

Ghid privind detaşarea în sectorul construcţiilor

Polonia



POST-MEET
PROJECT



Co-funded by
The European Union



Ghid privind detaşarea în sectorul construcţiilor

Polonia



Co-funded by
the European Union

Introducere

Observații și obiective importante ale ghidului

Acest ghid oferă informații detaliate cu privire la termenii și condițiile de angajare și procedurile aplicabile în sectorul construcțiilor, inclusiv cele legate de detașări.

Produs în cadrul proiectului Post-meet finanțat de UE (nr. 101140103), a fost publicată ca parte a unui set de publicații care se adresează Bulgariei, Italiei, Poloniei, Sloveniei și Spaniei.

Proiectul Post-meet își propune să sporească disponibilitatea informațiilor privind detașarea care vizează angajații și angajatorii, sprijinind astfel respectarea legislației. De asemenea, sprijină organizațiile partenere în îmbunătățirea canalelor lor de comunicare. Puteți găsi mai multe informații despre proiect pe site-ul web al organizațiilor care găzduiesc acest ghid.

Acest ghid nu oferă informații obligatorii din punct de vedere juridic și nici nu este destinat ca o sursă exhaustivă de informații privind detașarea. Structura sa a fost elaborată ținând cont de informațiile deja disponibile pe portalurile publice, în special pagina web „Europa ta” privind detașarea, ghidul practic privind detașarea Comisiei Europene și broșura „Angajații detașați în sectorul construcțiilor” elaborată de Autoritatea Europeană a Muncii, toate disponibile în secțiunea „Persoane de contact și surse utile” de la sfârșitul acestui document. Ideea a fost de a completa sursele oficiale de informații existente pe această temă și de a se concentra asupra dispozițiilor la nivel de țară legate de detașare în sectorul construcțiilor.

Ghidul este considerat a se potrivi situației standard în care angajații detașați rămân afiliați pentru scopuri de securitate socială în țara de origine și sunt supuși legislației țării gazdă pentru anumite aspecte. Așa cum este explicat mai jos, există excepții de la acest standard, de exemplu, în cazul în care postarea are o durată lungă sau dacă angajatul este trimis să înlocuiască o altă persoană. De asemenea, este important să subliniem faptul că legislația țării gazdă se aplică numai în măsura în care este mai favorabilă pentru angajat. În caz contrar, angajatul rămâne supus dispozițiilor din țara sa de origine.

Deși recomandăm solicitarea de consiliere personalizată în caz de nevoie, reamintim că dispozițiile indicate în acest ghid pot face obiectul unor evoluții în urma modificărilor aduse surselor juridice relevante, precum și jurisprudenței naționale și europene, care pot afecta în special limitele dispozițiilor naționale aplicabile în cazurile de detașare.

Prezentarea autorului ghidului

Sindicatul **BUDOWLANI** este cea mai mare organizație sindicală pentru lucrătorii din sectorul construcțiilor, precum și pentru lucrătorii din industria produsele de construcție, lemn și mobilier, și silvicultură în Polonia. De asemenea, reprezintă interesele angajaților detașați în Polonia și, prin cooperarea cu alte sindicate afiliate la EFBWW, sprijină angajații polonezi detașați în alte țări ale UE. De mulți ani, implementează proiecte europene în domeniul migrației economice a angajaților și al învățământului profesional. A fost partener al CNCE și Fondazione Brodolini în proiecte succesive care abordează problemele angajaților detașați.

Care este salariul minim aplicabil în Polonia?

În Polonia, salariul minim poate fi convenit de sindicate, organizații patronale și guvern în cadrul consiliului de dialog social. În cazul în care nu se ajunge la un acord, în conformitate cu actul din 10 octombrie 2022 al Consiliului de Miniștri (Monitorul Oficial din 2020, punctul 2207), suma ar trebui stabilită de Consiliul de Miniștri. Salariul minim și tariful orar minim stabilite de Consiliul de Miniștri nu pot fi mai mici decât suma propusă Consiliului de Dialog Social pentru negociere. Salariul minim este fix pentru anul calendaristic următor, deși poate fi ajustat anual dacă există o modificare semnificativă a ratei inflației.

În ceea ce privește sectorul construcțiilor din Polonia, nu există un contract colectiv de muncă sectorial. Astfel, acesta este obligat de salariul minim stabilit pentru întreaga economie (așa cum este descris mai sus). Salariile minime pentru anumite locuri de muncă pot fi mai mari în tarife decât cele stabilite în acordurile la nivel de companie. Cu toate acestea, astfel de acorduri sunt încheiate în câteva companii de construcții.

Salariul minim este o sumă brută și se aplică salariilor lunare pentru orele de lucru după o funcție cu normă întreagă (8 ore pe zi, 40 de ore pe săptămână) sau o sumă minimă brută pe oră de muncă în temeiul anumitor contracte de drept civil (de mandat). Salariul minim pentru ambele tipuri de contracte este stabilit în regulamentul anual privind salariul minim descris mai sus. Natura contractului individual de muncă este definită în Codul muncii. Contractele de drept civil sunt supuse Codului civil.

În 2024, salariul minim a fost majorat în două etape. La 1 ianuarie, cel mai mic salariu brut era de 4242 PLN, iar la 1 iulie era de 4300 PLN. În 2024 a crescut și tariful minim orar pentru contractele de drept civil. De la 1 ianuarie a fost de 27,70 PLN, iar de la 1 iulie a fost de 28,10 PLN. În 2025, salariul minim brut va fi de 4666 PLN, iar tariful orar minim va fi de 30,50 PLN brut. Creșterea salariului orar în contractele civile este direct legată și derivată din creșterea salariului minim într-un contract de muncă. Temei juridic: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20240001362>

Angajații detașați au dreptul la conceptul mai larg de "remunerație", astfel cum este detaliat în următoarele întrebări.

Ce alte elemente de remunerare se aplică angajaților detașați?

Principiul de bază în Polonia este că toate reglementările din țara gazdă (Polonia) aplicabile angajaților locali se aplică, de asemenea, tuturor angajaților detașați din prima zi lucrătoare, urmând principiul egalității de remunerare pentru aceeași muncă la același loc de muncă.

Un angajat detașat are dreptul la toate elementele de remunerare stabilite prin lege și prin convenții colective universal obligatorii (nu se aplică Poloniei - nu există astfel de convenții colective în industria construcțiilor din Polonia), inclusiv elemente precum al 13-lea salariu.

Salariul include și alte indemnizații datorate în circumstanțe speciale?

Angajatul detașat are dreptul la rambursarea cheltuielilor de deplasare asociate detașării, inclusiv a costurilor de cazare și de ședere. Cheltuielile menționate mai sus trebuie plătite sau rambursate angajatului detașat indiferent de salariul datorat.

În cazul călătoriilor de afaceri în Polonia, angajatul detașat ar trebui să primească aceleași beneficii ca și angajații locali, următoarele reglementări poloneze și regulile aplicate în acest sens de către angajatorul-utilizator (indemnizație de cazare și masă, costuri de călătorie, costuri de cazare).

