

**SYTUACJA
PRACODAWCY
DELEGUJĄCEGO
PRACOWNIKÓW
W RAMACH
ŚWIADCZENIA
USŁUG**

AGATA KRAJEWSKA

Exante Wydawnictwo Naukowe

**SYTUACJA
PRACODAWCY
DELEGUJĄCEGO
PRACOWNIKÓW
W RAMACH
ŚWIADCZENIA
USŁUG**

AGATA KRAJEWSKA

**SYTUACJA
PRACODAWCY
DELEGUJĄCEGO
PRACOWNIKÓW
W RAMACH
ŚWIADCZENIA
USŁUG**

AGATA KRAJEWSKA

Exante Wydawnictwo Naukowe

AUTOR

dr Agata Krajewska, LL.M.

RECENZENT

dr hab. Monika Lewandowicz-Machnikowska, prof. SWPS

KOREKTA

dr Klaudia Pujer

*Sytuacja pracodawcy delegującego pracowników
w ramach świadczenia usług*

© Copyright by Agata Krajewska

Wszelkie prawa zastrzeżone.

Kopiowanie, przedrukowywanie i rozpowszechnianie całości
lub fragmentów niniejszej książki w sposób
elektroniczny, fotograficzny i inny bez zgody Autorki zabronione.

Stan prawny na dzień 31 sierpnia 2023 roku.

Wrocław 2023

Exante Wydawnictwo Naukowe

WWW: exante.com.pl, korekta.pro

ISBN 978-83-66187-95-5 (PDF)

ISBN 978-83-66187-94-8 (oprawa miękka)

Spis treści

Wykaz skrótów	13
Wstęp	19
CZĘŚĆ I. ZAGADNIENIA OGÓLNE DOTYCZĄCE DELEGOWANIA PRACOWNIKÓW	29
I. Uwarunkowania ekonomiczne, społeczne i jurydyczne delegowania pracowników w ramach świadczenia usług	30
1. Uwagi wstępne	30
2. Uwarunkowania ekonomiczne regulacji dotyczących delegowania pracowników	33
3. Uwarunkowania społeczne regulacji dotyczących delegowania pracowników (dumping socjalny)	53
4. Wpływ orzecznictwa TSUE na kształtowanie przepisów o delegowaniu pracowników	65
II. Źródła prawa unijnego i polskiego regulujące delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług	79
1. Uwagi wstępne	79
2. Źródła prawa unijnego	79
2.1. Źródła prawa pierwotnego	79
2.1.1. Traktatowe źródła regulacji delegowania pracowników w ramach świadczenia usług	79

2.1.2. Konwencja o prawie właściwym dla zobowiązań umownych oraz zastępujące ją Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I)	87
2.2. Źródła prawa wtórnego	96
2.2.1. Przepisy dotyczące koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego	96
2.2.2. Dyrektywy regulujące delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług	99
3. Źródła prawa polskiego	121
3.1. Regulacja problematyki delegowania pracowników w Kodeksie pracy	121
3.2. Ustawa o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług	125
III. Pojęcie i formy delegowania oraz podmioty uczestniczące w delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług	130
1. Uwagi wstępne	130
2. Pojęcie i formy delegowania	131
2.1. Pojęcie delegowania	131
2.2. Formy delegowania	141
3. Delegowanie a podróż służbowa	144
4. Podmioty uczestniczące w delegowaniu	153
4.1. Pracownik delegowany	153
4.2. Pracodawca delegujący	167

CZĘŚĆ II. OBOWIĄZKI I ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRACODAWCY DELEGUJĄCEGO PRACOWNIKÓW **178****IV. Obowiązki informacyjne, administracyjne oraz podatkowe związane z delegowaniem pracowników** **179**

1. Uwagi wstępne 179
2. Obowiązki informacyjne 183
 - 2.1. Obowiązki informacyjne państwa przyjmującego pracowników delegowanych 183
 - 2.2. Obowiązki informacyjne pracodawcy delegującego 187
3. Obowiązki administracyjne 195
 - 3.1. Obowiązki administracyjne związane z oddelegowaniem „klasycznym” 195
 - 3.2. Obowiązki administracyjne związane ze skierowaniem do pracy przez pracodawcę z państwa trzeciego 199
4. Obowiązek podatkowy 209

V. Obowiązek równego traktowania i niedyskryminowania pracowników delegowanych w ramach świadczenia usług **214**

1. Uwagi wstępne 214
2. Pojęcie i zakres zasady równego traktowania oraz zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu 215
3. Zasada równego traktowania i zasada niedyskryminacji w rozumieniu przepisów dyrektywy 96/71/WE 224
4. Zasada równego traktowania i zasada niedyskryminacji w rozumieniu przepisów dyrektywy 2018/957 228

