

Посібник з відрядження у будівельному секторі

Польща



POST-MEET
PROJECT



Co-funded by
The European Union



POST-MEET
PROJECT

Посібник з відрядження у будівельному секторі

Польща



Co-funded by
the European Union

Вступ

Важливе повідомлення та цілі посібника

Цей посібник містить детальну інформацію про умови працевлаштування та процедури, що застосовуються у будівельному секторі, включаючи питання, пов'язані з відрядженнями.

Підготовлений у рамках проекту Post-meet, що фінансується ЄС (№ 101140103), він був опублікований як частина збірки видань, присвячених Болгарії, Італії, Польщі, Словенії та Іспанії.

Проект Post-meet має на меті підвищити доступність інформації про відрядження, орієнтованої на працівників та роботодавців, тим самим сприяючи дотриманню законодавства. Він також підтримує партнерські організації в удосконаленні їхніх комунікаційних каналів. Додаткову інформацію про проект можна знайти на сайті організацій, що підготували цей посібник.

Цей посібник не містить юридично обов'язкової інформації і не претендує на вичерпне джерело відомостей щодо відрядження. Його структура розроблена з урахуванням уже доступних публічних джерел, зокрема вебсторінки «Your Europe» про відрядження, практичного посібника Європейської комісії та брошури «Відряджені працівники у будівельному секторі», підготовленої Європейським органом праці, усі вони доступні в розділі «Корисні контакти та джерела» наприкінці документа. Ідея полягала у доповненні наявних офіційних джерел інформації з цього питання та зосередженні на національних положеннях щодо відряджень у будівельному секторі.

Посібник розрахований на стандартну ситуацію, коли відряджені працівники залишаються застрахованими у сфері соціального забезпечення у країні походження і підпадають під законодавство приймаючої країни лише щодо окремих питань. Як пояснено нижче, із цього правила існують винятки, наприклад, якщо відрядження є тривалим або працівника направлено на заміну іншої особи. Важливо також підкреслити, що законодавство приймаючої країни застосовується лише настільки, наскільки воно є сприятливішим для працівника. В іншому випадку працівник залишається підпорядкованим положенням країни походження.

Рекомендуємо звертатися за індивідуальною консультацією у разі потреби, оскільки положення, наведені у цьому посібнику, можуть зазнати змін унаслідок поправок до відповідних правових джерел, а також у національній та європейській судовій практиці, що особливо може впливати на межі застосування національних норм у випадках відряджень.

Представлення автора посібника

Профспілка BUDOWLANI є найбільшою галузевою організацією для працівників будівельного сектору, а також для працівників у виробництві будівельних матеріалів, деревообробній і меблевій промисловості та лісовому господарстві в Польщі. Вона також представляє інтереси відряджених працівників у Польщі та, завдяки співпраці з іншими профспілками, що входять до EFBWW, підтримує польських працівників, відряджених до інших країн ЄС. Протягом багатьох років профспілка реалізує європейські проекти у сфері економічної міграції працівників та професійної освіти. Вона була партнером CNCE та Fondazione Brodolini у послідовних проектах, присвячених питанням відряджених працівників.

Яка мінімальна заробітна плата застосовується в Польщі?

У Польщі мінімальна заробітна плата може визначитися профспілками, організаціями роботодавців і урядом у межах Ради соціального діалогу. Якщо згоди не досягнуто, відповідно до акту Ради Міністрів від 10 жовтня 2022 року (Законодавчий вісник 2020, позиція 2207), розмір встановлює Рада Міністрів. Мінімальна заробітна плата та мінімальна погодинна ставка, встановлені Радою Міністрів, не можуть бути нижчими за розмір, запропонований Раді соціального діалогу для переговорів. Мінімальна заробітна плата фіксується на наступний календарний рік, хоча може коригуватися щороку у разі значної зміни рівня інфляції.

Щодо будівельного сектору в Польщі, галузевої колективної угоди не існує. Таким чином, він підпорядковується мінімальній заробітній платі, встановленій для всієї економіки (як зазначено вище). Мінімальні ставки для окремих робіт можуть бути вищими у тарифах, ніж ті, що визначені в угодах на рівні підприємств. Однак такі угоди укладаються лише в небагатьох будівельних компаніях.

Мінімальна заробітна плата є брутто-розміром і застосовується до місячної оплати за умови роботи на повну ставку (8 годин на день, 40 годин на тиждень) або до мінімальної погодинної ставки брутто при виконанні певних цивільно-правових договорів (замовлень). Розмір мінімальної заробітної плати за обома видами договорів визначається у щорічному регулюванні про мінімальну заробітну плату, описаному вище. Характер трудового договору визначається Кодексом законів про працю. Цивільно-правові договори регулюються Цивільним кодексом.

У 2024 році мінімальна заробітна плата зростала у два етапи. З 1 січня найнижча заробітна плата брутто становила 4242 злотих, а з 1 липня – 4300 злотих. У 2024 році мінімальна погодинна ставка для цивільно-правових договорів також зросла. З 1 січня вона становила 27,70 злотих, а з 1 липня – 28,10 злотих. У 2025 році мінімальна заробітна плата брутто становитиме 4666 злотих, а мінімальна погодинна ставка – 30,50 злотих брутто. Підвищення погодинної ставки у цивільних договорах безпосередньо пов'язане з підвищенням мінімальної заробітної плати за трудовим договором. Юридична основа: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20240001362>

Відряджені працівники мають право на ширше поняття «винагороди», про що детальніше йтиметься у наступних питаннях.

Які інші елементи винагороди застосовуються до відряджених працівників?

Основний принцип у Польщі полягає в тому, що всі норми приймаючої країни (Польщі), які застосовуються до місцевих працівників, також поширюються на всіх відряджених працівників з першого робочого дня, відповідно до принципу рівної оплати за однакову роботу на тому самому робочому місці.

Відряджений працівник має право на всі елементи винагороди, встановлені законом та загальнообов'язковими колективними договорами (що не застосовується до Польщі – у будівельній галузі країни немає таких колективних договорів), включно з такими елементами, як «тринадцята зарплата».

Чи входять до зарплати інші надбавки, що нараховуються за особливих обставин?

Відряджений працівник має право на відшкодування витрат на проїзд, пов'язаних із відрядженням, включно з витратами на проживання та добові. Зазначені витрати мають бути виплачені або відшкодовані відрядженому працівнику незалежно від належної заробітної плати.