Un angajat detașat în Polonia are dreptul să primească plata suplimentară pentru orele suplimentare, munca de noapte și de zi, munca în zilele de sărbătoare legală și pentru munca prestată în condiții speciale. Indemnizațiile pentru muncă periculoasă sunt un element neobligatoriu al remunerației (cu excepția unora, cum ar fi indemnizațiile pentru profesori), dar dacă se aplică întregului grup de angajați care lucrează în aceleași condiții, acestea includ și angajații detașați. De la 1 ianuarie 2024, aceste indemnizații nu vor mai fi incluse în calculul salariului minim.

Sărbătorile publice în Polonia în 2025:

- 1 ianuarie (miercuri): Anul Nou
- 6 ianuarie (Luni): Epifania
- 20 aprilie (duminică): Paște
- 21 aprilie (Luni): Lunea Paștelui
- 1 mai (joi): Ziua Muncii
- 3 mai (sâmbătă): Ziua Constituției
- 8 iunie (duminică): Rusalii
- 19 iunie (joi): Corpus Christi
- 15 august (vineri): Adormirea Sfintei Fecioare Maria
- 1 noiembrie (sâmbătă): Moșii de toamnă
- 11 noiembrie (marți): Ziua Independenței
- 25 decembrie (joi): Ziua de Crăciun
- 26 decembrie (vineri): A doua zi de Crăciun

Un lucrător angajat în Polonia are dreptul la un supliment salarial de 100% pentru munca de noapte, munca de duminică și sărbătorile legale (care nu sunt zile lucrătoare pentru angajat, conform programului de lucru al angajatului). Angajații au dreptul la o zi de odihnă compensatorie pentru munca prestată într-o duminică sau în timpul unei sărbători legale, așa cum este specificat în programul lor de lucru. El/ea poate primi, de asemenea, o zi suplimentară de odihnă, dacă orele suplimentare se desfășoară noaptea. În acest caz, angajatul are dreptul la un supliment de 20% din salariul minim pentru fiecare oră de muncă.

Un angajat are dreptul la 50% din salariu pentru orele suplimentare care se încadrează în orice altă zi decât cele enumerate mai sus.

Un angajat nu poate refuza să lucreze ore suplimentare desemnate de angajator, așa cum este cerut de lege. Numărul de ore suplimentare pe care un angajat le poate lucra într-un an calendaristic nu poate depăși 150 de ore.

Există fonduri sectoriale care să asigure plata intermediară a concediilor sau alte elemente de remunerare?

În Polonia nu există fonduri sectoriale pentru plata concediilor; angajatorul plătește plata concediilor. De asemenea, nu există alte fonduri sectoriale și nici un temei juridic pentru crearea acestora.

Unde pot găsi cele mai actualizate și oficiale informații despre remunerația aplicabilă?

Informații privind salariul minim actual (2024) pot fi obținute de pe site-ul guvernului polonez: <https://www.gov.pl/web/premier/min-stawka-godzinowa-2024> (Regulamentul privind salariul minim și cuantumul ratei minime orare în 2024) și pentru 2025: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20240001362>

Nu există un acord colectiv sectorial, general pentru industria construcțiilor din Polonia. Salariile sunt stabilite de angajator și convenite cu angajatul în contractul de muncă. Acesta poate fi, de asemenea, stabilit în contractul colectiv de muncă al societății sau în regulamentul tarifar sau salarial. În cazul în care numărul de salariați depășește 50, angajatorul trebuie să prevadă reglementări de remunerare. În cazul în care numărul salariaților este cuprins între 20 și 50, angajatorul este obligat să prevadă reglementări la solicitarea organizației sindicale a societății. Grilele de salarizare, astfel cum sunt prezentate în contractele colective de muncă, și reglementările privind remunerarea fac obiectul negocierilor periodice cu sindicatele, care au loc de obicei o dată pe an. Negocierile colective pot include, de exemplu, salarii mai mari pentru orele suplimentare sau pauze suplimentare/mai lungi plătite. Pentru a afla dacă aceste dispoziții se aplică angajaților detașați, trebuie să contactați sindicatul care își desfășoară activitatea în cadrul companiei.

Un instrument bun pentru obținerea de informații privind modificările curente (lunare) ale prețurilor nete ale serviciilor din grupele de bază ale lucrărilor de construcții (la nivel național și regional) este portalul www.wielkiebudowanie.pl: <https://www.wielkiebudowanie.pl/go.live.php/PL-H80/barometr-cen-w-budownictwie.html>. Cu toate acestea, trebuie remarcat faptul că portalul raportează modificări ale numărului de servicii (nu salarii), în principal pentru finalizarea lucrărilor.

Care sunt perioadele maxime de lucru și perioadele minime de odihnă la care au dreptul angajații?

În fiecare zi lucrătoare (24 de ore consecutive din momentul în care un angajat începe să lucreze conform programului său de lucru), un angajat are dreptul la cel puțin 11 ore de odihnă neîntreruptă. În fiecare săptămână, un angajat are dreptul la cel puțin 35 de ore de repaus neîntrerupt, care include cel puțin 11 ore de repaus zilnic neîntrerupt.

Timpul maxim de lucru în Polonia este de 8 ore pe zi și o medie de 40 de ore pe săptămână, într-o săptămână de lucru de 5 zile, într-o perioadă de referință de cel mult 4 luni. Munca suplimentară este posibilă, dar are limitări, de ex. 8 ore pe săptămână și 5 ore pe zi.

Codul Muncii prevede situații în care este posibilă scurtarea repausului săptămânal (atunci când se face acest lucru, trebuie prevăzut un repaus de cel puțin 24 de ore):

- despre angajații care gestionează locul de muncă,
- atunci când este necesar să se efectueze operațiuni de salvare pentru a proteja viața sau sănătatea umană, pentru a proteja proprietatea sau mediul sau pentru a elimina un accident,
- în legătură cu trecerea unui salariat la o altă tură, respectând programul de lucru stabilit.

Ca și în cazul concediului anual, un angajat nu poate renunța la dreptul la repaus zilnic și săptămânal.

Informații despre normele privind timpul de lucru și perioadele obligatorii de odihnă sunt disponibile pe site-ul Inspectoratului de Stat al Muncii la adresa <https://www.pip.gov.pl/dla-pracownikow/porady-prawne/czas-pracy>.

Care este durata minimă a concediului anual plătit?

În conformitate cu dispozițiile legislației muncii din Polonia (Codul muncii, Mon. Oficial 1974 Nr. 24, punctul 141), fiecare angajat are dreptul la concedii plătite.

Articolul 154 § 1 din Codul muncii prevede că:

Durata concediului anual este de:

1. 20 de zile - dacă angajatul a fost angajat mai puțin de 10 ani;
2. 26 de zile - în cazul în care angajatul a fost angajat timp de cel puțin 10 ani.

Calculul se aplică pentru întreaga perioadă a activității profesionale a salariatului, așa cum este evidențiată în contractele de muncă, precum și pentru perioada de studii specificată (școală profesională de bază - 3 ani, școală profesională secundară - 5 ani, diplomă de licență - 8 ani).

Angajatorul are dreptul să acorde angajaților zile suplimentare de concediu plătit.

