

Скерування працівників у відрядження до Польщі в межах надання послуг

Перевірте, у чому полягає відрядження працівників у межах надання послуг, якими є правила та обов'язки роботодавців перед відрядженими працівниками.

- [Що таке відрядження у рамках надання послуг?](#)
- [Яким критеріям повинен відповідати роботодавець, який відряджає працівників до Польщі?](#)
- [Хто є працівником, відрядженим до Польщі?](#)
- [Обов'язки роботодавця, який відряджає працівника до Польщі](#)
- [Де отримати додаткову інформацію?](#)

Що таке відрядження у рамках надання послуг?

Відрядження – це ситуація, коли підприємство, яке зареєстроване в державі-члені Європейського Союзу, Європейської економічної зони або Швейцарії, надає послуги за межами цієї країни та **скерує своїх працівників на тимчасове виконання роботи** туди, де ці послуги надаються, в одній з вищезазначених країн:

- для виконання контракту, укладеного між підприємством-відрядником та іноземним підрядником, який воно виконує власним коштом, через своїх працівників, які знаходяться під його керівництвом протягом усього періоду виконання роботи за кордоном
- на заводі або підприємстві в іншій державі-члені, які належать до групи підприємств, до складу якої входить також підприємець, який відряджає своїх працівників
- для виконання **тимчасової роботи**:
- шляхом скерування агентством з тимчасової зайнятості або агентства з надання працівників, яке діє в одній з держав-членів, до роботодавця-користувача в іншій державі-члені, в т.ч.
- у ситуації, коли роботодавець-користувач, до якого агентство з тимчасової зайнятості направило тимчасового працівника, надає послугу для суб'єкта господарювання в іншій країні, та направляє такого працівника на роботу в цю країну (агентство тимчасової зайнятості в країні X - роботодавець-користувач - у країні X або Y - одержувач послуги в країні Z).

Важливо! Відряджений працівник має трудові відносини з роботодавцем, який його відряджає, **протягом усього періоду відрядження, і відрядження є тимчасовим.**

Яким критеріям повинен відповідати роботодавець, який відряджає працівників до Польщі?

Не кожен приїзд працівника до Польщі з іншої країни ЄС з метою виконання конкретного службового завдання буде кваліфікуватися як відрядження в межах надання послуг.

Щоб конкретна ситуація була кваліфікована як відрядження працівника на територію Польщі, повинні бути виконані **певні умови**, які стосуються як іноземного роботодавця, так і для працівника, скерованого ним на виконання роботи у Польщі.

Роботодавцем, який направляє працівника на територію Польщі, може вважатися іноземний роботодавець, який **зареєстрований та веде значну господарську діяльність в іншій державі-члені**, з якої скеровує працівника для виконання тимчасової роботи на території Польщі:

- у зв'язку з виконанням контракту, укладеного цим роботодавцем з юридичною особою, яка веде діяльність на території Польщі,
- у філії чи підприємстві, які входять до групи підприємств, до якої належить цей роботодавець, які діють на території Польщі,
- у якості агентства з тимчасової зайнятості або агентства, яке надає працівників, яке скеровує працівника до роботодавця-клієнта у Польщі.

У той самий час діяльність роботодавця, який відряджає працівника, у цій державі-члені ЄС **не може мати суто внутрішній управлінський або адміністративний характер**.

Критеріями оцінки того, чи дійсно підприємство здійснює значну діяльність, яка не є суто внутрішньою управлінською або адміністративною діяльністю, зокрема є:

- адреса, де підприємство офіційно зареєстроване та де знаходиться його керівництво, використання фірмою офісних приміщень, сплата податків та внесків на соціальне страхування та - де це стосується - наявність ліцензії на діяльність або реєстрації в торгових палатах чи професійних організаціях
- адреса, за якою відбувається набір відряджених працівників та з якого вони відряджаються
- законодавство, яке застосовується до договорів, які фірма укладає зі своїми працівниками, з одного боку, та законодавство, яке застосовується до договорів, фірми зі своїми клієнтами, з іншого боку,
- місце, де фірма здійснює значну господарську діяльність та де наймає свій адміністративний персонал
- кількість виконаних контрактів або обсяг обороту у державі-члені ЄС, де ведеться діяльність, беручи до уваги особливу ситуацію, зокрема, появу нових фірм, малих та середніх підприємств (МСП).

Важливо! Невиконання однієї або кількох із зазначених вище умов не означає, що конкретна ситуація робить неможливим відрядження працівника на

територію Польщі. Оцінку виконання цих умов здійснює [Державна інспекція з питань праці](#), при розгляді конкретного випадку та враховуючи специфіку конкретної ситуації.

