

Pracownicy delegowani w sektorze budowlanym

Autor: Dariusz Michalczyk Data publikacji: 04.12.2023

Pracownicy delegowani w **sektorze budowlanym**

Znaj swoje prawa
i obowiązki





- Czy pracujesz przez określony czas w innym państwie członkowskim UE niż to, w którym zostałeś zatrudniony?
- Czy pracodawca deleguje cię do innego państwa członkowskiego na określony czas?
- Czy po wykonaniu zadania planujesz powrót do państwa członkowskiego, w którym znajduje się siedziba twojego pracodawcy?

Jeżeli
odpowiedź na
wszystkie powyższe
pytania brzmi „tak”,
to prawdopodobnie
jesteś pracownikiem
delegowanym.

Jeżeli jesteś **pracownikiem delegowanym**, masz szczególne prawa.

Do pracowników delegowanych zastosowanie mają następujące warunki zatrudnienia obowiązujące w przyjmującym państwie członkowskim:

- wynagrodzenie, w tym stawki za godziny nadliczbowe;
- maksymalny czas pracy i minimalne okresy odpoczynku;
- minimalny coroczny płatny urlop;
- zdrowie, bezpieczeństwo i higiena pracy;

- warunki dotyczące sposobu zatrudnienia (np. zatrudnianie personelu tymczasowego za pośrednictwem agencji);
- warunki dla kobiet w ciąży, kobiet, które niedawno urodziły, dzieci i młodzieży (w wieku poniżej 18 lat);
- równe traktowanie kobiet i mężczyzn oraz inne przepisy zapobiegające dyskryminacji;
- warunki zakwaterowania, jeżeli jest zapewniane przez pracodawcę;
- zasiłki i zwrot wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania w przyjmującym państwie członkowskim. Dotyczy to sytuacji, w których wymagane jest podróżowanie w czasie trwania zlecenia lub podróżowanie do i z regularnego miejsca pracy w przyjmującym państwie członkowskim, i jeśli są to standardowe warunki w przyjmującym państwie członkowskim.

Warunki obowiązujące w przyjmującym państwie członkowskim mają zastosowanie tylko wtedy, gdy są one korzystniejsze od warunków obowiązujących w państwie członkowskim pochodzenia.

Oto, co **MUSISZ ZROBIĆ** jako pracownik delegowany:

- Uzyskaj „dokument przenośny A1” (PD A1): twój pracodawca musi złożyć wniosek o dokument przenośny A1 w twoim imieniu w instytucji zabezpieczenia społecznego w państwie członkowskim pochodzenia. Dokument przenośny A1 poświadcza, że nadal jesteś objęty systemem zabezpieczenia społecznego w państwie członkowskim pochodzenia.
- Jeżeli oddelegowanie trwa dłużej niż 3 miesiące, musisz zarejestrować swoje miejsce zamieszkania w organach przyjmującego państwa członkowskiego. Okres delegowania nie ma wpływu na nabycie prawa do stałego pobytu. Do obywateli państw trzecich mogą mieć zastosowanie inne przepisy.

mieć zastosowanie inne przepisy.

- Dowiedz się więcej o układach zbiorowych: w zależności od przyjmującego państwa członkowskiego i państwa członkowskiego twojego pracodawcy możesz skorzystać z praw wynikających z układów zbiorowych.

Oto, czego **NIE MUSISZ ROBIĆ** jako pracownik delegowany:

- Jeśli jesteś obywatelem UE, Europejskiego Obszaru Gospodarczego (Islandii, Liechtensteinu lub Norwegii) albo Szwajcarii, nie potrzebujesz pozwolenia na pracę.
- Nie jest wymagane uznanie Twoich kwalifikacji zawodowych. Być może konieczne będzie jednak złożenie pisemnej deklaracji dotyczącej niektórych umiejętności zawodowych, np. obsługi dźwigów, specjalnych podnośników lub maszyn wiertniczych.
- Nie musisz się rejestrować w organach zabezpieczenia społecznego w przyjmującym państwie członkowskim. Pozostajesz ubezpieczony w państwie członkowskim pochodzenia. Podczas delegowania nie nabywasz w przyjmującym państwie członkowskim żadnych dodatkowych praw do zabezpieczenia społecznego, takich jak uprawnienia emerytalno-rentowne lub prawo do zasiłku dla bezrobotnych.