Concediul plătit în cursul anului se calculează proporțional cu perioada de angajare în cursul anului.

În ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă, care sunt actorii implicați și care sunt responsabilitățile aferente?

În conformitate cu articolul 226 din Codul muncii, angajatorul trebuie să evalueze și să documenteze riscurile asociate muncii prestate, să informeze angajații cu privire la rezultatele evaluării și să se consulte cu sindicatele sau cu alți reprezentanți ai angajaților cu privire la punerea în aplicare a acestor obligații. În plus, punctul 39 din Ordonanța privind regulamentele generale de securitate și sănătate în muncă impune angajatorilor să evalueze și să documenteze riscurile profesionale asociate muncii specifice și să ia măsurile preventive necesare pentru atenuarea acestor riscuri. Această prevedere impune, de asemenea, obligația angajatorului de a se asigura că munca și

locurile de muncă sunt organizate astfel încât să protejeze angajații împotriva pericolelor de accidente și a efectelor nocive asupra sănătății și a factorilor dificili. Angajatorul este obligat să efectueze o evaluare sistematică a riscurilor profesionale, în special dacă au existat modificări tehnice și organizatorice.

Evaluarea riscurilor profesionale la locurile de muncă este supusă unui control riguros de către Inspectoratul de Stat al Muncii.

Responsabilitatea pentru condițiile de securitate și sănătate în muncă într-o societate revine angajatorului. Angajatorul (în companiile mai mari) acționează prin intermediul serviciilor de securitate a muncii ale companiei (inspectori de securitate și sănătate în muncă). În companiile cu sindicate, inspectorii sociali de muncă pot fi numiți pentru a reprezenta partea angajaților. În cazul proiectelor de construcții mai mari, serviciile de securitate și sănătate în muncă ale contractantului general supraveghează, de asemenea, activitatea subcontractanților. În astfel de cazuri, antreprenorul general numește un coordonator în domeniul securității și sănătății în muncă (SSM). Obligațiile relevante și cerințele SSM pentru subcontractanți sunt incluse în subcontracte. Angajații detașați sunt supravegheați de serviciile SSM ale angajatorului utilizator, iar pe șantierele de construcții mai mari și de contractantul general (dacă nu este angajatorul utilizator).

Angajații detașați în Polonia ar trebui să fie instruiți în domeniul sănătății și securității de către angajatorul angajatului detașat, dar sunt, de asemenea, acoperiți de formarea în materie de sănătate și securitate la locul de muncă desfășurată de serviciile de sănătate și securitate ale angajatorului utilizatorului. Această formare trebuie să se desfășoare în limba angajaților detașați sau cu participarea unui interpret. Echipamentul individual și colectiv de protecție este furnizat angajaților detașați de către angajatorul utilizator, în conformitate cu reglementările aplicabile în Polonia. Inspectia în domeniul securității și sănătății în muncă (inclusiv utilizarea echipamentului de protecție) a angajaților detașați în Polonia este efectuată atât de serviciile de securitate și sănătate în muncă ale angajatorului utilizator, cât și de inspectorii Inspectoratului de Stat al Muncii în aceeași măsură ca și pentru angajații locali.

Deși angajatorul este responsabil pentru securitatea muncii la întreprindere, pe șantier managerul de construcții este responsabil pentru supravegherea securității muncii. Angajații detașați sunt, de asemenea, obligați să respecte instrucțiunile de sănătate și siguranță furnizate de supraveghetorii lor direcți pe șantier (diriginți de șantier, supraveghetori) și de serviciul de sănătate și siguranță desemnat al angajatorului (inspectori de sănătate și siguranță, coordonatori de sănătate și siguranță).

Angajații detașați pot solicita asistență, informații și intervenție din partea inspectorilor sociali de muncă și a reprezentanților sindicali la locul de muncă.

Există cerințe specifice în temeiul legislației SSM privind subcontractarea? Cum afectează subcontractarea către o companie străină?

Subcontractarea este tipul obișnuit de prestare de servicii în temeiul căruia este permisă detașarea între întreprinderi care nu aparțin aceluiași grup. Pentru contractele de achiziții publice, normele care reglementează subcontractarea sunt prezentate în Legea achizițiilor publice. În cazul lucrărilor de construcții care necesită supraveghere (majoritatea lucrărilor de construcții), este necesară angajarea în baza unui contract de muncă (în conformitate cu Codul Muncii) (art. 95 din

Legea achizițiilor publice). În cazul achizițiilor private, este încă posibilă angajarea personalului, inclusiv a celor detașați în temeiul altor contracte (civile). Acești angajați sunt supuși aceluiași reglementări și cerințe de sănătate și siguranță, precum și cerințelor de formare prevăzute pentru locurile lor de muncă respective - la fel ca angajații cu contracte de muncă.

În prezent, nu există un sistem obligatoriu sau voluntar de certificare sau înregistrare pentru companiile de construcții din Polonia. De asemenea, nu există încă un sistem de carduri individuale pentru angajații din industria construcțiilor.

Care sunt cerințele aplicabile în conformitate cu legislația SSM din [numele țării] în ceea ce privește formarea și supravegherea medicală?

Instruirea în domeniul sănătății și securității este obligatorie pentru toți angajații noi, inclusiv ucenici, stagiați și lucrători tineri. Conform Codului Muncii, un angajat nu își poate îndeplini îndatoririle dacă nu a urmat o formare inițială (instruire generală), care poate fi extinsă pentru a include instruirea la fața locului. Instruirea inițială în domeniul SSM (instruire generală) durează cel puțin 3 ore de curs. Instruirea la fața locului durează 8 ore de lecție.

Instruirea inițială trebuie efectuată de fiecare nou angajat înainte de a i se permite să lucreze.

Angajații sunt, de asemenea, obligați să beneficieze de instruire periodică în domeniul SSM. Regulamentul Ministrului Economiei și Muncii privind instruirea în domeniul securității și sănătății în muncă din 27 iulie 2004 (<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20240001327>) cine este obligat să urmeze instruirea și frecvența acesteia. Astfel, angajații din locurile de muncă cu gulere albastre sunt supuși acesteia cel puțin o dată la trei ani, iar dacă lucrează în condiții periculoase și periculoase, perioada se reduce la un an. Prima instruire periodică trebuie efectuată în termen de șase luni de la începerea lucrului.

Alte proceduri se aplică angajatorilor, managerilor, maistrilor, angajaților din domeniul ingineriei și tehnic, angajaților din domeniul sănătății și securității sau lucrătorilor administrativi și de birou, pentru care perioada de valabilitate a instruirii periodice în domeniul sănătății și securității este de 5 ani, iar perioada în care trebuie să o urmeze din momentul angajării este de 12 luni.

Conform Codului Muncii, toate instruirile trebuie să aibă loc în timpul programului de lucru. În caz contrar, se consideră ore suplimentare.

Instruirea în domeniul sănătății și securității este, de asemenea, obligatorie pentru angajații detașați în Polonia (inițială, legată de locul de muncă și, în cazuri justificate, periodică). Un angajat detașat în Polonia poate beneficia de formare inițială în străinătate. Cu toate acestea, într-un astfel de caz, angajatorul care detașează un angajat în Polonia trebuie să demonstreze că programul de formare inițială pe care angajatul l-a primit într-o altă țară respectă cerințele legislației poloneze.

