



Zobowiązanie firmy delegującej do stosowania dodatkowych warunków pracy w przypadku delegowania długoterminowego

Delegowanie długoterminowe, czyli praca trwająca co najmniej 12 miesięcy, podlega nie tylko obowiązkowym warunkom zatrudnienia określonym w ustawie o delegowaniu pracowników, ale również dodatkowym warunkom pracy.

W ten sposób pracownicy delegowani są traktowani na równi z pracownikami z kraju zatrudnienia po okresie delegowania dłuższym niż 12 miesięcy.

Termin stosowania dodatkowych warunków pracy może zostać przedłużony do maksymalnie 18 miesięcy, jeśli firma delegująca przekaze odpowiedniemu inspektoratowi pracy uzasadnione powiadomienie.

Więcej informacji w linkach (in English)

Delegacja długoterminowa

Delegacja długoterminowa oznacza pracę przez co najmniej 12 miesięcy.

Obliczenie limitu czasu uwzględnia rzeczywisty czas pracy, który odnosi się do rzeczywistego czasu pracy w Finlandii, płatnego urlopu i zwolnienia lekarskiego.

Jeśli firma delegująca zastępuje pracownika delegowanego innym pracownikiem delegowanym wykonującym tę samą pracę w tym samym miejscu, łączny czas trwania okresów delegowania poszczególnych pracowników delegowanych jest brany pod uwagę przy ocenie długości okresu

Wyjątek dla podwykonawstwa w zakresie transportu drogowego

W sytuacjach podwykonawstwa usług transportowych, zasada obliczania opisana w niniejszych wytycznych nie ma zastosowania przy ocenie, czy delegowany pracownik przepracował 12 miesięcy. Uznaje się, że delegacja kończy się, gdy kierowca opuszcza przyjmujące państwo członkowskie w celu międzynarodowego przewozu rzeczy lub osób. Ten okres delegowania nie podlega sumowaniu z poprzednimi okresami delegowania dla takiego przewozu międzynarodowego przez tego samego przewoźnika lub przez innego przewoźnika, na którego rzecz działa.

delegowania. W związku z tym długoterminowe delegowanie nie jest oceniane indywidualnie dla każdego pracownika.

Firma delegująca, jako pracodawca, jest zobowiązana do poinformowania pracownika delegowanego, jeśli ta sama praca była wykonywana przez pracownika wcześniej delegowanego do tego samego miejsca pracy. Pracodawca musi również wskazać, jak długo trwał okres delegowania poprzedniego pracownika lub pracowników.

Pracodawca powinien posiadać system monitorowania przestrzegania limitu czasu pracy w sytuacjach, gdy pracownicy są zastępowani.

Delegowania długoterminowego nie ocenia się indywidualnie dla każdego pracownika.

Ciąg dalszy na następnej stronie >



Dodatkowe warunki pracy

W Finlandii dodatkowe warunki pracy odnoszą się do warunków ogólnego układu zbiorowego pracy lub innego układu zbiorowego wiążącego przedsiębiorstwo delegujące, które mają zastosowanie oprócz przepisów dotyczących godzin pracy, urlopu wypoczynkowego i bezpieczeństwa w pracy. **Dodatkowe warunki pracy nie obejmują** przepisów dotyczących zawierania, rozwiązania stosunku pracy, zakazu konkurencji i pracowniczych programów emerytalnych.

Dodatkowe warunki pracy wynikające z układów zbiorowych są najczęściej związane z płatnymi nieobecnościami, takimi jak 50. rocznica urodzin pracownika, pogrzeb bliskiego krewnego, staż pracy i zasiłek chorobowy. Dodatkowe warunki pracy muszą być ustalane indywidualnie dla każdego przypadku na podstawie układu zbiorowego pracy mającego zastosowanie do stosunku pracy.