Дізнайтесь більше, [як відбувається і на чому полягає контроль правильності процесу відрядження в Польщі](#).

Роботодавцем, який відряджає працівників, також може бути **іноземне агентство з працевлаштування або агентство з підбору персоналу**, яке скерувало тимчасового працівника до роботодавця-клієнта в тій самій або іншій державі-члені ЄС, якщо роботодавець-клієнт, межах послуг, які він надає, скерує працівника на виконання роботи до Польщі.

У такій ситуації агентство виступає у якості роботодавця, який відряджає працівника.

У свою чергу, роботодавець-клієнт, який використовує роботу тимчасового працівника, **зобов'язаний повідомити агентство** про намір скерувати його на роботу в Польщу **принаймні за 15 робочих днів до запланованого скерування**.

Ознайомтеся [докладніше про умови найму тимчасових працівників, відряджених іноземним агентством з тимчасового працевлаштування або підбору персоналу](#).

Хто є працівником, відрядженим до Польщі?

Працівник, відряджений на територію Польщі, - це працівник, **який працює в іншій державі-члені Європейського Союзу, Європейської економічної зони або у Швейцарії, та тимчасово відряджений на роботу до Польщі роботодавцем**

- **для виконання контракту**, укладеного між підприємством-відрядником та іноземним підрядником, який воно виконує власним коштом, своїми працівниками, які знаходяться під його керівництвом протягом усього періоду виконання роботи за кордоном
- на заводі або підприємстві в Польщі, які **належать до групи підприємств**, до складу якої входить також підприємець, який відряджає своїх працівників
- у межах виконання **тимчасової роботи**:
- Для польського роботодавця-клієнта або
- як частина послуг, які надаються іноземним роботодавцем-клієнтом польському підряднику, які роботодавець-клієнт надає в Польщі з використанням осіб, скерованих до нього агентством з підбору персоналу, зареєстрованим у тій самій або іншій країні Європейського Союзу, Європейської економічної зони чи Швейцарії.

Відрядженим працівником може бути особа, яка, відповідно до положень польського Трудового кодексу, вважається працівником, тобто **це особа, яка працює за трудовим договором, наказом про призначення, обрання або за кооперативним трудовим договором**.

Таким чином, особа, яка має із суб'єктом, який делегує її на роботу в Польщу, інші відносини (наприклад, договір про управління, цивільно-правовий договір), **не вважається відрядженим працівником** на території Польщі. Однак, якщо характер та спосіб виконання роботи особою, скерованою на виконання конкретного завдання в Польщі, **незалежно від типу контракту, який пов'язує її з іноземною юридичною особою**, вказує на те, що ми маємо справу з працівником у розумінні польського Трудового кодексу, і відносини між сторонами будуть відповідати трудовим, тоді така особа вважатиметься відрядженим працівником на території Польщі. Іноземна фірма, яка скеровує її на роботу в Польщу, повинна буде виконати всі зобов'язання, пов'язані з відрядженням працівника на територію Польщі.

Те, чи є працівник відрядженим працівником, зокрема те, чи він зазвичай працює в іншій державі-члені ЄС, а **в Польщі перебуває тимчасово**, перевіряє Державна інспекція з питань праці (ДІП). Здійснюючи цю оцінку, ДІП враховує, серед іншого, дату початку відрядження, наявність трудових відносин до відрядження або повернення працівника на роботу до роботодавця, який відряджає, після закінчення періоду відрядження.

Важливо! Невиконання однієї або кількох із зазначених вище умов не означає, що конкретна ситуація робить неможливим відрядження працівника на територію Польщі. Оцінку виконання цих умов здійснює Державна інспекція з питань праці, враховуючи при розгляді обставини конкретного випадку та специфіку конкретної ситуації.

Дізнайтесь більше, [як відбувається і на чому полягає контроль правильності процесу відрядження в Польщі](#).

Увага! Якщо в результаті загальної оцінки, проведеної на основі перевірки правильності процесу відрядження на територію Польщі, буде встановлено, що **неправомірно було створено лише вигляд відрядження, тоді буде застосоване чинне законодавство**. Однак це не може призвести до того, що умови працевлаштування працівника будуть змінені на гірші від тих, які застосовуються до працівників, відряджених на територію Польщі.

Застосування чинного законодавства, яке регулює трудові відносини між іноземною юридичною особою та працівником, скерованим нею на роботу в Польщу, буде оцінюватися через призму положень Регламенту Європейського Парламенту і Ради Європи (ЄС) № 593/2008 від 17 червня 2008 року щодо законодавства, яке застосовується до договірних зобов'язань (Рим I), та його колізійних норм.