Instruirea inițială (instruirea generală) este efectuată de un angajat al serviciului de securitate și sănătate în muncă, o persoană care îndeplinește sarcinile acestui serviciu pentru angajator sau un angajator care îndeplinește el însuși aceste sarcini sau o companie externă. Instruirea la fața locului în domeniul securității și sănătății în muncă este efectuată de o persoană desemnată de angajator să gestioneze angajații sau de un angajator care are calificările și formarea profesională corespunzătoare în ceea ce privește metodele de efectuare a instruirii la fața locului.

Instruirea periodică în domeniul securității și sănătății în muncă poate fi efectuată de persoane cu cunoștințe și experiență corespunzătoare. Se recomandă ca o astfel de formare să fie

efectuată de o persoană cu diplomă postuniversitară documentată sau cu diplomă de tehnician în domeniul securității și sănătății în muncă sau cu diplomă de master în drept, un curs de prim ajutor calificat, un curs de inspector de protecție împotriva incendiilor și o formare periodică curentă în domeniul securității și sănătății în muncă pentru angajații serviciului de securitate și sănătate în muncă.

Supraveghere medicală

Un angajator nu poate permite unui angajat să lucreze fără un certificat medical valabil care să ateste că nu există contraindicații pentru a lucra într-o anumită poziție Certificatul este eliberat de medicul de medicina muncii. Angajatorul suportă costul examenului medical al angajatului. Examinările medicale periodice se efectuează la fiecare 2-4 ani (în funcție de locul de muncă și de condițiile de muncă nocive sau grele care apar la locul de muncă). Examinările medicale controlate sunt necesare pentru toți angajații care se întorc la muncă după o boală care durează cel puțin 30 de zile. Permitearea unui angajat să lucreze fără o examinare medicală curentă se pedepsește prin lege.

Pentru a oferi angajații detașați din Polonia examinări medicale pentru admiterea la locul de muncă, în conformitate cu legislația poloneză, angajații menționați mai sus pot deține documente care să ateste că astfel de examinări au fost efectuate în țara de origine.

Cine sunt persoanele responsabile de contact în caz de probleme în ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă?

În cazul în care se detectează o amenințare la adresa siguranței la locul de muncă, aceasta trebuie raportată supervisorului direct verbal sau în scris. Accidentele de muncă trebuie raportate superiorului direct și serviciilor de sănătate și siguranță ale companiei. În caz de urgență, angajatul se poate referi la numărul de telefon de urgență 112 (pentru poliție, pompieri sau ambulanță). În absența unui răspuns din partea supraveghetorilor, un angajat, inclusiv un lucrător detașat, poate raporta problemele de SSM direct Inspectoratului de Stat al Muncii (Inspectoratului de Muncă competent teritorial). Procedura de depunere a unei plângeri este descrisă pe site-ul Inspectoratului: <https://www.pip.gov.pl/en/for-employees/how-to-file-a-complaint> (de asemenea, în limba ucraineană).

Inspectoratul de Muncă de Stat este responsabil pentru inspecții și sancțiuni <https://www.pip.gov.pl/> Funcționarii din cadrul autorităților de inspecție sanitară de stat (în special în cazul riscurilor sanitare) sunt, de asemenea, autorizați să facă acest lucru <https://www.gov.pl/web/gis/glowny-inspektorat-sanitarny>. Angajatul poate, de asemenea, să informeze inspectorul social de muncă al întreprinderii în care își desfășoară activitatea cu privire la pericole și să solicite intervenția acestuia.

Un angajat detașat, de regulă, este acoperit de asigurările sociale din țara de origine. Un angajat detașat în cazul detașării dintr-o țară UE/SEE poate utiliza cardul european de asigurări sociale de sănătate pentru servicii medicale.

Ce prevederi trebuie respectate în ceea ce privește termenii și condițiile de angajare a femeilor însărcinate, a femeilor care au născut recent, a copiilor sau a tinerilor?

Articolul 176 din Codul muncii indică munca interzisă femeilor însărcinate sau femeilor care alăptează un copil.

Femeile gravide și femeile care alăptează un copil nu pot efectua activități solicitante, periculoase sau dăunătoare care le pot afecta negativ sănătatea, evoluția sarcinii sau alăptarea copilului lor. Decretul guvernamental specifică o listă a lucrărilor menționate mai sus, care include lucrări:

- cele care implică efort fizic excesiv, inclusiv manipularea manuală a sarcinilor,
- susceptibile de a avea un efect advers datorită modului și condițiilor de realizare a acestora, ținând cont de tipurile de factori prezenți în mediul de lucru și de nivelul lor de apariție
- ghidat de cunoștințele actuale privind impactul condițiilor de muncă și al factorilor din mediul de lucru asupra sănătății femeilor, cursului sarcinii sau alăptării.

Regulamentul Consiliului de Miniștri din 3 aprilie 2017 reglementează sarcinile fizice de lucru, expunerea la substanțe nocive, condițiile climatice, câmpurile electromagnetice, presiunea, zgomotul, vibrațiile și chiar riscul de daune psihologice. Regulamentul este disponibil la acest link <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/wykaz-prac-uciazliwych-niebezpiecznych-lub-szkodliwych-dla-zdrowia-18593281>.

În Polonia, angajarea copiilor sub vârsta de 15 ani (cu câteva excepții pentru activități artistice, culturale și publicitare) este interzisă și pedepsită.

Este posibil să se angajeze lucrători minori în Polonia. În conformitate cu definiția de la articolul 190 alineatul (1) din Codul muncii, un minor este o persoană care a împlinit vârsta de 15 ani și are sub 18 ani. Minorii cu vârsta sub 16 ani pot lucra maximum 6 ore pe zi, în timp ce cei peste 16 ani nu pot lucra mai mult de 8 ore pe zi. Aceste norme sunt absolute, ceea ce înseamnă că programul de lucru nu poate fi extins dincolo de acestea, de exemplu, în cadrul sistemului echivalent de timp de lucru, unde norma poate fi extinsă la 12 ore. Un lucrător adolescent are dreptul la o pauză de 30 de minute dacă timpul său zilnic de lucru, care include timpul de studiu, este de 4,5 ore sau mai mult. Lucrătorilor tineri li se interzice să fie angajați ore suplimentare și pe timp de noapte. Lucrătorilor minori trebuie să li se acorde 14 ore de repaus zilnic și 45 de ore de repaus săptămânal neîntrerupt.

Condițiile de muncă ale tinerilor sunt disponibile la acest link: <https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/czas-pracy-pracownikow-mlodocianych-najwazniejsze-informacje>

Ce se înțelege prin nediscriminare în [numele țării] și unde pot găsi mai multe informații?