У разі службових поїздок у межах Польщі відряджений працівник повинен отримати ті самі виплати, на які мають право місцеві працівники відповідно до польського законодавства та правил, які застосовує роботодавець-користувач (добові, витрати на проїзд, витрати на проживання).

Відряджений працівник у Польщі має право на додаткову оплату за понаднормову роботу, роботу в нічний і денний час, роботу у святкові дні та за виконання робіт в особливих умовах. Надбавки за шкідливі умови праці не є обов'язковим елементом винагороди (крім окремих випадків, наприклад, надбавок для вчителів), проте якщо вони застосовуються до всієї групи працівників, що працюють в однакових умовах, вони також поширюються на відряджених працівників. З 1 січня 2024 року ці надбавки більше не враховуються при розрахунку мінімальної заробітної плати.

Державні свята у Польщі у 2025 році:

- 1 січня (середа): Новий рік
- 6 січня (понеділок): Богоявлення
- 20 квітня (неділя): Великдень
- 21 квітня (понеділок): Великодній понеділок
- 1 травня (четвер): День праці
- 3 травня (субота): День Конституції
- 8 червня (неділя): П'ятидесятниця
- 19 червня (четвер): Божого Тіла
- 15 серпня (п'ятниця): Успіння Пресвятої Діви Марії
- 1 листопада (субота): День усіх святих
- 11 листопада (вівторок): День незалежності
- 25 грудня (четвер): Різдво Христове
- 26 грудня (п'ятниця): Другий день Різдва

Працівник, працевлаштований у Польщі, має право на 100% доплату за роботу в нічний час, роботу у неділю та у святкові дні (які не є для нього робочими відповідно до графіка роботи). Працівники мають право на компенсаційний вихідний день за роботу, виконану у неділю або під час святкового дня, згідно з їхнім робочим графіком. Він/вона також може отримати додатковий день відпочинку, якщо понаднормова робота припала на нічний час. У такому випадку працівник має право на додаткові 20% мінімальної заробітної плати за кожну годину роботи.

Працівник має право на 50% заробітної плати за понаднормову роботу у будь-який день, крім перелічених вище.

Працівник не може відмовитися від понаднормової роботи, визначеної роботодавцем, якщо цього вимагає закон. Кількість понаднормових годин, яку працівник може відпрацювати протягом календарного року, не може перевищувати 150 годин.

Чи існують у галузі фонди, що опосередковують виплату відпускних або інших елементів винагороди?

У Польщі немає галузевих фондів для виплати відпускних; ці виплати здійснює роботодавець. Також немає інших галузевих фондів і правової основи для їх створення.

Де можна знайти найактуальнішу та офіційну інформацію про застосовні ставки винагороди?

Інформацію про поточну (2024) мінімальну заробітну плату можна отримати на сайті уряду Польщі: <https://www.gov.pl/web/premier/min-stawka-godzinowa-2024> (Постанова про мінімальну заробітну плату та розмір мінімальної погодинної ставки у 2024 році), і на 2025 рік: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20240001362>

В Польщі немає галузевої, загальної колективної угоди для будівельної промисловості. Заробітна плата визначається роботодавцем та узгоджується з працівником у трудовому договорі. Вона також може бути встановлена у колективному договорі компанії або у тарифних чи зарплатних положеннях. Якщо кількість працівників перевищує 50, роботодавець зобов'язаний запровадити правила оплати праці. Якщо кількість працівників становить від 20 до 50, роботодавець зобов'язаний надати такі правила на вимогу профспілкової організації компанії. Тарифні сітки, зазначені у колективних договорах, та правила винагороди підлягають регулярним переговорам з профспілками, які зазвичай проводяться раз на рік. Колективні переговори можуть включати, наприклад, підвищену оплату за понаднормові години або додаткові/довші оплачувані перерви. Щоб дізнатися, чи поширюються ці домовленості на відряджених працівників, слід звернутися до профспілки, що діє у компанії.

Хорошим інструментом для отримання інформації про поточні (щомісячні) зміни у чистих цінах на послуги в основних групах будівельних робіт (на національному та регіональному рівні) є портал www.wielkiebudowanie.pl: <https://www.wielkiebudowanie.pl/go.live.php/PL-H80/barometr-cen-w-budownictwie.html>. Однак слід зазначити, що портал повідомляє про зміни у кількості послуг (а не заробітній платі), головним чином у сфері оздоблювальних робіт.

Якими є максимальні робочі періоди та мінімальні періоди відпочинку, на які мають право працівники?

У кожному робочому дні (24 послідовні години з моменту початку роботи працівника відповідно до його графіка) працівник має право на щонайменше 11 годин безперервного відпочинку.

У кожному тижні працівник має право на щонайменше 35 годин безперервного відпочинку, що включає щонайменше 11 годин безперервного щоденного відпочинку.

Максимальний робочий час у Польщі становить 8 годин на день та в середньому 40 годин на тиждень у межах 5-денного робочого тижня та у межах облікового періоду не більше ніж 4 місяці. Понаднормова робота можлива, але має обмеження, наприклад, 8 годин на тиждень і 5 годин на день.

Кодекс праці передбачає випадки, коли можливе скорочення щотижневого відпочинку (при цьому має бути наданий відпочинок не менше ніж 24 години):

- щодо працівників, які керують робочим місцем,
- коли необхідно провести рятувальні роботи для захисту життя чи здоров'я людей, захисту майна або довкілля чи усунення аварії,
- у зв'язку з переходом працівника на іншу зміну відповідно до встановленого графіка роботи.

Як і у випадку з щорічною відпусткою, працівник не може відмовитися від права на щоденний і щотижневий відпочинок.

Інформацію про норми робочого часу та обов'язкові періоди відпочинку можна знайти на сайті Державної інспекції праці: <https://www.pip.gov.pl/dla-pracownikow/porady-prawne/czas-pracy>.

Якою є мінімальна тривалість щорічної оплачуваної відпустки?

Відповідно до положень трудового законодавства у Польщі (Кодекс праці, Dz. U. 1974 № 24, поз. 141), кожен працівник має право на оплачувану відпустку.

Стаття 154 § 1 Кодексу праці визначає, що:

Тривалість щорічної відпустки становить:

1. 20 днів – якщо працівник працює менше ніж 10 років;
2. 26 днів – якщо працівник працює щонайменше 10 років.