Обов'язки роботодавця, який відряджає працівника до Польщі

Умови працевлаштування на строк відрядження до 12 місяців

Роботодавець, який відряджає працівника на територію Польщі **на період до 12 місяців відрядження** повинен забезпечити відрядженому працівникові **умови працевлаштування, не менш вигідні від тих, які застосовуються в Польщі**, принаймні ті, які випливають з Трудового кодексу та інших положень, які регулюють права та обов'язки роботодавців і працівників, до якого входять:

- [норми щодо тривалості робочого часу, а також добового і тижневого часу на відпочинок](#)
- [тривалість відпустки](#)
- [заробітна плата](#)
- [безпека та гігієна праці](#)
- [захист вагітних працівниць та працівниць на час декретної відпустки](#)
- [працевлаштування молоді](#)
- [виконання роботи чи іншої прибуткової діяльності неповнолітніми](#)
- [правила справедливого ставлення та заборона дискримінації при працевлаштуванні](#)
- [заборгованість на покриття витрат, пов'язаних із відрядженням з місця роботи на території Польщі, куди був відряджений працівник, до іншого місця роботи на території Польщі чи за її межами.](#)

Період у 12 місяців, протягом якого роботодавець, який відряджає працівника, повинен забезпечити відрядженим працівникам мінімальні умови, на які мають право польські працівники, **може бути продовжений до 18 місяців**.. Умовою є повідомлення Державної інспекції з питань праці шляхом подання вмотивованої заяви.

Дізнайтесь більше, [як подати вмотивовану заяву до ДІП про продовження терміну дії мінімальних умов працевлаштування працівника, відрядженого на територію Польщі](#).

Важливо! Працівник, відряджений для тимчасової роботи до Польщі, має право отримувати заробітну плату впродовж періоду відрядження на територію Польщі, включаючи всі її складові **на тих самих умовах, що й працівник, прийнятий на роботу польським роботодавцем, згідно з загальними чинними положеннями**.. Це стосується також доплат за понаднормову роботу.

При зіставленні заробітної плати, яка виплачується відрядженому працівникові роботодавцем, який відряджає, та заробітної плати за роботу, згідно з польськими правовими нормами, порівнюються **загальні суми валової заробітної плати**, а не окремі компоненти винагороди. Заробітна плата за роботу включає надбавку за відрядження в частині, яка не відшкодовує фактично понесені витрати у зв'язку з відрядженням, наприклад витрати на проїзд, харчування та проживання. У разі, якщо законодавство, яке застосовується до трудових відносин працівника, відрядженого на територію Польщі, не визначає розміру надбавки за відрядження, яка становить відшкодування витрат, фактично понесених у зв'язку з відрядженням, уся надбавка вважається відшкодуванням таких витрат.

У Польщі немає колективних трудових договорів, визнаних загальнодержавними або загальними для певної галузі.. Колективні договори укладаються на рівні компанії (з конкретним роботодавцем) і

об'єднань фірм (за участю кількох роботодавців) і є обов'язковими для виконання сторонами такого договору. Польська система колективних трудових договорів не передбачає угод з кількома фірмами, які за законом зобов'язують усіх роботодавців. Якщо у певній галузі був укладений колективний договір, тоді він зобов'язує лише фірми-учасників. Роботодавці, на яких не поширюється дія договору, не можуть бути зобов'язані забезпечити працівникам умови працевлаштування для працівників, які працюють на аналогічному підприємстві, де діє такий договір.

Важливо! Положення про мінімальні умови працевлаштування, які роботодавець, який відряджає, зобов'язаний надати працівникові, відрядженому протягом періоду до 12 місяців, до відрядження на роботу в Польщу, **не поширюються на роботодавця, який є агентством тимчасового працевлаштування або агентством з підбору персоналу**, який скерує тимчасового працівника:

- роботодавцю-користувачу на території Польщі
- Роботодавцю-клієнтові на території тієї ж чи іншої держави-члена ЄС і який потім тимчасово призначає працівника працювати на території Польщі (як частина послуг, які надаються польській організації).