Discriminarea în legislația poloneză înseamnă tratarea persoanelor care, din cauza sexului, rasei, originii etnice, naționalității, religiei, confesiunii, viziunii asupra lumii, dizabilității, vârstei sau orientării sexuale, se află într-o poziție mai puțin favorabilă decât alte persoane aflate într-o situație comparabilă. În conformitate cu articolul 18.3a din Codul muncii, orice discriminare la angajare, directă sau indirectă, în special pe motive de sex, vârstă, handicap, rasă, religie,

naționalitate, convingeri politice, apartenență sindicală, origine etnică, confesiune, orientare sexuală, angajare pe perioadă determinată sau nedeterminată, angajare cu normă întreagă sau cu fracțiune de normă - este inadmisibilă. În cazul în care se constată o discriminare, angajatul are dreptul la o compensație în valoare de cel puțin salariul minim. Inspectoratul de Stat al Muncii poate impune angajatorului o amendă de până la 5.000 PLN. În plus, încălcarea rău intenționată sau persistentă a drepturilor angajaților se pedepsește cu amendă, restricție de libertate sau închisoare de până la 2 ani, conform prevederilor Codului Penal. Informații privind egalitatea de tratament la angajare: <https://www.gov.pl/web/family/discrimination-in-employment>.

Lucrătorii temporari detașați sunt supuși unor condiții diferite de cele ale altor lucrători detașați?

Lucrătorilor temporari detașați în Polonia trebuie să li se garanteze – în plus față de condițiile de angajare care rezultă din dispozițiile poloneze general aplicabile referitoare la munca temporară – și condițiile de angajare care rezultă, printre altele, din dispozițiile contractelor colective de muncă și ale altor contracte colective de muncă bazate pe lege (precum și reglementările și statutele care specifică drepturile și obligațiile părților la raportul de muncă) care nu sunt general aplicabile în aceleași condiții ca cele garantate lucrătorilor temporari interni. Acest lucru este valabil și pentru cazare dacă este oferită lucrătorilor care se află departe de locul lor obișnuit de muncă. Sursă: Legea din 9 iulie 2003 privind angajarea lucrătorilor temporari, Monitorul Oficial 2003 nr. 166 pct 1608.

Același principiu se aplică unei agenții de ocupare a forței de muncă temporare care atribuie un lucrător temporar unui angajator utilizator de pe teritoriul aceluiași sau al altui stat membru, care apoi atribuie temporar lucrătorul să lucreze în Polonia.

Angajatorul utilizator care utilizează munca temporară este obligat să furnizeze agenției de ocupare a forței de muncă temporare străine (adică angajatorului care detașează): informații scrise pe site care conțin informații despre principiile și condițiile de efectuare a muncii temporare în Polonia și informații scrise despre condițiile de angajare care rezultă din prevederile contractelor colective de muncă și ale altor contracte colective de muncă, regulamente și statute care specifică drepturile și obligațiile părților la raportul de muncă, care sunt obligatorii pentru angajatorul utilizator dat, inclusiv condițiile de cazare. Principiile detașării lucrătorilor temporari sunt descrise pe site-ul web: <https://www.biznes.gov.pl/pl/portal/00195>.

Alte aspecte administrative și juridice

Ce obligații de declarare sunt implicate în cazul detașării?

Certificatul A1 se eliberează la cererea părții interesate (salariat, persoană care desfășoară activități independente) sau a angajatorului.

Certificatul A1 confirmă statutul de securitate socială al lucrătorilor detașați în Polonia.

Certificatul A1 eliberat de instituția unui stat membru este obligatoriu pentru instituțiile și serviciile de ocupare a forței de muncă din Polonia atât timp cât nu este retras sau declarat nevalabil.

O persoană care deține un certificat A1 emis de un alt stat membru nu poate fi acoperită de legislație fără ca certificatul să fie retras din circulația legală sau anulat.

O întreprindere care detașează un angajat în Polonia ar trebui să aibă un document A1 valabil eliberat pentru acel angajat, care va presta muncă în Polonia pe baza detașării în conformitate cu Regulamentul UE 883/2004. Un astfel de document ar trebui prezentat în cazul unei inspecții efectuate de instituția poloneză de asigurări sociale, ZUS, desfășurată în Polonia, la locul în care se desfășoară activitatea de către un angajat delegat în Polonia.

Ca urmare a aplicării prevederilor Regulamentului nr. 883/2004 privind detasarea, o persoana se supune numai legislației de securitate socială a țării din care este detasată. O astfel de persoană este exclusă în totalitate de la aplicarea dispozițiilor privind securitatea socială din țara de destinație.

Consecința juridică a celor de mai sus este că:

- Statul membru al UE a cărui legislație se aplică în continuare angajatului în timpul detașării într-un alt stat membru al UE este obligat să acorde prestații de securitate socială pe termen scurt, în special în ceea ce privește riscul de boală, maternitate, accident la locul de muncă sau prestații familiale (de asemenea, prestații derivate, de exemplu, compensații unice pentru un accident la locul de muncă, inclusiv în cazul decesului unui lucrător detașat ca urmare a unui accident la locul de muncă în timpul detașării);
- Catalogul prestațiilor de boală pe termen scurt disponibile unui angajat detașat din țara din care a fost detașat include în principal prestații de boală. În cazul în care boala apare în timpul perioadei de detașare și al șederii efective în țara gazdă, conform Regulamentului nr. 883/2004, salariatul poate prezenta un certificat medical eliberat de un medic autorizat din țara gazdă. Angajatul trebuie apoi să prezinte un astfel de certificat angajatorului sau instituției de securitate socială competente din țara din care a fost detașat, responsabilă pentru acordarea prestațiilor de boală. Să presupunem că medicii de asistență medicală primară nu eliberează astfel de certificate medicale în țara gazdă, în acest caz, angajatul bolnav poate raporta instituției de asigurări sociale responsabile de riscul de îmbolnăvire din sistemul juridic al țării gazdă, care este obligată să îi indice o entitate medicală și să finanțeze eliberarea unui astfel de certificat pentru indemnizația de boală.
- În timpul perioadei de detașare, lucrătorul plătește contribuții de asigurări sociale în sistemul țării a cărei legislație este supusă, inclusiv pentru riscuri precum incapacitatea de muncă pe termen lung (invaliditate), pensia pentru limită de vârstă și decesul susținătorului familiei - în consecință, aceste contribuții vor da dreptul la prestații, cum ar fi o pensie în viitor, pensia de invaliditate sau pensia de urmaș în cazul decesului unui lucrător detașat;
- În baza certificatului A1, la solicitarea lucrătorului detașat, administrația responsabilă cu prestațiile de sănătate în natură din țara respectivă eliberează lucrătorului detașat un certificat S1, care confirmă dreptul la tratament (Regulamentul nr. 883/2004), în țara gazdă (dacă este necesar), pe cheltuiela țării din care este detașată persoana.

În ceea ce privește prestațiile de asigurări sociale rezultate în urma unei boli profesionale, acestea se stabilesc, conform Regulamentului nr. 883/2004, de către instituția de asigurări sociale din ultima țară în care s-a desfășurat activitatea care a expus riscul unei boli profesionale.

În cazul în care condițiile de fond nu sunt îndeplinite în conformitate cu legislația statului membru al UE respectiv, în special deoarece boala nu a fost recunoscută ca boală profesională, stabilirea dreptului la prestații pentru o boală profesională se face de către instituția statului anterior în care o astfel de expunere la o boală profesională a fost supusă legislației statului respectiv.