Розрахунок охоплює весь період професійної діяльності працівника, як зазначено у трудових договорах, а також визначені періоди навчання (базова професійна школа – 3 роки, середня професійна школа – 5 років, ступінь бакалавра – 8 років).

Роботодавець має право надавати працівникам додаткові дні оплачуваної відпустки.

Оплачувана відпустка протягом року розраховується пропорційно до періоду зайнятості упродовж року.

У сфері охорони праці та безпеки, які задіяні учасники та які їхні відповідальності?

Відповідно до статті 226 Кодексу праці, роботодавець зобов'язаний оцінювати та документувати ризики, пов'язані з виконуваною роботою, інформувати працівників про результати оцінки та консультуватися з профспілками чи іншими представниками

працівників щодо виконання цих обов'язків. Крім того, пункт 39 Постанови про загальні правила охорони праці зобов'язує роботодавців оцінювати та документувати професійні ризики, пов'язані з конкретними видами робіт, а також вживати необхідних профілактичних заходів для зменшення цих ризиків. Це положення також покладає на роботодавця обов'язок забезпечити організацію роботи та робочих місць у спосіб, який захищає працівників від небезпек нещасних випадків і впливу шкідливих та важких факторів для здоров'я. Роботодавець зобов'язаний проводити систематичну оцінку професійних ризиків, особливо у разі внесення будь-яких технічних чи організаційних змін.

Оцінка професійних ризиків на робочих місцях підлягає суворому контролю з боку Державної інспекції праці.

Відповідальність за умови охорони праці та безпеки в компанії несе роботодавець. Роботодавець (у більших компаніях) діє через служби охорони праці компанії (інспекторів з охорони праці та безпеки). У компаніях з профспілками можуть бути призначені громадські інспектори праці для представництва інтересів працівників. У випадку великих будівельних проєктів служби охорони праці та безпеки генерального підрядника також здійснюють нагляд за роботою субпідрядників. У таких випадках генеральний підрядник призначає координатора з охорони праці та безпеки. Відповідні обов'язки та вимоги з охорони праці для субпідрядників включаються до субпідрядних договорів. Відряджені працівники перебувають під наглядом служб охорони праці користувача-роботодавця, а на великих будівельних майданчиках також під наглядом генерального підрядника (якщо це не користувач-роботодавець).

Працівники, відряджені до Польщі, повинні пройти інструктаж з охорони праці та безпеки у роботодавця, що їх відряджає, але вони також охоплюються навчанням з охорони праці, яке проводиться службами охорони праці користувача-роботодавця. Таке навчання має проводитися мовою відряджених працівників або за участю перекладача. Засоби індивідуального та колективного захисту надаються відрядженим працівникам користувачем-роботодавцем відповідно до чинних у Польщі норм. Контроль у сфері охорони праці та безпеки (включаючи використання засобів захисту) щодо працівників, відряджених до Польщі, здійснюється як службами охорони праці користувача-роботодавця, так і інспекторами Державної інспекції праці на тому ж рівні, що й для місцевих працівників.

Хоча роботодавець відповідає за охорону праці на підприємстві, на будівельному майданчику відповідальність за нагляд за охороною праці несе керівник будівництва. Відряджені працівники також зобов'язані виконувати інструкції з охорони праці, які надають їхні безпосередні керівники на будівельному майданчику (керівники ділянки, майстри) та призначені роботодавцем служби охорони праці (інспектори з охорони праці, координатори з охорони праці).

Відряджені працівники можуть звертатися по допомогу, інформацію та підтримку до громадських інспекторів праці та представників профспілок на робочому місці.

Чи існують спеціальні вимоги у законодавстві з охорони праці стосовно субпідряду? Як вони впливають на субпідряд із закордонною компанією?

Субпідряд є звичайною формою надання послуг, у межах якої дозволяється відрядження між підприємствами, що не належать до однієї групи. Для державних контрактів правила, що регулюють субпідряд, визначені у Законі про публічні закупівлі. У випадку будівельних робіт, які потребують нагляду (більшість будівельних робіт), вимагається працевлаштування за трудовим договором (відповідно до Кодексу праці) (ст. 95 Закону про публічні закупівлі). У випадку приватних замовлень все ще можливе працевлаштування персоналу, включно з відрядженими за іншими (цивільними) договорами. Такі працівники підпадають під ті самі правила охорони праці та вимоги до навчання, що й передбачені для відповідних робіт, – так само, як і працівники з трудовими договорами.

Наразі у Польщі не існує обов'язкової чи добровільної системи сертифікації або реєстрації будівельних компаній. Також ще не запроваджено системи індивідуальних карток для працівників будівельної галузі.

Які вимоги застосовуються відповідно до законодавства з охорони праці у [назва країни] щодо навчання та медичного нагляду?

Навчання з охорони праці є обов'язковим для всіх нових працівників, включаючи учнів, стажерів та молодих працівників. Відповідно до Кодексу праці, працівник не може виконувати свої обов'язки, якщо він/вона не пройшов(ла) початкове навчання (загальний інструктаж), яке може бути розширене до інструктажу на робочому місці. Початкове навчання з охорони праці (загальний інструктаж) триває щонайменше 3 аудиторні години. Інструктаж на робочому місці триває 8 навчальних годин.

Кожен новий працівник повинен пройти початкове навчання перед тим, як йому дозволять працювати.

Працівники також зобов'язані проходити періодичне навчання з охорони праці. Постанова Міністра економіки та праці від 27 липня 2004 року про навчання у сфері безпеки та гігієни праці (<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20240001327>) визначає, хто зобов'язаний проходити навчання та його періодичність. Таким чином, працівники фізичної праці проходять його щонайменше раз на три роки, а якщо вони працюють у небезпечних та шкідливих умовах, цей період скорочується до одного року. Перше періодичне навчання повинно проводитися протягом шести місяців після початку роботи.

Інші процедури застосовуються до роботодавців, керівників, майстрів, інженерно-технічних працівників, працівників служби охорони праці або адміністративно-офісних працівників, для яких термін дії періодичного навчання становить 5 років, а строк, у який вони повинні його пройти з моменту працевлаштування, становить 12 місяців.

Відповідно до Кодексу праці, все навчання має відбуватися у робочий час. В іншому випадку воно вважається понаднормовою роботою.