Jeżeli jesteś obywatelem państwa trzeciego, przed oddelegowaniem potrzebujesz pozwolenia na pracę w państwie członkowskim, w którym ma siedzibę twój pracodawca. W takim przypadku obowiązują te same warunki, co w przypadku innych pracowników delegowanych będących obywatelami UE.

Co zrobić,
gdy pojawi się problem?

Jeżeli nie otrzymasz wynagrodzenia lub jeżeli twoje wynagrodzenie zostanie zaniżone, możesz:

- spróbować rozwiązać tę kwestię zarówno z pracodawcą w państwie członkowskim pochodzenia, jak i z wykonawcą w przyjmującym państwie członkowskim, ponieważ obaj mogą być pociągnięci do odpowiedzialności za niewywiązanie się z tych zobowiązań.
- Skontaktuj się z inspektoratem pracy w przyjmującym państwie członkowskim lub w państwie członkowskim pochodzenia, aby złożyć skargę lub wszcząć postępowanie sądowe. Można to zrobić nawet po zakończeniu delegowania i w państwie członkowskim pochodzenia.

Więcej informacji można znaleźć na stronie internetowej Your Europe, a jeśli potrzebujesz pomocy, zapoznaj się z wykazem organów administracji krajowej.

<https://europa.eu/youreurope>



Przyjmujące państwo członkowskie:

kraj, w którym wykonujesz swoją pracę.
To co innego niż:



państwo członkowskie pochodzenia:

kraj, w którym z reguły pracujesz i gdzie znajduje się siedziba twojego pracodawcy.

**Delegowanie długoterminowe**

W przypadku oddelegowania na okres dłuższy niż 12 miesięcy zastosowanie mają prawie

wszystkie warunki zatrudnienia obowiązujące w przyjmującym państwie członkowskim. Twój pracodawca może jednak złożyć umotywowane powiadomienie o przedłużeniu okresu oddelegowania na czas określony z 12 do 18 miesięcy, z zachowaniem tych samych zasad i warunków zatrudnienia. Decyzję o przedłużeniu terminu podejmują właściwe organy.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Konieczne jest ukończenie szkolenia i uzyskanie informacji o zagrożeniach związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy w zrozumiałym dla ciebie języku. Należy również wyposażyć cię w odpowiednie środki ochrony indywidualnej itp.

Więcej informacji można znaleźć na stronie internetowej EU-OSHA.





Europejski Urząd ds. Pracy

Landererova 12,
811 09 Bratysława
Słowacja

-  info@ela.europa.eu
-  www.ela.europa.eu
-  <https://www.facebook.com/europeanlabourauthority>
-  [@EU_ELA](https://twitter.com/EU_ELA)
-  <https://www.linkedin.com/company/european-labour-authority>



-  eures.ec.europa.eu
-  facebook.com/EURESjobs
-  [@EURESjob](https://twitter.com/EURESjob)
-  youtube.com/user/EURESjob
-  linkedin.com/company/eures
-  instagram.com/euresjobs



Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2023
© Europejski Urząd ds. Pracy, 2023





Images: Cover, © Siberian Art/stock.adobe.com; © Boyko.Pictures/stock.adobe.com

Print: ISBN 978-92-9401-077-3 | doi:10.2883/616644 | HP-05-23-046-PL-C

PDF: ISBN 978-92-9401-081-0 | doi:10.2883/336572 | HP-05-23-046-PL-N