Diagnosticul medical al bolii în țara de destinație (dacă boala a fost diagnosticată acolo) trebuie luat în considerare, împreună cu documentația medicală din țara respectivă, la determinarea bolii

profesionale și emiterea deciziilor (de exemplu, printr-o inspecție sanitară) în statul membru al UE care determină dreptul la prestații.

Inspecțiile ZUS efectuate în întreprinderile poloneze includ, printre altele: punerea corectă în aplicare a sarcinilor în domeniul asigurărilor sociale, inclusiv circumstanțe precum: înregistrarea unui angajat care lucrează în Polonia cu asigurări sociale în Polonia, punctul de plată a contribuțiilor de asigurări sociale pentru un astfel de angajat (pensionare, invaliditate, boală și accident) și alte contribuții, cum ar fi contribuțiile la asigurările de sănătate sau la fondul de muncă.

În cazul în care angajatul este trimis să lucreze în Polonia de către o întreprindere străină, pentru a exclude aceste obligații, entitatea trebuie să prezinte un certificat A1 la cererea ZUS. ZUS evaluează valabilitatea certificatului A1 străin. În caz de dubiu, acesta poate trimite o solicitare către instituția străină de securitate socială corespunzătoare care a emis un astfel de certificat, solicitând clarificări suplimentare. Dacă ZUS stabilește că condițiile pentru detașarea unui angajat în Polonia nu sunt îndeplinite într-un anumit caz, ZUS poate trimite problema pentru clarificare în cadrul așa-numitelor proceduri de dialog cu o instituție străină, așa cum este descris în Decizia nr. A1 a Comisiei administrative (DECIZIA nr. A1 din 12 iunie 2009 privind instituirea unei proceduri de dialog și conciliere cu privire la valabilitatea documentelor, stabilirea legislației aplicabile și acordarea de prestații în temeiul Regulamentului (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului, JO 24.4.2010, C 106/1).

Rezultatul procedurii explicative din cadrul acestei proceduri are ca rezultat fie menținerea certificatului A1 străin, dacă se constată că acesta a fost emis în mod substanțial și în conformitate cu Regulamentul nr. 883/2004 și nr. 987/2009, sau retragerea unui astfel de certificat de către instituția străină de asigurări sociale (care l-a eliberat anterior). În acest din urmă caz, retragerea certificatului A1 necesită reînregistrarea angajatului din sistemul de securitate socială străin în sistemul polonez și obligația de a plăti contribuțiile sociale corespunzătoare în temeiul legislației poloneze către sistemul polonez de securitate socială (ZUS).

1. Certificat A1 pentru angajații detașați să presteze muncă într-un alt stat membru

Un angajat detașat poate obține un certificat A1 dacă sunt îndeplinite următoarele condiții:

1. Munca în străinătate trebuie efectuată în numele întreprinderii de „detașare”, ceea ce înseamnă că:
 - există o relație directă între angajat și angajator (lucrătorul se află încă sub autoritatea întreprinderii „detașatoare”) – ceea ce contează este cine angajează lucrătorul; cine plătește salariile (indiferent de acordurile dintre angajatorul din țara de origine și întreprinderea din țara de angajare cu privire la remunerarea angajaților); cine este responsabil pentru recrutare;
 - Întreprinderea «care detașează» trebuie să își păstreze dreptul de a determina «natura» muncii prestate de angajatul detașat,
 - munca trebuie prestată pentru întreprinderea „care detașează”,
 - angajatul nu poate fi pus de întreprinderea la care este detașat la dispoziția unei alte întreprinderi din statul membru în care este situat.
2. Întreprinderea de „încadrare” trebuie să opereze „în mod normal” în statul membru care trimite; în acest sens, sunt examinate următoarele criterii:
 - numărul de angajați care desfășoară activități în statul membru de origine și în străinătate (în cazul în care întreprinderea de detașare angajează numai personal administrativ, aplicarea reglementărilor privind detașarea nu este posibilă),
 - numărul de contracte executate de întreprinderea care detașează în statul membru de origine și în străinătate,

- valoarea cifrei de afaceri obținute de întreprinderea care detașează (cifra de afaceri care este de aproximativ 25% din cifra de afaceri totală din țara care detașează poate fi un indicator suficient, dar cazurile în care cifra de afaceri este mai mică de 25% necesită o analiză mai aprofundată),
- locul în care sunt recrutați angajații detașați; locul în care se încheie majoritatea contractelor cu clienții; locul în care întreprinderea își are sediul social.

- 1) Perioada de detașare nu poate depăși 24 de luni,
- 2) un angajat nu poate fi trimis să înlocuiască un alt lucrător detașat.
- 3) În cazul persoanelor angajate pentru detașare, angajatul trebuie să se supună legislației statului membru expeditor timp de cel puțin o lună înainte de începerea detașării.

Angajatorul care efectuează detașarea sau angajatul detașat însuși este autorizat să solicite un certificat A1.

Ce sancțiuni se aplică în caz de nerespectare a obligațiilor de declarare sau de nerespectare a legislației privind detașarea?

În conformitate cu articolul 27 alineatul (1) alineatul (2) din Legea privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, neprezentarea la Inspectoratul Național al Muncii a unei declarații privind detașarea unui lucrător pe teritoriul Poloniei, cel târziu în ziua în care lucrătorul detașat începe să lucreze în Polonia, se pedepsește cu amendă cuprinsă între 1.000 PLN și 30.000 PLN. În conformitate cu articolul 120 din Legea privind promovarea ocupării forței de muncă, munca prestată de o persoană care locuiește ilegal în Polonia (fără un permis de ședere corespunzător) se pedepsește cu:

- a) o amendă cuprinsă între 1.000 PLN și 30.000 PLN pentru persoana care acționează în numele unui angajator,
- b) o amendă de cel puțin 1.000 PLN pentru un străin care se află ilegal în țară.

În conformitate cu articolul 14 din Legea privind detașarea angajaților, pentru a stabili dacă detașarea unui lucrător în Polonia nu este fictivă, se examinează următoarele elemente:

- a) Dacă angajatorul care detașează lucrătorul pe teritoriul Poloniei desfășoară activități substanțiale pe teritoriul altui stat membru, altele decât activități de gestionare sau administrative de natură pur internă. În acest domeniu, se obțin următoarele informații:
 - locul în care antreprenorul își desfășoară activitatea, prestează servicii administrative, utilizează spații de birouri, este supus obligațiilor fiscale și de asigurări sociale și, dacă este necesar, în cazul în care, în conformitate cu legislația statului membru de stabilire a antreprenorului, acesta deține un document corespunzător care autorizează desfășurarea activității în cauză sau este înregistrat la camere de comerț sau organizații profesionale;
 - locul de recrutare a lucrătorilor detașați și de unde sunt detașați;
 - legea aplicabilă contractelor încheiate de angajatorul care detașează angajatul în Polonia și legea aplicabilă contractelor încheiate cu clienții angajatorului;
 - locul în care antreprenorul desfășoară o activitate comercială substanțială și unde angajează personal administrativ;