Навчання з охорони праці також є обов'язковим для працівників, відряджених до Польщі (початкове, за місцем роботи та, у обґрунтованих випадках, періодичне). Працівник, відряджений до Польщі, може пройти початкове навчання за кордоном. Проте у такому випадку роботодавець, який відряджає працівника до Польщі, повинен довести, що програма початкового навчання, яку працівник пройшов в іншій країні, відповідає вимогам польського законодавства.

Початкове навчання (загальний інструктаж) проводить працівник служби охорони праці, особа, що виконує завдання цієї служби для роботодавця, або роботодавець, який виконує такі завдання самостійно, чи зовнішня компанія. Інструктаж на робочому місці з охорони праці проводить особа, призначена роботодавцем для управління працівниками, або роботодавець, який має відповідну професійну кваліфікацію та навчання з методів проведення інструктажу на робочому місці.

Періодичне навчання з охорони праці можуть проводити особи, які мають відповідні знання та досвід. Рекомендується, щоб таке навчання проводила особа з документованим післядипломним дипломом або дипломом техника з охорони праці чи магістра права, курсом з кваліфікованої першої допомоги, курсом інспектора протипожежного захисту та чинним періодичним навчанням з охорони праці для працівників служби охорони праці.

Медичний нагляд

Роботодавець не може допустити працівника до роботи без чинної медичної довідки про відсутність протипоказань до роботи на певній посаді. Довідку видає лікар з гігієни праці. Витрати на медичний огляд працівника покриває роботодавець. Періодичні медичні огляди проводяться кожні 2–4 роки (залежно від посади та шкідливих або важких умов праці на робочому місці). Контрольні медичні огляди обов'язкові для всіх працівників, які повертаються до роботи після хвороби, що тривала щонайменше 30 днів. Допуск працівника до роботи без чинного медичного огляду карається законом.

Щоб забезпечити працівникам, відрядженим до Польщі, медичні огляди для допуску до роботи, згідно з польським законодавством, зазначені працівники можуть мати документи, що підтверджують проведення таких оглядів у країні, що відряджає.

Хто є відповідальними особами, до яких слід звертатися у разі проблем із безпекою та гігієною праці?

Якщо виявлено загрозу охороні праці, про це слід повідомити безпосереднього керівника усно або письмово. Про нещасні випадки на роботі потрібно повідомляти безпосереднього керівника та службу охорони праці підприємства. У разі надзвичайної ситуації працівник може зателефонувати за номером екстреної служби 112 (поліція, пожежна служба або швидка допомога). У разі відсутності реакції з боку керівників, працівник, у тому числі відряджений, може повідомити про проблеми з охороною праці безпосередньо Державну інспекцію праці (територіально компетентну окружну інспекцію праці). Процедура подання скарги описана на вебсайті Інспекції: <https://www.pip.gov.pl/en/for-employees/how-to-file-a-complaint> (також українською мовою).

Державна інспекція праці відповідає за перевірки та санкції <https://www.pip.gov.pl/>

Посадові особи органів Державної санітарної інспекції (особливо у випадку санітарних загроз) також мають такі повноваження <https://www.gov.pl/web/gis/glowny-inspektorat->

sanitarny. Працівник також може повідомити про небезпеку громадського інспектора праці підприємства, де він/вона працює, і попросити про втручання.

Відряджений працівник, як правило, охоплений соціальним страхуванням у країні, що відряджає. Відряджений працівник у разі відрядження з країни ЄС/ЄЕЗ може користуватися Європейською картою медичного страхування для отримання медичних послуг.

Яких положень слід дотримуватися щодо умов працевлаштування вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили, дітей або молодих людей?

Стаття 176 Кодексу праці визначає роботи, заборонені для вагітних жінок або жінок, які годують дитину грудьми.

Вагітні жінки та жінки, які годують дитину грудьми, не можуть виконувати важку, небезпечну чи шкідливу роботу, яка може негативно вплинути на їхнє здоров'я, перебіг вагітності чи грудне вигодовування. Постанова уряду визначає перелік зазначених робіт, до якого входять роботи:

пов'язані з надмірним фізичним навантаженням, включаючи ручне переміщення вантажів,

які можуть негативно вплинути через спосіб та умови їх виконання, з урахуванням типів чинників, присутніх у робочому середовищі, та рівня їхньої інтенсивності, визначені на основі сучасних знань про вплив умов праці та факторів робочого середовища на здоров'я жінок, перебіг вагітності чи грудне вигодовування.

Постанова Ради Міністрів від 3 квітня 2017 року регулює фізичні навантаження, вплив шкідливих речовин, кліматичні умови, електромагнітні поля, тиск, шум, вібрації та навіть ризик психологічних ушкоджень. Постанова доступна за посиланням <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/wykaz-prac-uczalowych-niebezpiecznych-lub-szkodliwych-dla-zdrowia-18593281>.

У Польщі працевлаштування дітей віком до 15 років (за кількома винятками у сфері мистецтва, культури та реклами) заборонено та карається законом.

У Польщі можливе працевлаштування неповнолітніх працівників. Згідно з визначенням у статті 190 § 1 Кодексу праці, неповнолітнім є особа, яка досягла 15 років і не досягла 18 років. Неповнолітні віком до 16 років можуть працювати максимум 6 годин на день, тоді як ті, кому більше 16 років, – не більше 8 годин на день. Ці норми є абсолютними, що означає, що робочий час не може бути подовжений понад них, наприклад, за еквівалентної системи робочого часу, де норма може бути збільшена до 12 годин. Неповнолітній працівник має право на 30-хвилинну перерву, якщо його щоденний робочий час, включаючи час навчання, становить 4,5 години або більше. Молодим працівникам заборонено працювати понаднормово та в нічний час. Неповнолітнім працівникам має надаватися 14 годин щоденного відпочинку та 45 годин безперервного щотижневого відпочинку.

Умови працевлаштування неповнолітніх доступні за цим посиланням: <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/czas-pracy-pracownikow-mlodocianych-najwazniejsze-informacje>

Що означає недискримінація у [назва країни] і де можна знайти більше інформації?

