu pocztowego – w zależności od tego, czy we wniosku podał numer konta wskazując, że na nie ma nastąpić zwrot kosztów.

Rozdział XXVII

Analiza nieprawidłowości w związku z przejściem Pracowników delegowanych pomiędzy przedsiębiorcami

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stanowi ułatwienie dla polskich pracodawców chcących zatrudnić do pracy np. Ukraińców przez zapis stanowiący o możliwości delegowania pracowników pomiędzy „spółkami powiązanymi”. Cudzoziemiec, a więc obywatel nie pochodzący z kraju członkowskiego, ma w takim przypadku prawo do pracy na terytorium Polski bez zezwolenia przez okres do 30 dni.

W takiej sytuacji wykształciło się mylne przeświadczenie, że wystarczającym dla przedsiębiorcy jest posiadanie spółki-córki w kraju spoza Unii Europejskiej, co pozwoli mu na dokonywanie tego rodzaju delegowania.

Należy rozważnie podchodzić do takiej praktyki, ponieważ urzędnicy kontrolujący mogą dowieść, iż j e d y n y m zajęciem zagranicznej spółki z siedzibą poza UE jest delegowanie pracowników do pracy w Polsce. Wówczas zarówno pracownik i pracodawca będą musieli zapłacić składki i podatki w Polsce.

Przedsiębiorcy polscy dokonujący delegowania pracowników z tego rodzaju spółek na terytorium Polski muszą się za-

tem liczyć z tym, że będą musiały w trakcie kontroli udowodnić, że większość ich działalności gospodarczej ma miejsce w kraju spoza Unii Europejskiej.

Rozdział XXVIII

Podsumowanie

Niniejsze opracowanie o ogromnej mierze powstało w wyniku indywidualnych doświadczeń zawodowych lub naukowych autorów. Stanowi więc w wielu obszarach zbiór unikalnych informacji zgromadzonych przez autorów na przestrzeni wielu lat współpracy z krajowymi i międzynarodowymi instytucjami a w szczególności z ministerstwami poszczególnych krajów członkowskich UE.

Aktualnie obowiązujące zasady delegowania pracowników do krajów UE, są niejednorodne, zapewne niedoskonałe, w dużej mierze są instrumentem ataku gospodarczego na kraje Europy Środkowej Unii Europejskiej (np. regulacje Pakietu Mobilności w branży TSL), ale jednocześnie należy zauważyć, że w znacznej mierze zostały dostosowane do realiów i potrzeb pracodawców.

Niesłychanie ważne, że nowelizacje, dostosowujące prawo delegowania (np. w zakresie zaświadczeń A1), zostały wypracowane przy symbiotycznej współpracy strony rządowej, społecznej i naukowej prawa pracy (w której w ogromnym zakresie uczestniczyli autorzy niniejszego opracowania). Stanowi to modelowy wręcz przejaw skutecznej współpracy dla dobra Polski, polskich pracodawców i pracowników oraz ogólne dla dobra Polaków. Niemniej wciąż mamy wiele do zrobienia. Kraje takie jakie Polska muszą niesłychanie dbać o swoje interesy wykazując jej przejaw w właściwej legislacji, ale także w ukształtowaniu jej w sposób możliwy

do właściwego odczytania przez odbiorców. Dodatkowo organy administracji publicznej w tym organy odpowiedzialne za wykazywanie stanowisk czy interpelacji takie jak GIP czy ZUS muszą precyzyjnie weryfikować zgodność regulacyjną i z największą drobiazgowością znajdować rozwiązania, które umożliwią podmiotom podejmowanie właściwych i legalnych metod zatrudniania. W przestrzeni prawnej istnieje duże pole do realizacji, niemniej nierzadko brak wiedzy czy kompetencji stanowi poważne ograniczenie z którym zarówno środowiska naukowe, ale także organy do tego stworzone powinny z niesłychaną starannością dbać szerząc wiedzę i możliwości jakie legislator polski czy zagraniczny daje.

Można zakładać, że niniejsze opracowanie w wymierny i praktyczny sposób wpłynie podwyższenie świadomości zarówno środowiska naukowego jak i pracodawców w zakresie zasad delegowania pracowników.