- numărul de contracte executate sau volumul cifrei de afaceri obținute în statul membru de stabilire al antreprenorului, ținând cont de situația specifică a antreprenorilor, inclusiv a antreprenorilor mici și mijlocii
- b) dacă lucrătorul detașat pe teritoriul Poloniei prestează muncă pe acel teritoriu numai temporar. În acest domeniu, se obțin următoarele informații:
- prestarea de muncă pentru o perioadă limitată pe teritoriul Poloniei;
 - data de începere a detașării;
 - detașarea salariatului într-un alt stat membru decât cel în care sau din care salariatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea, prin Regulamentul (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I) (JO UE L 177, 04.07.2008, p. 6) sau Convenția privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale, deschisă spre semnare la Roma la 19 iunie 1980 (JO UE C 169, 08.07.2005, p. 10);
 - întoarcerea angajatului în statul membru din care a fost detașat sau așteptarea ca acesta să își reia munca în acel stat după ce munca sau serviciile pe care a fost detașat să le presteze au fost finalizate;
 - natura activității;
 - furnizarea de transport, cazare și masă angajatului sau rambursarea cheltuielilor și, dacă sunt furnizate sau rambursate, modul în care acestea sunt furnizate sau metoda utilizată pentru rambursare;
 - prestarea muncii în perioadele anterioare în funcția relevantă de către același angajat sau de către un angajat diferit.

În cazul în care Inspectoratul Național al Muncii constată că un lucrător nu poate fi considerat angajat detașat și, în special, că aparența detașării a fost creată în mod ilegal:

- a) Angajatorul care postează acel angajat, sau persoana care acționează în numele său, poate fi amendat cu sume cuprinse între 1.000 PLN și 30.000 PLN.
- b) Se aplică legea în vigoare în țara în care este angajat salariatul. Cu toate acestea, acest lucru nu va face ca angajatul să fie supus unor termeni și condiții de angajare mai puțin favorabile decât cele aplicabile angajaților detașați pe teritoriul Poloniei.

Care sunt normele și procedurile specifice privind detașarea resortisanților țărilor terțe?

O întreprindere care postează un angajat în Polonia ar trebui să dețină un document A1 valabil emis pentru acel angajat care lucrează în Polonia conform Regulamentului UE 883/2004. Acest document trebuie prezentat în cazul unei inspecții efectuate de instituția poloneză de asigurări sociale ZUS, efectuată în Polonia la locația în care angajatul își îndeplinește atribuțiile. Angajații care sunt resortisanți ai țărilor terțe delegați să lucreze în Polonia dintr-un alt stat membru al UE sunt supuși aceluiași norme ca și cetățenii Uniunii Europene. Se presupune că nu există motive pentru a pune la îndoială certificatul A1 eliberat pentru un astfel de angajat străin, deoarece este obligatoriu. Instituția competentă în sensul Regulamentului 883/2004 care a eliberat un astfel de certificat este responsabilă pentru a verifica dacă un astfel de angajat îndeplinește cerințele pentru un certificat A1 care urmează să fie eliberat pentru el de către o altă țară în conformitate cu regulamentele: 883/2004, 987/2009.

Această instituție este, de asemenea, responsabilă pentru evaluarea corectă a cazului unui anumit angajat care este resortisant al unei țări terțe în lumina condițiilor care decurg din Regulamentul nr. 1231/2010

În special, aceasta se referă la condiția șederii legale pe teritoriul unui stat membru, inclusiv în lumina susținerii Curții de Justiție a UE (hotărâri precum Balandin Lukașenko C-477/17).

Instituția poloneză nu poate pune la îndoială astfel de documente A1 și este obligată să le respecte. În cazul în care există îndoieli cu privire la validitatea emiterii unui astfel de document, instituția poloneză ZUS poate solicita explicații de la instituția străină sau poate ridica obiecții, în special în cadrul procedurii de dialog care rezultă din decizia menționată anterior a Comisiei administrative nr. A1

Există clauze de răspundere solidară care afectează contractanții în cazul neplății angajaților detașați?

Există un principiu al răspunderii solidare a contractanților în cazul neplății salariilor către lucrătorii detașați, în special în sectorul construcțiilor. Acest lucru se aplică atunci când lucrătorii detașați în Polonia pentru lucrări de construcții nu sunt plătiți. În cazul lucrătorilor detașați în Polonia pentru lucrări de construcții, se aplică principiul răspunderii solidare. Răspunderea pentru neplata salariilor revine atât angajatorului care detașează angajatul în Polonia, cât și contractantului care încredințează lucrarea. Acest lucru se aplică lucrărilor cum ar fi excavarea, terasamentele, asamblarea și demontarea elementelor prefabricate, echiparea sau instalarea, renovarea, demontarea, demolarea, întreținerea, vopsirea și curățarea. Contractantul care încredințează executarea unei astfel de lucrări răspunde solidar cu angajatorul care detașează față de angajatul detașat pe teritoriul Poloniei pentru orice obligații asumate în timpul executării unei astfel de lucrări, inclusiv neplata remunerației până la salariul minim, pentru fiecare lună, salariu și indemnizație pentru ore suplimentare.

Ce informații trebuie să ofere angajatorul lucrătorilor detașați înainte de detașare?

În conformitate cu articolul 25c din Legea privind detașarea angajaților, un angajator care detașează un angajat de pe teritoriul Poloniei pentru o perioadă mai mare de 4 săptămâni consecutive trebuie, înainte de detașare, să informeze angajatul cu privire la:

salariul pentru munca la care are dreptul în temeiul legislației statului membru pe teritoriul căruia este detașat angajatul;

indemnizația de detașare sau dispozițiile privind rambursarea cheltuielilor de deplasare, masă și cazare, în cazul în care aceste beneficii sunt prevăzute de dispozițiile legislației muncii, regulamentelor, statutelor, convențiilor colective sau altor convenții colective sau drepturile care trebuie plătite pentru costurile legate de călătoria de afaceri;

un link către site-ul oficial administrat de statul membru pe teritoriul căruia este detașat angajatul, care conține informații cu privire la clauzele și condițiile de angajare care trebuie aplicate angajaților detașați.

Pentru punerea în aplicare a Directivei (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind condițiile de muncă transparente și previzibile în Uniunea Europeană, au fost aduse următoarele modificări Codului Muncii:

În conformitate cu articolul 29 § 3 punctul 2 din Codul muncii, angajatorul informează angajatul detașat cu privire la denumirea instituției de asigurări sociale la care sunt plătite contribuțiile de asigurări sociale și furnizează informații cu privire la protecția socială oferită de angajator (în termen de 30 de zile de la admiterea angajatului la locul de muncă).

În plus, în conformitate cu articolul 291 din Codul muncii, angajatorul va furniza angajatului detașat informații cu privire la:

- țara sau țările în care urmează să fie efectuată munca sau misiunea în afara țării;
- durata preconizată a muncii sau a sarcinii profesionale în afara țării;
- moneda în care salariul salariatului va fi plătit în timpul muncii sau detașării în străinătate;
- prestațiile în numerar sau în natură legate de îndeplinirea muncii sau a sarcinii oficiale în afara țării, dacă astfel de prestații sunt prevăzute în legislația muncii sau decurg din contractul de muncă;
- prevederea sau lipsa prevederii pentru întoarcerea salariatului în țară;
- condițiile de întoarcere a salariatului în țară - dacă această întoarcere este asigurată.