Дискримінація в польському законодавстві означає ставлення до людей, які через стать, расу, етнічне походження, національність, релігію, віросповідання, світогляд, інвалідність, вік або сексуальну орієнтацію перебувають у менш сприятливому становищі, ніж інші люди в подібній ситуації. Відповідно до статті 18.3а Кодексу праці, будь-яка дискримінація у сфері праці, пряма чи непряма, зокрема через стать, вік, інвалідність, расу, релігію, національність, політичні переконання, членство у профспілках, етнічне походження, віросповідання, сексуальну орієнтацію, працевлаштування на визначений чи невизначений термін, повну чи неповну зайнятість — є неприпустимою. У разі виявлення дискримінації працівник має право на компенсацію у розмірі не нижчому за мінімальну заробітну плату. Державна інспекція праці може накласти на роботодавця штраф до 5000 злотих. Крім того, злісне або систематичне порушення прав працівників карається штрафом, обмеженням волі або позбавленням волі на строк до 2 років, відповідно до положень Кримінального кодексу. Інформація щодо рівного ставлення у сфері праці: <https://www.gov.pl/web/family/discrimination-in-employment>.

Чи поширюються на відряджених тимчасових працівників інші умови, ніж на інших відряджених працівників?

Відрядженим тимчасовим працівникам у Польщі має бути гарантовано — крім умов працевлаштування, що впливають із загальноприйнятих положень польського законодавства щодо тимчасової роботи, — також умови працевлаштування, що впливають, зокрема, з положень колективних трудових договорів та інших колективних угод, заснованих на законі (а також правил і статутів, що визначають права й обов'язки сторін трудових відносин), які не є загальноприйнятими, на тих самих умовах, що й для національних тимчасових працівників. Це також стосується житла, якщо воно надається працівникам, які перебувають далеко від свого звичного місця роботи. Джерело: Закон від 9 липня 2003 року про працевлаштування тимчасових працівників, Dz.U. 2003 № 166, поз. 1608.

Той самий принцип застосовується до агентства тимчасової зайнятості, яке направляє тимчасового працівника до роботодавця-користувача на території тієї ж або іншої держави-члена, яке потім тимчасово направляє працівника для роботи в Польщі.

Роботодавець-користувач, що застосовує тимчасову працю, зобов'язаний надати іноземному агентству тимчасової зайнятості (тобто роботодавцю, який відряджає) письмову інформацію на вебсайті, що містить відомості про принципи та умови виконання тимчасової роботи в Польщі, а також письмову інформацію про умови працевлаштування, що впливають із положень колективних трудових договорів та інших колективних угод, правил і статутів, які визначають права та обов'язки сторін трудових відносин і є обов'язковими для даного роботодавця-користувача, включаючи умови проживання. Принципи відрядження тимчасових працівників описані на сайті: <https://www.biznes.gov.pl/pl/portal/00195>.

Інші адміністративні та правові аспекти

Які обов'язки щодо подання декларацій існують у разі відрядження?

Сертифікат А1 видається на запит зацікавленої сторони (працівника, самозайнятої особи) або роботодавця.

Сертифікат А1 підтверджує статус соціального страхування працівників, відряджених до Польщі.

Сертифікат А1, виданий установою однієї держави-члена, є обов'язковим для установ і служб зайнятості Польщі, доки він не відкликаний або не визнаний недійсним.

Особа, яка має сертифікат А1, виданий іншою державою-членом, не може підпадати під законодавство без вилучення або скасування цього сертифіката з правового обігу.

Підприємство, що відряджає працівника до Польщі, повинно мати чинний документ А1, виданий на цього працівника, який виконуватиме роботу в Польщі на основі відрядження згідно з Регламентом ЄС 883/2004. Такий документ слід пред'являти у разі перевірки польською установою соціального страхування ZUS, яка проводиться в Польщі, у місці виконання роботи відрядженим працівником.

У результаті застосування положень Регламенту № 883/2004 про відрядження особа підлягає виключно законодавству про соціальне страхування тієї країни, з якої вона відряджена. Така особа повністю виключається з-під дії положень про соціальне страхування приймаючої країни.

Юридичним наслідком зазначеного є те, що:

- Держава-член ЄС, законодавству якої працівник підпорядковується під час відрядження до іншої держави-члена ЄС, зобов'язана надавати короткострокові соціальні виплати, зокрема у разі ризику хвороби, вагітності та пологів, нещасного випадку на роботі чи сімейних допомог (також похідних виплат, наприклад одноразової компенсації за нещасний випадок на роботі, а також у разі смерті відрядженого працівника внаслідок такого випадку під час відрядження);
- Каталог короткострокових виплат у разі хвороби, доступних працівникові, відрядженому з країни відправлення, включає передусім допомогу по хворобі. У разі виникнення хвороби під час періоду відрядження і фактичного перебування в країні прийому, відповідно до Регламенту № 883/2004, працівник може подати медичну довідку, видану уповноваженим лікарем країни прийому. Потім працівник повинен передати таку довідку роботодавцю або компетентній установі соціального страхування країни відправлення, відповідальній за надання допомоги по хворобі. Якщо в країні прийому лікарі первинної ланки не видають таких медичних довідок, хворий працівник може звернутися до установи соціального страхування, відповідальної за ризик хвороби у правовій системі країни прийому, яка зобов'язана вказати йому медичний заклад і профінансувати видачу такої довідки для отримання допомоги по хворобі;
- протягом періоду відрядження працівник сплачує внески на соціальне страхування до системи тієї країни, законодавству якої він підпорядковується, також щодо ризиків, таких як довгострокова втрата працездатності (інвалідність), пенсія за віком і смерть годувальника — як наслідок, ці внески даватимуть право на отримання у майбутньому таких виплат, як пенсія, пенсія по інвалідності чи пенсія у разі втрати годувальника у випадку смерті відрядженого працівника;
- на основі сертифіката А1, за запитом відрядженого працівника, адміністрація, відповідальна за медичні виплати у країні, видає йому сертифікат S1, що підтверджує право на лікування (Регламент № 883/2004), у приймаючій країні (за потреби), за рахунок країни, з якої особу відряджено.

Щодо соціальних виплат, що впливають із професійного захворювання, вони визначаються відповідно до Регламенту № 883/2004 установою соціального страхування останньої країни, де виконувалась робота, яка створювала ризик професійного захворювання.

Якщо матеріальні умови не виконані відповідно до законодавства тієї держави-члена ЄС, зокрема через те, що хвороба не була визнана професійним захворюванням, визначення права на виплати у зв'язку з професійним захворюванням здійснює установа попередньої держави, у якій таке перебування під ризиком професійного захворювання підлягало її законодавству.