Bibliografia

Książki

- Belohlavek A., *Rozporządzenie Rzym I Konwencja Rzymska – Komentarz*, Warszawa 2010.
- Borowicz J., *Określanie w umowie o pracę miejsca wykonywania pracy*, Monitor Prawa Pracy, Nr 8/2012.
- Czerniak M., *Podróż służbowa a pozostawanie pracownika w dyspozycji pracodawcy*, Monitor Prawa Pracy, Nr 5/2008.
- Dragan-Berestecka D., Zaremba-Jesiotr K., *Kontrowersje wokół delegowania pracowników do pracy za granicę*, Monitor Prawa Pracy, Nr 9/2005.
- Komisja Administracyjna ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego, *Praktyczny poradnik – ustawodawstwo mające zastosowanie w Unii Europejskiej (UE), Europejskim Obszarze Gospodarczym (EOG) i Szwajcarii*.
- Mądrała M., *Delegacja czy zmiana miejsca pracy?*, Monitor Prawa Pracy, Nr 9/2009.
- Orawiec P., *Miejsce zamieszkania w Polsce a obowiązek podatkowy w zakresie podatku dochodowego od osób fizycznych*, Monitor Podatkowy, Nr 3/2009.
- Prasolek Ł., *Podróże służbowe pracowników mobilnych*, Monitor Prawa Pracy, Nr 10/2010.
- Prusinowski P., *Dodatkowe aspekty związane z zatrudnianiem pracowników mobilnych*, Monitor Prawa Pracy, Nr 10/2011.
- Raczkowski B., *Czasoprzestrzeń pracy*, Monitor Prawa Pracy, Nr 1/2006,
- Serwińska K., Narkiewicz-Tarłowska J. (red.), *PIT. Komentarz praktyczny*, Warszawa 2014, komentarz do art. 3 ustawy o podatku dochodowego od osób fizycznych.

- Sobczyk A., *Podróż służbowa*, Monitor Prawa Pracy, Nr 8/2004.
- Szymański K., *Wyjazdy służbowe kierowców i handlowców*, https://www.podatki.biz/artykuly/4_7973.htm?idKom=0 [dostęp: 08.08.2024r.].
- Wąż P., *Czasowe delegowanie do innego państwa a zagraniczna podróż służbowa*, Monitor Prawa Pracy, Nr 10/2010.
- Ziembiński Z., *Logika Praktyczna*, PWN 2023.

Akty normatywne

- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1054 z 15 lipca 2020 r. zmieniające rozporządzenie (WE) nr 561/2006 oraz zmieniające rozporządzenie (UE) nr 165/2014 (Dz.Urz. UE z 2020 r. L249).
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1055 z 15 lipca 2020 r. zmieniające rozporządzenia (WE) nr 1071/2009, (WE) nr 1072/2009 i (UE) nr 1024/2012 w celu dostosowania ich do zmian w transporcie drogowym (Dz. Urz. UE z 2020 r. L249, s. 17).
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1056 z 15 lipca 2020 r. w sprawie elektronicznych informacji dotyczących transportu towarowego (Dz.Urz. UE z 2020 r. L 249, s. 33).
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1057 z 15 lipca 2020 r. ustanawiająca przepisy szczególne w odniesieniu do dyrektywy 96/71/WE i dyrektywy 2014/67/UE dotyczące delegowania kierowców w sektorze transportu drogowego oraz zmieniająca dyrektywę 2006/22/WE w odniesieniu do wymogów w zakresie egzekwowania przepisów oraz rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 (Dz.Urz. UE z 2020 r. L 249, s. 49).
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 nr 9 poz. 1001).
- Ustawa z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. 2012 poz. 769).
- Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. 1960 nr 30 poz. 168).
- Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 18 lipca 2022 r. w sprawie zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (Dz.U. 2022 poz. 1558).
- Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz.U. 2013 poz. 1650).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 września 2022 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2023 r. (Dz.U. 2022 poz. 1952).

Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz.U. 2022 poz. 583).

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1231/2010 z dnia 24 listopada 2010 r. rozszerzające rozporządzenie (WE) nr 883/2004 i rozporządzenie (WE) 987/2009 na obywateli państw trzecich, którzy nie są jeszcze objęci tymi rozporządzeniami jedynie ze względu na swoje obywatelstwo.

Ustawa świadczenia opieki zdrowotnej finansowane ze środków publicznych (Dz.U. 2015.581 z dnia 2015.04.29).

Stanowiska organów

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2017 r., sygn. akt I PK 185/16.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2014 r., sygn. akt I PK 91/13.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 2019 r., sygn. akt I PK 185/18.

Pismo z MRPiPS sygn. DRP-XI.0211.246.2023.JP – odpowiedź Zastępcy Dyrektora Departamentu Rynku Pracy Mikołaja Tarasiuka.

Stanowisko Ministerstwa Infrastruktury sygn. MR-1-jd/1042202/2010.

Odpowiedź Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 kwietnia 2017 r., na zapytanie Kancelarii Prawnej Viggen.

Odpowiedź Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 marca 2017 r., na zapytanie Kancelarii Prawnej Viggen.

Pismo z dnia 07.06.2024 r., znak: UNP:GIP-23-34340/GIP-GPL.450.91.2023.2.

Pismo z 26 czerwca 2023 roku w imieniu Stowarzyszenia Najlepszego Droga, znak sprawy: SND/01/06/2023.

Pismo z dnia 21 listopada 2023 roku – Znak sprawy: SND/01/06-11/2023.

Orzeczenie Sądu Najwyższego w sprawie I PK 71/13.

Portal

Portal jazdaprawna.pl, <https://jazdaprawna.pl/jak-zglaszac-do-milogza-pomoca-nowej-platformy-internetowej/> [dostęp: 12.06.2025r.].