Glosar

Concepte în coordonarea sistemelor de securitate socială

- 1) **lucrător detașat** – un lucrător care este angajat într-un stat membru („statul de detașare”) și trimis de angajatorul său temporar pentru a presta muncă în numele său într-un alt stat membru;
- 2) **stare de angajare** – țara în care o persoană se deplasează pentru a presta o muncă salariată (sau o activitate independentă) acolo;
- 3) **muncă salariată** – orice muncă sau situație echivalentă tratată ca atare pentru a aplica legislația de securitate socială a statului membru în care are loc o astfel de muncă sau situație echivalentă;
- 4) **activitate independentă** – orice muncă sau situație echivalentă, tratată ca atare pentru legislația de securitate socială a statului membru în care are loc această muncă sau situație echivalentă;
- 5) **persoană asigurată** - orice persoană care îndeplinește condițiile cerute de legislația statului membru competent în temeiul titlului II din Regulamentul 883/2004 pentru a avea dreptul la prestații, având în vedere dispozițiile Regulamentului 883/2004;
- 6) **reședință** - locul în care o persoană locuiește de obicei;
- 7) **legislație** – pentru fiecare stat membru, legi, reglementări și alte dispoziții și măsuri de punere în aplicare aplicabile referitoare la ramurile sistemelor de securitate socială reglementate de articolul 3 alineatul (1) din Regulamentul 883/2004;
- 8) **Certificat A1** - un document eliberat la cererea persoanei în cauză sau a angajatorului, de către instituția competentă a statului membru a cărui legislație este aplicabilă în conformitate cu dispozițiile titlului II din Regulamentul 883/2004, care atestă că această legislație este aplicabilă și, după caz, indică pentru cât timp și în ce condiții este aplicabilă,

Concepte de delegare în prestarea de servicii

- 1) **Regulamentul 1408/71** – Regulamentul Consiliului (CEE) nr. 1408/71 din 14 iunie 1971 privind aplicarea regimurilor de securitate socială salariaților și familiilor acestora care se deplasează în cadrul Comunității (Jurnalul Oficial al UE.L 1971 nr. 149, p. 2)
- 2) **Directiva 2019/1152** – Directiva 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului (UE) din 20 iunie 2019 privind condițiile de muncă transparente și previzibile în Uniunea Europeană (Jurnalul Oficial al UE.L 2019 nr. 186, p. 105),
- 3) **Legea privind detașarea angajaților în cadrul prestării de servicii** – Legea din 10 iunie 2016 privind detașarea angajaților în cadrul prestării de servicii (Monitorul Oficial 2024, punctul 73)

- 4) angajatorul care detașează un angajat pe teritoriul Republicii Polone** – un angajator cu sediul social și activitate de afaceri substanțială într-un alt stat membru:
- a) De pe teritoriul căruia direcționează temporar un angajat să lucreze pe teritoriul Republicii Polone:
 - În legătură cu executarea unui contract încheiat de acel angajator cu o entitate care operează pe teritoriul Republicii Polone
 - într-o sucursală sau întreprindere aparținând grupului de întreprinderi din care face parte acest angajator, care își desfășoară activitatea pe teritoriul Republicii Polone
 - ca entitate care este fie o agenție de ocupare temporară a forței de muncă, fie o agenție de recrutare care s-a referit la un angajator utilizator și o persoană care rămâne angajat al entității respective pe întreaga perioadă a sesizării
 - b) care este o entitate care, în calitate de agenție de muncă temporară sau de agenție de personal, s-a referit la un angajator utilizator și la o persoană care rămâne angajat al entității respective pe întreaga perioadă a sesizării, în cazul în care angajatorul utilizator de pe teritoriul aceluiași sau al altui stat membru direcționează temporar angajatul respectiv să lucreze pe teritoriul Republicii Polone;
- 5) angajatorul care detașează un angajat de pe teritoriul Republicii Polone** – un angajator cu sediul social, iar în cazul unei persoane fizice care desfășoară o activitate comercială – un loc permanent de desfășurare a unei astfel de activități, pe teritoriul Republicii Polone:
- a) Direcționarea temporară a unui lucrător, în sensul legislației statului membru în care este detașat, pentru a lucra pe teritoriul acelei țări:
 - în legătură cu executarea unui contract încheiat de acel angajator cu o entitate care operează pe teritoriul unei alte state membre,
 - într-o filială sau întreprindere aparținând grupului de întreprinderi din care face parte acest angajator, care își desfășoară activitatea pe teritoriul acestui stat membru,
 - în calitate de agenție de ocupare temporară a forței de muncă
 - b) fiind o agenție de ocupare a forței de muncă temporare, în cazul în care o astfel de agenție direcționează un angajat către un angajator utilizator de pe teritoriul Republicii Polone sau al unui alt stat membru, care apoi direcționează temporar angajatul respectiv să lucreze pe teritoriul unui alt stat membru;
- 6) angajat detașat pe teritoriul Republicii Polone** – un salariat angajat într-un alt stat membru, direcționat temporar să lucreze pe teritoriul Republicii Polone de către angajatorul care detașează angajatul pe teritoriul Republicii Polone;
- 7) salariat detașat de pe teritoriul Republicii Polone** – salariat în sensul legislației statului membru în care este detașat, care prestează muncă pe teritoriul Republicii Polone, îndrumat temporar să lucreze pe teritoriul acestei țări de către angajatorul care detașează salariatul de pe teritoriul Republicii Polone.

Surse și contacte utile

Pagina web „Europa ta” privind postarea

https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_en.htm

Ghidul practic Comisiei Europene privind detașarea:

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ac7320a-170f-11ea-8c1f-01aa75ed71a1/language-en>

Broșura „Angajații detașați în sectorul construcțiilor” de către Autoritatea Europeană a Muncii:

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b484c5e6-05af-11ee-b12e-01aa75ed71a1>

Site oficial cu informații generale despre viața și munca în țară, destinat străinilor

Informații pentru companii și angajați delegați din Ucraina în Polonia în ucraineană: <https://www.pip.gov.pl/ua/yak-delehuvaty-pratsivnyka-do-pratsi-v-polshchi>

Principiile detașării angajaților în Polonia:

<https://www.biznes.gov.pl/pl/portal/00194>

Principii de notificare a postării în Polonia:

<https://www.biznes.gov.pl/en/portal/ou101>

Inspectoratul Național al Muncii:

<https://www.pip.gov.pl/>

Instituția de Asigurări Sociale – detașarea angajaților:

<https://www.zus.pl/pracujacy/pracujacy-w-ue-eog-szwajcarii/delegowanie/pracownicy-delegowani>

Contact

Sindicat BUDOWLANI

Mokotowska Str. 4/6; 00-641 Varșovia

Polonia

Email: sekretariat@zzbudowlani.pl

tel.: +48 22 8256061