Медичний діагноз захворювання в країні прийому (якщо там було його діагностовано) має враховуватись разом із медичною документацією з цієї країни під час визначення професійного захворювання та винесення рішень (наприклад, санітарною інспекцією) у державі-члені ЄС, яка визначає право на виплати.

Перевірки ZUS, що проводяться у польських підприємствах, охоплюють, зокрема: правильність виконання завдань у сфері соціального страхування, включаючи такі обставини, як факт реєстрації працівника, який виконує роботу в Польщі, у системі соціального страхування Польщі, місце сплати внесків на соціальне страхування такого працівника (пенсійні, інвалідні, лікарняні та від нещасних випадків) та інші внески, такі як медичне страхування чи внески до фонду праці.

Якщо працівника направлено на роботу до Польщі іноземним підприємством, для виключення цих зобов'язань суб'єкт повинен пред'явити сертифікат A1 на вимогу ZUS. ZUS оцінює дійсність іноземного сертифіката A1. У разі сумнівів він може направити запит до відповідної іноземної установи соціального страхування, яка видала такий сертифікат, із проханням надати додаткові роз'яснення. Якщо ZUS встановлює, що умови відрядження працівника до Польщі не виконані у даному випадку, ZUS може передати справу на з'ясування у рамках так званих процедур діалогу з іноземною установою, як передбачено у Рішенні № A1 Адміністративної комісії (РІШЕННЯ № A1 від 12 червня 2009 року щодо створення процедури діалогу та примирення стосовно дійсності документів, визначення застосовного законодавства та надання виплат відповідно до Регламенту (ЄС) № 883/2004 Європейського парламенту та Ради, OJ 24.4.2010 № C 106/1).

Результатом пояснювального провадження за цією процедурою є або підтвердження чинності іноземного сертифіката A1, якщо встановлено, що він був виданий по суті та відповідно до Регламентів № 883/2004 та № 987/2009, або відкликання такого сертифіката іноземною установою соціального страхування (яка його раніше видала). У другому випадку відкликання сертифіката A1 зумовлює повторну реєстрацію працівника з іноземної системи соціального страхування до польської системи та обов'язок сплачувати відповідні внески на соціальне страхування згідно з польським законодавством до польської системи соціального страхування (ZUS).

1. Сертифікат A1 для працівників, відряджених для виконання роботи в іншій державі-члені

Відряджений працівник може отримати сертифікат A1, якщо виконуються такі умови:

1. Робота за кордоном повинна виконуватись від імені «відряджуючого» підприємства, що означає:
 - існує прямий зв'язок між працівником і роботодавцем (працівник і надалі підпорядковується «відряджуючому» підприємству) – важливим є те, хто наймає працівника; хто виплачує заробітну плату (незалежно від будь-яких домовленостей між роботодавцем у країні відправлення та підприємством у країні працевлаштування щодо винагороди працівників); хто відповідає за найм;

- «відряджуюче» підприємство повинно зберігати право визначати «характер» роботи, що виконується відрядженим працівником,
 - робота повинна виконуватись для «відряджуючого» підприємства,
 - працівник не може бути переданий підприємством, до якого його відрядили, у розпорядження іншого підприємства у державі-члені, де він перебуває.
2. «Відряджуюче» підприємство повинно «зазвичай» здійснювати діяльність у державі-члені відправлення, у цьому контексті розглядаються такі критерії:
- кількість працівників, які виконують роботу у державі-члені відправлення та за кордоном (якщо підприємство відрядження наймає лише адміністративний персонал, застосування положень про відрядження неможливе),
 - кількість контрактів, виконаних підприємством відрядження у державі-члені відправлення та за кордоном,
 - обсяг обороту, отриманого підприємством відрядження (оборот приблизно 25% від загального обороту у країні відрядження може бути достатнім показником, але випадки, де оборот становить менше 25%, потребують глибшого аналізу),
 - місце, де відряджені працівники наймаються; місце, де укладається більшість контрактів із клієнтами; місце, де підприємство має свою зареєстровану адресу.
- 1) Період відрядження не може перевищувати 24 місяців,
2) працівника не можна направляти на заміну іншого відрядженого працівника.
3) У випадку осіб, працевлаштованих для відрядження, працівник повинен підлягати законодавству держави-члена відправлення щонайменше один місяць перед початком відрядження.

Заявку на отримання сертифіката А1 уповноважений подавати або роботодавець, який відряджає, або сам відряджений працівник.

Які санкції застосовуються у разі недотримання обов'язків щодо подання декларацій або порушення законодавства про відрядження?

Згідно зі статтею 27(1)(2) Закону про відрядження працівників у рамках надання послуг, неподання до Національної інспекції праці декларації про відрядження працівника на територію Польщі, не пізніше дня початку роботи відрядженого працівника в Польщі, карається штрафом у розмірі від 1 000 до 30 000 злотих.

Згідно зі статтею 120 Закону про сприяння зайнятості, робота, виконувана особою, яка незаконно перебуває в Польщі (без відповідної картки перебування), карається:

- a) штрафом від 1 000 до 30 000 злотих для особи, яка діє від імені роботодавця,
- b) штрафом не менше 1 000 злотих для іноземця, який незаконно перебуває в країні.

Згідно зі статтею 14 Закону про відрядження працівників, щоб визначити, чи відрядження працівника до Польщі не є фіктивним, розглядаються такі елементи:

- a) чироботодавець, який відряджає працівника на територію Польщі, здійснює значну діяльність на території іншої держави-члена, відмінну від управлінських або адміністративних дій суто внутрішнього характеру. У цій сфері отримується наступна інформація:

- місце, де підприємець веде свою діяльність, надає адміністративні послуги, використовує офісні приміщення, сплачує податки на підприємницьку діяльність та соціальне страхування і, за потреби, де, згідно із законодавством держави-члена заснування підприємця, він має відповідний документ, що дозволяє здійснення діяльності, або зареєстрований у торгових палатах чи професійних організаціях;
 - місце, де набираються відряджені працівники і звідки вони направляються;
 - право, що застосовується до договорів, укладених роботодавцем, який відряджає працівника в Польщу, і право, що застосовується до договорів, укладених із клієнтами роботодавця;
 - місце, де підприємець здійснює значну господарську діяльність і де він працевлаштовує адміністративний персонал;
 - кількість договорів, виконаних або обсяг обороту, отриманого у державі-члені заснування підприємця, з урахуванням особливостей підприємців, включаючи малих та середніх підприємців
- b) чи виконує відряджений працівник роботу на території Польщі лише тимчасово. У цій сфері отримується наступна інформація:
- виконання роботи протягом обмеженого часу на території Польщі;
 - дата початку відрядження;
 - відрядження працівника до держави-члена, відмінної від тієї, у якій або з якої він зазвичай виконує свою роботу, згідно з Регламентом (ЄС) № 593/2008 Європейського парламенту та Ради від 17 червня 2008 року про право, що застосовується до договірних зобов'язань (Рим I) (ОВ ЄС L 177, 04.07.2008, с. 6), або Конвенцією про право, що застосовується до договірних зобов'язань, відкритою для підписання в Римі 19 червня 1980 року (ОВ ЄС C 169, 08.07.2005, с. 10);
 - повернення працівника до держави-члена, з якої він був відряджений, або очікування, що він відновить роботу в цій державі після завершення робіт чи послуг, для яких його було відряджено;
 - характер роботи;
 - забезпечення працівника транспортом, житлом і харчуванням або відшкодування витрат і, якщо такі надаються або відшкодовуються, як це відбувається чи який спосіб використовується для відшкодування;
 - виконання роботи в попередні періоди на відповідній посаді тим самим чи іншим працівником.

Якщо Національна інспекція праці встановлює, що працівника не можна вважати відрядженим працівником і, зокрема, що відрядження було створено незаконно:

- a) роботодавець, який відрядив цього працівника, або особа, яка діє від його імені, може бути оштрафований на суму від 1 000 до 30 000 злотих.
- b) застосовується законодавство країни, у якій працівник працевлаштований. Однак це не призводить до того, що працівник підлягає умовам праці менш сприятливим, ніж ті, що застосовуються до працівників, відряджених на територію Польщі.

Які спеціальні правила та процедури стосуються відрядження громадян третіх країн?

Підприємство, яке відряджає працівника до Польщі, повинно мати дійсний документ A1, виданий для цього працівника, який працює в Польщі на підставі Регламенту ЄС 883/2004. Цей документ має бути представлений у разі перевірки польською установою соціального страхування ZUS, проведеної в Польщі за місцем виконання працівником своїх обов'язків. Працівники – громадяни третіх країн, відряджені для роботи в Польщі з іншої держави-члена ЄС, підлягають тим самим правилам, що й громадяни Європейського Союзу. Вважається, що немає підстав ставити під сумнів сертифікат A1, виданий для такого іноземного працівника, оскільки він є обов'язковим. Компетентна установа у розумінні Регламенту 883/2004, яка видала такий сертифікат, відповідає за перевірку того, чи відповідає такий працівник вимогам для отримання сертифіката A1 в іншій країні згідно з Регламентами: 883/2004, 987/2009.

Ця установа також відповідає за правильну оцінку справи конкретного працівника – громадянина третьої країни з огляду на умови, що впливають із Регламенту № 1231/2010. Зокрема, це стосується умови законного перебування на території держави-члена, зокрема у світлі прецедентної практики Суду ЄС (рішення, такі як Баландін Лукашенко C-477/17).

Польська установа не може ставити під сумнів такі документи A1 і зобов'язана їх визнавати. Якщо виникають сумніви щодо дійсності видачі такого документа, польська установа ZUS може звернутися за поясненнями до іноземної установи або висловити заперечення, зокрема в рамках процедури діалогу, що впливає з вищезгаданої постанови Адміністративної комісії № A1.

Чи існують положення про солідарну відповідальність підрядників у разі невиплати відрядженим працівникам заробітної плати?

Існує принцип солідарної відповідальності підрядників у разі невиплати заробітної плати відрядженим працівникам, особливо у будівельному секторі. Це застосовується, коли працівники, відряджені до Польщі для виконання будівельних робіт, не отримують оплату. У випадку працівників, відряджених до Польщі для будівельних робіт, застосовується принцип солідарної відповідальності. Відповідальність за невиплату заробітної плати лежить як на роботодавцеві, який відрядив працівника до Польщі, так і на підряднику, який доручив виконання робіт. Це стосується робіт, таких як земляні роботи, підготовка ґрунту, монтаж і демонтаж збірних елементів, оснащення чи встановлення, ремонт, демонтаж, знесення, обслуговування, фарбування та прибирання. Підрядник, який доручає виконання таких робіт, несе солідарну відповідальність разом із роботодавцем, що відрядив, перед працівником, відрядженим на територію Польщі, за будь-які зобов'язання, що виникають під час виконання таких робіт, включно з невиплатою винагороди до рівня мінімальної заробітної плати, за кожен місяць, оклад та надбавку за понаднормові.

Яку інформацію роботодавець має надати відрядженим працівникам перед відрядженням?

Згідно зі статтею 25с Закону про відрядження працівників, роботодавець, який відряджає працівника з території Польщі на період понад 4 послідовні тижні, повинен перед відрядженням поінформувати працівника про:

заробітну плату за роботу, на яку він має право відповідно до законодавства держави-члена, на території якої відряджено працівника;

доплату за відрядження або положення щодо відшкодування витрат на проїзд, харчування і проживання, якщо такі виплати передбачені положеннями трудового права, регламентами, статутами, колективними договорами чи іншими колективними угодами або впливають із відрядження;

посилання на офіційний вебсайт, який веде держава-член, на території якої відряджено працівника, що містить інформацію про умови праці, які повинні застосовуватися до відряджених працівників.

Для виконання Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського парламенту та Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі були внесені такі зміни до Кодексу праці:

Згідно зі статтею 29 § 3 пункт 2 Кодексу праці, роботодавець зобов'язаний поінформувати відрядженого працівника про назву установи соціального страхування, до якої сплачуються внески, та надати інформацію про захист, пов'язаний із соціальним страхуванням, який надає роботодавець (протягом 30 днів від моменту прийняття працівника на роботу).