5. Zasada równego traktowania i zasada niedyskryminacji w ustawie o delegowaniu pracowników	235
VI. Obowiązek pracodawcy zapewnienia odpowiednich warunków zatrudnienia pracownikom delegowanym	239
1. Uwagi wstępne	239
2. Zakres obowiązku zapewnienia odpowiednich warunków zatrudnienia	240
3. Obowiązek zapewnienia odpowiednich warunków zatrudnienia w związku z delegowaniem do 12 miesięcy	244
3.1. Obowiązek zapewnienia odpowiedniego wynagrodzenia za pracę	244
3.1.1. Ewolucja obowiązku zapewnienia wynagrodzenia za pracę	244
3.1.2. Treść obowiązku zapewnienia wynagrodzenia według dyrektywy 2018/957	264
3.2. Obowiązki w zakresie realizacji norm czasu pracy i wypoczynku oraz urlopu wypoczynkowego	270
3.3. Obowiązki w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy	278
3.4. Obowiązki związane z ochroną pracownic w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także dotyczące zatrudniania młodocianych oraz wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko	285
3.5. Obowiązki związane z wynajmem pracowników	288
4. Obowiązek zapewnienia odpowiednich warunków zatrudnienia w związku z delegowaniem powyżej 12 lub 18 miesięcy	290

VII. Obowiązek pracodawcy dotyczący zapewnienia zabezpieczenia społecznego pracownikom delegowanym	294
1. Uwagi wstępne	294
2. Pojęcie „zabezpieczenie społeczne”	298
3. Cele i zasady „koordynacji” systemów zabezpieczenia społecznego	301
4. Zakres przedmiotowy i podmiotowy przepisów dotyczących koordynacji zabezpieczenia społecznego	310
5. Rola Komisji Administracyjnej ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia	313
6. Zasady szczególne dotyczące podlegania systemom zabezpieczenia społecznego przez pracowników delegowanych	315
6.1. Przesłanki zastosowania szczególnych zasad dotyczących pracowników delegowanych	315
6.1.1. Wykonywanie pracy na rzecz wysyłającego pracodawcy	315
6.1.2. Zwyczajnie (normalne) wykonywanie przez pracodawcę działalności na terytorium państwa wysyłającego	318
6.1.3. Delegowanie na okres nieprzekraczający 24 miesięcy	319
6.1.4. Brak możliwości zastąpienia wcześniej delegowanego pracownika	319

6.2. Zasada podlegania pracownika delegowanego systemowi ubezpieczeniowemu państwa wysyłającego	320
6.2.1. Treść zasady	320
6.2.2. Obowiązek pracodawcy uzyskania zaświadczenia dotyczącego ustawodawstwa właściwego	321
6.2.3. Konsekwencje dla pracodawcy z tytułu uzyskania zaświadczenia dotyczącego ustawodawstwa właściwego	327

VIII. Rola Państwowej Inspekcji Pracy w kontroli prawidłowości delegowania oraz warunków zatrudnienia pracowników delegowanych w ramach świadczenia usług **333**

1. Uwagi wstępne	333
2. Ewolucja przepisów dotyczących kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy w związku z delegowaniem pracowników w ramach świadczenia usług	336
3. Zakres kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy	342
3.1. Uwagi ogólne	342
3.2. Kontrola prawidłowości delegowania pracowników	346
3.3. Kontrola warunków zatrudnienia pracowników delegowanych na terytorium RP	351
3.4. Środki kontroli i nadzoru PIP	355
4. Administracyjne kary pieniężne i grzywny administracyjne	359
5. Transgraniczna egzekucja administracyjnych kar pieniężnych lub grzywnien administracyjnych	363
6. Transgraniczna współpraca administracyjna z właściwymi organami innych państw członkowskich dotycząca delegowania pracowników	369

IX. Odpowiedzialność pracodawcy delegującego i wykonawcy w świetle ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług	374
1. Uwagi wstępne	374
2. Odpowiedzialność wykroczeniowa za naruszenie przepisów ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług	377
3. Odpowiedzialność solidarna wykonawcy powierzającego wykonanie prac pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium Polski	387
3.1. Odpowiedzialność wykonawcy na gruncie przepisów unijnych	387
3.2. Odpowiedzialność wykonawcy na gruncie ustawy o delegowaniu pracowników	391
3.3. Ograniczenie odpowiedzialności wykonawcy w sytuacji dochowania należytej staranności	395
3.4. Stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego do odpowiedzialności solidarnej wykonawcy w kontekście delegowania pracowników w ramach świadczenia usług	397
4. Jurysdykcja w sprawach z zakresu delegowania pracowników	399
Zakończenie	406
Bibliografia	416

Dr Agata Krajewska, LL.M.



Doktor nauk społecznych w dyscyplinie nauki prawne. Ukończyła studia LL.M. na kierunku Immigration Law na uczelni Queen Mary University of London. Zawodowo zajmuje się doradztwem prawnym w zakresie globalnej mobilności pracowników, jak również problematyką legalizacji pracy i pobytu w Polsce oraz innych krajach europejskich.

Autorka artykułów naukowych dotyczących między innymi problematyki dopuszczalności weksla w stosunkach pracy oraz przeniesienia pracowników w ramach przedsiębiorstw powiązanych wewnątrz Unii Europejskiej na podstawie dyrektywy 2014/66/UE.

Exante Wydawnictwo Naukowe

WWW: exante.com.pl

ISBN 978-83-66187-95-5 (PDF)

ISBN 978-83-66187-94-8 (oprawa miękka)