Умови працевлаштування, гарантовані тимчасовому працівнику, відрядженому на територію Польщі, повинні бути **не менш вигідними, ніж умови найму внутрішніх тимчасових працівників**. Умови працевлаштування тимчасового працівника, відрядженого на територію РП, визначаються загально чинними положеннями про виконання тимчасової роботи. Тимчасовим працівникам, відрядженим на роботу до Польщі, також повинні бути забезпечені умови працевлаштування, що випливають з колективних трудових договорів (з фірмою або об'єднаннями фірм), інших колективних договорів на основі актів, положень і статутів, які визначають права та обов'язки сторін трудових відносин), які не є загальнообов'язковими, на тих самих умовах, на яких вони гарантуються внутрішнім тимчасовим працівникам. Стосується, але не обмежується, питань оплати праці та житлових умов, які надаються працівникам за межами їх звичайного місця роботи.

Дізнайтесь більше, [докладніше про умови найму тимчасових працівників, відряджених іноземним агентством з тимчасового працевлаштування або підбору персоналу](#).

Важливо! Роботодавець, який відряджає працівника на територію Польщі для виконання на певній посаді **попередніх монтажних робіт на строк не більше 8 днів протягом року** з дня початку роботи на цій посаді, виконання яких є необхідним для використання доставлених продуктів, не зобов'язаний застосовувати умови працевлаштування, які стосуються:

- тривалості відпустки
- заробітної плати

Однак це не звільняє його від необхідності застосування інших умов працевлаштування, які не залежать від тривалості періоду відрядження.

Крім того, цей виняток не поширюється на працівника, який протягом не більше 8 днів на рік, починаючи з дня початку роботи на певній посаді, виконує роботи, пов'язані з будівництвом або обслуговуванням будівельного об'єкта, які включають, зокрема, розкопки, земляні роботи, монтаж і демонтаж збірних елементів, оснащення або монтаж, реконструкцію, демонтаж, розбирання, технічне обслуговування, малярні роботи та прибирання.

Умови працевлаштування на строк відрядження більше 12 місяців

Роботодавець, який відряджає працівника на територію Польщі **на період понад 12 місяців** повинен забезпечити відрядженому працівникові умови працевлаштування, не менш вигідні від тих, які застосовуються в Польщі, принаймні ті, які впливають з Трудового кодексу та інших положень, які регулюють права та обов'язки працівників, за винятком:

- правил та порядку укладання та розірвання трудових договорів
- правил та порядку застосування положень про заборону конкуренції
- пенсійних програм працівників та фінансових планів працівників.

Це означає, що працівник, відряджений на роботу в Польщу на період більше ніж на 12 місяців, **повинен розглядатися з точки зору умов працевлаштування на тих самих умовах, що й працівник, прийнятий на роботу польським роботодавцем, відповідно до загальних положень**, а роботодавця, який відряджає, зобов'язують польське трудове законодавство у широкому розумінні з трьома зазначеними вище винятками.

Дізнайтесь більше, [які є умови та правила працевлаштування працівників на території РП](#), у тому числі [пов'язані з безпекою та гігієною праці](#).

Важливо! Якщо роботодавець, який відряджає працівника, подав умотивовану заяву до Державної інспекції з питань праці, то період, протягом якого він повинен розпочати практично повністю застосовувати положення польського трудового законодавства, після цих 18 місяців.

Формальні зобов'язання

Кожен роботодавець, який відряджає працівника, окрім забезпечення належних умов праці (залежно від тривалості відрядження та виконання вимоги про подання вмотивованої заяви), повинен:

- подати до Державної інспекції з питань праці **заяву про відрядження працівника на територію РП** – не пізніше з датою початку надання послуг у Польщі (на день початку роботи працівника, відрядженого на територію Польщі)

Дізнайтесь більше, [як подати заяву про відрядження працівника на територію Польщі](#).

- інформувати Державну інспекцію з питань праці про будь-які зміни в даних, зазначених у цій заяві.

Дізнайтесь більше, [як подати заяву про зміну даних, вказаних у заяві про відрядження працівника на територію РП.](#)

- вказати **особу, яка виступає посередником у контактах** між роботодавцем, який відряджає, та Державною інспекцією з питань праці, яка в період відрядження працівника на роботу до Польщі буде перебувати у Польщі
- надати на вимогу Державної інспекції з питань праці відомості про **особу, уповноважену роботодавцем, яка відряджає працівника на територію РП, щоб представляти його під час перевірки** проведеної Державною інспекцією з питань праці (ім'я, прізвище, адреса, номер телефону та адреса службової електронної пошти).

Важливо! На обґрунтований запит Державної інспекції з питань праці особа, уповноважена представляти роботодавця, який відряджає, повинна бути доступна на території Польщі під час перевірки, яку здійснює ДІП.

