

INFORMACJE OGÓLNE O NOWYCH ZASADACH DELEGOWANIA OBOWIĄZUJĄCYCH OD 30 LIPCA 2020 R.

I. Od 30 lipca 2020 r. obowiązują nowe przepisy UE dotyczące delegowania długoterminowego. Zgodnie ze zmienionymi przepisami **w przypadku, gdy faktyczny okres delegowania przekracza 12 miesięcy**, niezależnie od tego, które prawo ma zastosowanie do stosunku pracy, przedsiębiorstwa mające siedzibę w państwie członkowskim EOG, które w ramach transgranicznego świadczenia usług delegują pracowników na terytorium Węgier, **gwarantują pracownikom** na zasadzie równego traktowania, oprócz warunków zatrudnienia, o których mowa w art. 3 ust. 1 dyrektywy 96/71/WE, **wszystkie warunki zatrudnienia obowiązujące na Węgrzech**:

- na mocy ustawy, przepisów wykonawczych lub administracyjnych, lub
- na mocy układów zbiorowych lub orzeczeń arbitrażowych, które zostały uznane za powszechnie stosowane lub w inny sposób mają zastosowanie zgodnie z art. 3 ust. 8 dyrektywy 96/71/WE.

Powyższe nie dotyczy:

- (a) procedur, formalności i warunków zawarcia i rozwiązania umowy o pracę, co obejmuje także zakaz konkurencji;
- (b) dodatkowych pracowniczych programów emerytalnych.

W przypadku przesłania przez usługodawcę uzasadnionego zgłoszenia na adres e-mail foglalkoztatas.felugyeleti-foo@itm.gov.hu, określony powyżej okres 12 miesięcy przedłuża się do 18 miesięcy. Należy pamiętać, że po upływie przedłużonego okresu 18 miesięcy będą obowiązywać wszystkie warunki zatrudnienia pracowników delegowanych określone powyżej.

W przypadku, gdy przedsiębiorstwo, które ma siedzibę w państwie członkowskim EOG, w ramach transnarodowego świadczenia usług deleguje pracowników na terytorium Węgier i **zastępuje pracownika delegowanego innym pracownikiem delegowanym wykonującym tę samą pracę w tym samym miejscu, czas trwania** oddelegowania dla celów powyższych zasad **będzie skumulowanym czasem trwania** okresów delegowania danych pracowników delegowanych.

Koncepcję „**tego samego zadaniu w tym samym miejscu**” ustala się, uwzględniając między innymi charakter usługi, która ma być świadczona, pracę, która ma być wykonana, oraz adres(y) miejsca pracy.

Więcej informacji na temat zmian w dyrektywie 96/71/WE dotyczących delegowania pracowników w ramach świadczenia usług można znaleźć tu: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX32018L0957>

II. Od 30 lipca 2020 r. art. 3 ust. 1 dyrektywy 96/71/WE określający warunki zatrudnienia mające zastosowanie do pracowników delegowanych przez przedsiębiorstwa mające siedzibę w państwie członkowskim, które w ramach transnarodowego świadczenia usług delegują pracownika (pracowników) na terytorium innego państwa członkowskiego, **został zmieniony poprzez dodanie dwóch nowych punktów, jak określono poniżej**

- (a) maksymalny wymiar pracy i minimalne okresy odpoczynku;
- (b) minimalny wymiar corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego;
- (c) wynagrodzenie, w tym stawki za godziny nadliczbowe. Niniejszy punkt nie ma zastosowania do dodatkowych pracowniczych programów emerytalnych;
- (d) warunki wynajmowania pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem pozyskiwania pracowników przez przedsiębiorstwa pracy tymczasowej;
- (e) zdrowie, bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy;
- (f) środki ochronne w odniesieniu do warunków zatrudnienia kobiet w ciąży lub kobiet, które niedawno urodziły dziecko, zatrudnienia dzieci i młodzieży;
- (g) równe traktowanie kobiet i mężczyzn, a także inne przepisy w zakresie niedyskryminacji;
- (h) **warunki zakwaterowania pracowników, jeżeli pracodawca zapewnia zakwaterowanie pracownikom poza ich stałym miejscem pracy;**
- (i) **dodatki lub zwrot wydatków obejmujących koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania dla pracowników przebywających poza miejscem zamieszkania z powodów zawodowych.**

Punkt i) ma zastosowanie wyłącznie do wydatków na podróże, wyżywienie i zakwaterowanie ponoszonych przez pracowników delegowanych w przypadku, gdy muszą oni podróżować do i ze swojego stałego miejsca pracy w państwie członkowskim, na którego terytorium są delegowani, lub w przypadku gdy są tymczasowo wysłani przez swojego pracodawcę z tego stałego miejsca pracy do innego miejsca pracy.