Крім того, відповідно до статті 291 Кодексу праці, роботодавець повинен надати відрядженому працівникові інформацію про:

- країну або країни, у яких має виконуватися робота чи завдання за межами країни;
- очікувану тривалість роботи або службового завдання за межами країни;
- валюту, у якій виплачуватиметься заробітна плата працівника під час роботи або завдання за межами країни;
- грошові або натуральні пільги, пов'язані з виконанням роботи чи офіційного завдання за межами країни, якщо такі пільги передбачені трудовим законодавством або впливають із трудового договору;
- забезпечення чи незабезпечення повернення працівника до країни;
- умови повернення працівника до країни — якщо таке повернення гарантоване.

Глосарій

Поняття у сфері координації систем соціального забезпечення

- 1) **відряджений працівник** – працівник, який працевлаштований в одній державі-члені (так званій «державі відрядження») і направлений його роботодавцем тимчасово виконувати роботу від його імені в іншій державі-члені;
- 2) **держава працевлаштування** – країна, до якої особа виїжджає для виконання оплачуваної роботи (або самозайнятості);
- 3) **оплачувана робота** – будь-яка робота або еквівалентна ситуація, що розглядається як така з метою застосування законодавства держави-члена про соціальне забезпечення, на території якої виконується така робота або відбувається еквівалентна ситуація;
- 4) **самозайнятість** – будь-яка робота або еквівалентна ситуація, що розглядається як така для законодавства держави-члена про соціальне забезпечення, на території якої виконується така робота або відбувається еквівалентна ситуація;
- 5) **застрахована особа** – будь-яка особа, яка відповідає умовам, передбаченим законодавством держави-члена, що є компетентною відповідно до Розділу II Регламенту 883/2004, для набуття права на допомогу, з урахуванням положень Регламенту 883/2004;
- 6) **місце проживання** – місце, де особа зазвичай проживає;
- 7) **законодавство** – для кожної держави-члена: закони, нормативні акти та інші положення, а також чинні виконавчі заходи, що стосуються галузей системи соціального забезпечення, охоплених статтею 3 (1) Регламенту 883/2004;
- 8) **сертифікат A1** – документ, виданий на запит заінтересованої особи або роботодавця компетентною установою держави-члена, законодавство якої застосовується згідно з положеннями Розділу II Регламенту 883/2004, який підтверджує, що це законодавство є чинним, і, у разі потреби, вказує, як довго та на яких умовах воно застосовується.

Поняття відрядження у сфері надання послуг

- 1) **Регламент 1408/71** – Регламент Ради (ЄЕС) № 1408/71 від 14 червня 1971 року про застосування схем соціального забезпечення до найманих працівників та їхніх сімей, які пересуваються в межах Співтовариства (Офіційний журнал ЄС L 1971 № 149, с. 2);
- 2) **Директива 2019/1152** – Директива 2019/1152 Європейського парламенту та Ради (ЄС) від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі (Офіційний журнал ЄС L 2019 № 186, с. 105);

- 3) **Закон про відрядження працівників у сфері надання послуг** – Закон від 10 червня 2016 року про відрядження працівників у рамках надання послуг (Законодавчий вісник 2024, позиція 73);
- 4) **роботодавець, який відряджає працівника на територію Республіки Польща** – роботодавець, що має зареєстровану штаб-квартиру та здійснює суттєву господарську діяльність в іншій державі-члені:
 - a) з території якої він/вона тимчасово направляє працівника для роботи на території Республіки Польща:
 - у зв'язку з виконанням договору, укладеного цим роботодавцем із суб'єктом, що діє на території Республіки Польща,
 - у філії чи підприємстві, що належить до групи підприємств, до якої належить цей роботодавець, що діє на території Республіки Польща,
 - як суб'єкт, що є агенцією тимчасової зайнятості чи кадровою агенцією, яка направила до користувача-працедавця особу, що залишається працівником цього суб'єкта протягом усього періоду направлення
 - b) який є суб'єктом, що як агенція тимчасової роботи чи кадрова агенція направив до користувача-працедавця особу, яка залишається його працівником протягом усього періоду направлення, коли користувач-працедавець на території тієї ж або іншої держави-члена потім тимчасово направляє цього працівника працювати на території Республіки Польща;
- 5) **роботодавець, який відряджає працівника з території Республіки Польща** – роботодавець, який має зареєстровану штаб-квартиру, а у випадку фізичної особи, що веде підприємницьку діяльність, – постійне місце виконання такої діяльності на території Республіки Польща:
 - a) тимчасово направляє працівника, у розумінні законодавства держави-члена, до якої він/вона відряджається, для роботи на території цієї країни:
 - у зв'язку з виконанням договору, укладеного цим роботодавцем із суб'єктом, що діє на території іншої держави-члена,
 - у філії чи підприємстві, що належить до групи підприємств, до якої належить цей роботодавець, що діє на території цієї держави-члена,
 - як агенція тимчасової зайнятості,
 - b) будучи агенцією тимчасової зайнятості, коли така агенція направляє працівника до користувача-працедавця на території Республіки Польща або іншої держави-члена, який потім тимчасово направляє цього працівника працювати на території іншої держави-члена;
- 6) **відряджений працівник на території Республіки Польща** – працівник, працевлаштований в іншій державі-члені, тимчасово направлений на роботу на територію Республіки Польща роботодавцем, який відряджає працівника на територію Республіки Польща;
- 7) **працівник, відряджений з території Республіки Польща** – працівник у розумінні законодавства держави-члена, до якої він/вона відряджений, який виконує роботу на території Республіки Польща, тимчасово направлений на роботу на територію цієї країни роботодавцем, який відряджає працівника з території Республіки Польща.

Корисні джерела та контакти

Сторінка Your Europe про відрядження

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

Практичний посібник Європейської комісії щодо відрядження:

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

Буклет «Відряджені працівники у будівельному секторі» Європейського органу праці:

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

Офіційний сайт із загальною інформацією про життя та роботу в країні для іноземців Інформація для компаній та працівників, відряджених з України до Польщі українською:

<https://www.pip.gov.pl/ua/yak-delehuvaty-pratsivnyka-do-pratsi-v-polshchi>

Принципи відрядження працівників до Польщі:

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

Принципи повідомлення про відрядження до Польщі:

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

Державна інспекція праці:

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

Установа соціального страхування – відрядження працівників:

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

Контакти

Профспілка BUDOWLANI
вул. Мокотовська 4/6, 00-641 Варшава
Польща
email: sekretariat@zzbudowlani.pl
тел.: +48 22 8256061