Увага! Обов'язок призначити посередника у контактах між роботодавцем, який відряджає, та ДІП, та вказати – на вимогу ДІП – особу, уповноважену роботодавцем, який відряджає працівника на територію РП, представляти його під час перевірки **не поширюється на роботодавців з т. зв. третіх країн, які відряджають працівників на територію Польщі..** Ця група суб'єктів, які відряджають працівників, зобов'язана вказати особу, яка діє від імені роботодавця, який відряджає та представляє його, зокрема, перед органами ДІП.

Для ознайомлення: [детальніше про правила відрядження працівників з третіх країн.](#)

- зберігати - у паперовій або електронній формі - **під час відрядження працівника на територію Польщі, документи, пов'язані з працевлаштуванням** такого працівника, у тому числі:
- копію трудового договору працівника, відрядженого на територію РП, або іншого рівноцінного документу, що засвідчує умови працевлаштування в межах цих трудових відносин,
- документацію - оригінал або копію - про робочий час працівника, відрядженого на територію РП, із зазначенням часу початку та закінчення роботи та кількості відпрацьованих годин у певний день,
- документи - оригінали або копії - із зазначенням розміру заробітної плати працівника, відрядженого на територію РП, які дозволяють легко ідентифікувати окремі її компоненти, а також суму відрахувань, здійснених відповідно до чинного законодавства та докази виплати працівникові цієї заробітної плати.

Документи **не обов'язково зберігаються в місці, де відряджений працівник виконує роботу.** Важливо, щоб вони знаходилися в Польщі, а місце їх зберігання було вказане в заяві про відрядження працівника на територію Польщі.

- надавати документи, пов'язані з працевлаштуванням відрядженого працівника на вимогу Державної інспекції з питань праці **упродовж:**
- **5 робочих днів** з дня отримання такої заяви, якщо заява була подана під час відрядження працівника на територію РП,

- **15 робочих днів** з дня отримання такої заяви, якщо заява була подана до 2 років від завершення виконання роботи на території РП відрядженим працівником.

Заява до ДІП може також включати переклад цих документів польською мовою.

Де отримати додаткову інформацію?

Основним джерелом інформації про права та обов'язки, пов'язані з відрядженням працівників, є Закон про відрядження працівників у межах надання послуг та [інформаційний пункт biznes.gov.pl](http://biznes.gov.pl)

За надання інформації про умови працевлаштування та сферу їх застосування до працівника, відрядженого на територію Польщі відповідає **Державна інспекція з питань праці**.

Особою в Державній інспекції з питань праці призначеною для надання інформації про відрядження працівників на територію РП:

Даріуш Ґурскі

Відділ з питань легалізації зайнятості
Головний інспектор з питань праці
вул. Барска 28/30
02-315 Варшава

- тел. + 48 22 111 35 28
- факс: + 48 22 391 82 14
- e-mail: kancelaria@gip.pip.gov.pl

Для ознайомлення: [відповіді на часто задавані запитання](#).

Схожі питання

- [Скільки коштує прийняти на роботу працівника за трудовим договором](#)
- [Як прийняти на роботу працівника за трудовим договором](#)
- [Іноземна фірма](#)
- [Відрядження](#)
- [Обов'язки роботодавця](#)
- [Прийняття на роботу працівника](#)

Юридичні підстави

- Ст. 1, 2 і 3 [Директива 96/71/WE Європейського парламенту і Ради Європи від 16 грудня 1996 р. про відрядження працівників у межах надання послуг](#).
- Ст. 4 [Директива Європейського парламенту і Ради Європи № 2014/67/UE від 15 травня 2014 р. про виконання директиви № 96/71/WE про відрядження працівників у межах надання послуг, яка заміняє Регламент \(ЄС\) № 1024/2012 про адміністративне співробітництво через систему обміну інформацією на внутрішньому ринку \(«Положення про ІМІ»\)](#)

- Ст. 1 п. 1 літ. с і п. 2 літ. а і б [Директива Європейського парламенту і Ради Європи \(ЄС\) № 2018/957 від 28 червня 2018 р., яка заміняє директиву № 96/71/WE про відрядження працівників у межах надання послуг.](#)
- Ст. 3 п. 4, 6, 4, 4а ч.1, 4б, 5, 14 ч. 4 і 6, 24-25 [Закон від 10 червня 2016 р. про відрядження працівників у межах надання послуг.](#)
- Ст. 2 [Закон від 26 червня 1974 г. Трудового кодексу.](#)
- Ст. 3, 8 і 9 [РЕГЛАМЕНТ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ПАРЛАМЕНТУ І РАДИ ЄВРОПИ \(ЄС\) № 593/2008 від 17 червня 2008 року про право, яке застосовується до договірних зобов'язань \(Рим I\).](#)