

Delegowanie atrakcyjne dla pracodawców zagranicznych

Magdalena Świtajska

Obowiązujące regulacje prawne w zakresie prawa pracy, legalizacji pobytu i pracy cudzoziemców w Polsce oraz ubezpieczeń społecznych sprawiają, że delegowanie jest atrakcyjnym rozwiązaniem pozwalającym pracodawcom zagranicznym na szybkie i sprawne uruchomienie oraz rozwinięcie w Polsce działalności, której podstawą jest kapitał ludzki.

Polska jest popularna wśród zagranicznych inwestorów outsourcingowych w ramach grupy niektóre usługi, takie jak działalność centrów rozliczeniowych, dystrybucyjnych czy działalność typu call-center.

Podmioty tworzone w Polsce w celu realizacji tych usług opierają swoje funkcjonowanie w głównej mierze nie na zasobach materialnych, ale na pracy ludzkiej i know-how. Muszą zatem pozyskać odpowiedni personel i wyposażyć go w niezbędną wiedzę i umiejętności, aby móc realizować cele biznesowe zgodnie ze standardami grupy. Proces rekrutacji i szkolenia pracowników, zwłaszcza w podmiotach, które docelowo chcą zatrudnić kilkadziesiąt lub kilkaset osób, jest zaś długotrwały i pracochłonny, co w zasadzie wyklucza możliwość oparcia nowych struktur na pracownikach lokalnych.

Pracodawcy zagraniczni coraz chętniej zatem delegują swoich pracowników do nowo tworzonych spółek córek, wnuczek i oddziałów w Polsce, na krótkie – kilku lub kilkunastomiesięczne okresy. Pracownicy tacy, posiadający wiedzę, umiejętności i doświadczenie w zakresie prowadzonej przez pracodawcę zagranicznego działalności, zajmują się tworzeniem struktur, wdrażaniem proce-



dur wewnętrznych, rekrutowaniem pracowników lokalnych, ich szkoleniem i nadzorem nad funkcjonowaniem nowego podmiotu, do czasu jego „usamodzielnienia się”. Dzięki temu możliwe jest uruchomienie takiego podmiotu już w kilka tygodni po jego utworzeniu i zarejestrowaniu.

Delegowanie pracowników do Polski przez pracodawców zagranicznych jest przy tym rozwiązaniem atrakcyjnym nie tylko biznesowo, ale także prawnie.

Warunki pracy i płacy podczas delegowania

Odmienne niż w przypadku delegowania pracowników za granicę przez polskich pracodawców, delegowanie pracowników do pracy w Polsce przez pracodawców zagranicznych nie wiąże się z koniecznością stosowania do pracowników delegowanych wszystkich przepisów polskiego

prawa pracy. Warunki delegowania muszą jedynie uwzględniać tzw. minimalne warunki zatrudnienia, określone przepisami Rozdziału II Kodeksu pracy (art. 67¹-67⁴ k.p.). Pracodawca zagraniczny ma obowiązek zapewnić pracownikowi delegowanemu do Polski warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż wynikające z przepisów Kodeksu pracy oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników w Polsce w zakresie:

- norm i wymiaru czasu pracy oraz okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego,
- wymiaru urlopu wypoczynkowego,
- minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów,
- wysokości dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,
- bezpieczeństwa i higieny pracy,
- uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem,
- zatrudniania młodocianych,
- zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu,
- wykonywania pracy zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

W praktyce zapewnienie przez pracodawców zagranicznych omawianych, minimalnych warunków zatrudnienia pracownikom delegowanym do Polski nie stwarza trudności. Warunki delegowania ustalone są w wystawianych pracownikom porozumieniach lub listach delegujących. Wprawdzie obowiązujące przepisy polskiego prawa pracy nie wymagają tworzenia takich dokumentów, jednak list lub porozumienie potwierdzające co najmniej fakt i okres delegowania są potrzebne do uzyskania zezwolenia na pracę, jeśli jest ono w danym przypadku wymagane.

Legalizacja pracy i pobytu

Również zasady i procedury dotyczące legalizacji pracy i pobytu pracowników delegowanych do Polski przez pracodawców zagranicznych sprawiają, że delegowanie jest dostępnym i stosunkowo łatwym rozwiązaniem dla pracodawców zagranicznych uruchamiających lub prowadzących działalność w Polsce. Pod względem wymogów i procedur w zakresie legalizacji pracy i pobytu w Polsce zatrudnienie pracowników na podstawie delegowania przez pracodawcę zagranicznego jest stosunkowo najszybszą i najłatwiejszą formą zatrudnienia pracowników zagranicznych w Polsce, m.in. z uwagi na brak wymogu uprzedniego oferowania zatrudnienia pracownikom lokalnym.

Obywatele Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii delegowani do Polski przez pracodawców zagranicznych nie mają w ogóle obowiązku uzyskania zezwoleń na pracę i pobyt ani wiz w celu wykonywania pracy i pobytu w Polsce w okresie delegowania – bez ograniczeń czasowych. Tacy pracownicy muszą jedynie zarejestrować swój pobyt w Polsce, jeśli czas ich delegowania i związanego z nim pobytu w Polsce przekracza trzy miesiące. Obowiązku tego należy dopełnić w następnym dniu po upływie trzech miesięcy od dnia wjazdu na terytorium Polski. Jest to jednak formalność – właściwy wojewoda rejestruje pobyt i wydaje stosowne zaświadczenie zazwyczaj od ręki, bez opłat.

Nieco więcej wymogów przepisy przewidują dla pracowników delegowanych niebędących obywatelami państw UE, EOG lub Szwajcarii. Przepisy nowej ustawy o cudzoziemcach (z 12 grudnia 2013 r.) nie wprowadziły w tym zakresie istotnych zmian. Pracownicy delegowani do Polski przez pracodawców zagranicznych nadal muszą posiadać dwa dokumenty – zezwolenie na pracę oraz dokument pobytowy (tj. wizę lub zezwolenie na pobyt czasowy), bez możliwości zastąpienia ich jednolitym zezwoleniem na pobyt czasowy i pracę. W praktyce jednak uzyskanie tych dokumentów jest łatwe i możliwe w stosunkowo krótkim czasie. Wprawdzie pracodawca zagraniczny musi uzyskać zezwolenie na pracę, które wydaje w Polsce wojewoda właściwy ze względu na miejsce delegowania, jednak pracodawca może w toku całego postępowania działać przez pełnomocnika. Do uzyskania zezwolenia wymagane są zaś podstawowe informacje o pracodawcy zagranicznym, podmiocie w Polsce oraz o pracowniku, a także podstawowe, potwierdzające je dokumenty (dokumenty z rejestrów, kopia paszportu, list delegujący). Zezwolenie jest wydawane co do zasady maksymalnie w ciągu miesiąca od złożenia kompletnego wniosku za opłatą wynoszącą 50-100 zł.

Dodatkowo pracownik delegowany niebędący obywatelem państwa UE, EOG lub Szwajcarii musi uzyskać wizę krajową w celu wykonywania pracy, wydawaną na podstawie uzyskanego zezwolenia na pracę. Pracownicy będący obywatelami USA, Kanady, Korei Południowej i innych państw, dla których przewidziano takie zwolnienie, mogą natomiast rozpocząć pracę w Polsce w ramach delegowania na podstawie uzyskanych zezwoleń na pracę, bez obowiązku posiadania wizy przez pierwsze 90 dni pobytu w Polsce. Obowiązek uzyskania wizy

(lub zezwolenia na pobyt czasowy) dotyczy dopiero dalszego okresu delegowania do Polski.

Ubezpieczenia społeczne

Obowiązujące przepisy unijne i międzynarodowe przewidują także istotne ułatwienia w zakresie ubezpieczenia społecznego pracowników delegowanych do Polski przez pracodawców zagranicznych. Pozwalają one pracownikom delegowanym pozostać w systemach ubezpieczeń państw wysyłających, w szczególności w przypadku delegowania na krótkie, kilkunastomiesięczne okresy.

I tak na przykład na podstawie m.in. rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71, rozporządzenia Rady (EWG) nr 574/72, rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) 883/2004 oraz rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) 987/2009 pracownicy delegowani do pracy w Polsce przez pracodawców prowadzących działalność w jednym z państw członkowskich Unii Europejskiej, państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub Szwajcarii, jeżeli co najmniej przez miesiąc przed oddelegowaniem do Polski podlegali ubezpieczeniom społecznym w kraju wysyłającym, przez okres delegowania nieprzekraczający 24 miesiące podlegają nadal ubezpieczeniom społecznym w kraju wysyłającym. W celu potwierdzenia takiego uprawnienia pracodawca zagraniczny musi pozyskać z instytucji ubezpieczającej w kraju wysyłającym formularz A1, potwierdzający, że składki na ubezpieczenie społeczne pracownika są wpłacane do właściwej instytucji w kraju zatrudnienia i w związku z tym pracownik jest tam ubezpieczony. Posiadanie takiego dokumentu

zwalnia z opłacania składek na ubezpieczenie społeczne w Polsce.

Podobne rozwiązania przewidują także umowy międzynarodowe zawarte pomiędzy Polską a innymi państwami, m.in. Umowa o zabezpieczeniu społecznym między Rzeczpospolitą Polską a Stanami Zjednoczonymi Ameryki z 2 kwietnia 2008 r. czy Umowa o zabezpieczeniu społecznym między Rzeczpospolitą Polską a Kanadą z 2 kwietnia 2008 r. Umowa z USA przewiduje pozostawanie w amerykańskim systemie ubezpieczeń społecznych przez pracowników delegowanych do Polski na okres nieprzekraczający pięciu lat przez pracodawców prowadzących działalność i zatrudniających ich w USA. Pracownicy delegowani przez pracodawców prowadzących działalność i zatrudniających ich na terytorium Kanady pozostają w kanadyjskim systemie ubezpieczeń społecznych przez okres delegowania nieprzekraczający 60 miesięcy. Podobnie jak w przypadku delegowania w ramach UE czy EOG, w celu potwierdzenia podlegania amerykańskiemu czy kanadyjskiemu systemowi ubezpieczeń społecznych pracodawca zagraniczny ma obowiązek uzyskać dla pracownika właściwy formularz potwierdzający podleganie ubezpieczeniu w kraju wysyłającym.

Obok regulacji dotyczących ubezpieczeń społecznych obowiązują także liczne umowy międzynarodowe, które pozwalają pracownikom delegowanym na unikanie podwójnego opodatkowania w związku z delegowaniem do Polski. Wszystko to sprawia, że delegowanie pracowników jest atrakcyjnym rozwiązaniem dla pracodawców zagranicznych, którzy chcą szybko rozwinąć działalność w Polsce.

Magdalena Świtajska, adwokat, praktyka prawa pracy