W szczególności należy uwzględnić wszelkie postanowienia układu zbiorowego pracy, których wynagrodzenie zależy od ograniczeń czasowych lub czasu trwania stosunku pracy. Mogą one obejmować na przykład:

- określanie indywidualnego składnika wynagrodzenia
- płatne rocznice
- zarobki i wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy
- urlop wypoczynkowy i dodatek urlopowy
- dodatek na posiłki
- dodatki za doświadczenie zawodowe
- wypłatę zasiłku chorobowego
- wypłatę urlopu macierzyńskiego i ojcowskiego.

Należy również wziąć pod uwagę wszelkie inne przepisy dotyczące różnych dodatków i rekompensat istotnych dla promowania równego traktowania pracowników delegowanych.

Dodatkowe warunki pracy muszą być ustalane indywidualnie dla każdego przypadku na podstawie układu zbiorowego pracy mającego zastosowanie do stosunku pracy.

Coroczny urlop, Święto Niepodległości i Święto Majowe

W przypadku oddelegowania długoterminowego

- zastosowanie mają również przepisy ustawy o urlopach wypoczynkowych dotyczące udzielania urlopu wypoczynkowego
- ustawy o obchodach Święta Niepodległości jako dnia wolnego od pracy, ustawy o organizacji dni wolnych od pracy
- jako dni wolnych od pracy dla pracowników w określonych przypadkach.

Prawo przewiduje, że pracownik musi otrzymać pełne wynagrodzenie za dzień roboczy z okazji Święta Niepodległości, pomimo zawieszenia pracy, jeśli Dzień Niepodległości byłby w innym przypadku dniem roboczym. Wynagrodzenie za święta i dni wolne od pracy jest ustalane na podstawie postanowień układów zbiorowych mających zastosowanie do danej pracy.

Ciąg dalszy na następnej stronie >



Uzasadnione powiadomienie o przedłużeniu czasu trwania delegacji

Na uzasadniony wniosek firmy delegującej limit 12 miesięcy może zostać przedłużony do maksymalnie 18 miesięcy. W takim przypadku dodatkowe warunki pracy będą miały zastosowanie dopiero po powiadomieniu o przedłużeniu, jeśli delegowanie będzie kontynuowane na tym samym stanowisku w tym samym miejscu pracy.

Firma delegująca musi przekazać odpowiedniemu inspektoratowi pracy uzasadnione powiadomienie o przedłużeniu 12-miesięcznego terminu, jeśli uważa, że dodatkowe warunki pracy nie powinny mieć zastosowania.

Zgłoszenie składa się do Urzędu ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy przed upływem 12-miesięcznego okresu zatrudnienia pracownika delegowanego w Finlandii za pomocą formularza elektronicznego: Oświadczenie o przedłużeniu okresu delegowania pracowników ([Notification of extension of duration of posting of workers](#)).

Firma delegująca musi uzasadnić powód przedłużenia w powiadomieniu. Przedłużenie nie zostanie przyznane na podstawie całkowicie bezpodstawnego oświadczenia. Uzasadnionym powodem przedłużenia jest na przykład przyczyna pozostająca poza kontrolą firmy delegującej, która wydłuża czas trwania delegacji.

Czas trwania przedłużenia zależy od dokonanego zgłoszenia, ale nie może przekroczyć sześciu miesięcy. Dodatkowe warunki pracy będą zatem miały zastosowanie najpóźniej po 18 miesiącach faktycznego nieprzerwanego zatrudnienia na tym samym stanowisku i w tym samym miejscu pracy.

Tylko całkowicie bezpodstawne lub ewidentnie bezpodstawne zgłoszenia nie będą brane pod uwagę. Oznacza to, że termin 12 miesięcy nie zostanie przedłużony, a dodatkowe warunki pracy zaczną obowiązywać.

Monitorowanie

Urząd ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy monitoruje przestrzeganie przepisów ustawy o delegowaniu pracowników. Zadaniem Urzędu ds. Bezpieczeństwa i Higieny Prac jest przyjmowanie powiadomień dotyczących delegowania pracowników i, w razie potrzeby, udzielanie instrukcji dotyczących delegowania..

Podstawa prawna

- > [Ustawa o delegowaniu pracowników \(447/2016\) § 4 a Dodatkowe warunki zatrudnienia w przypadku delegowania długoterminowego \(Act on Posting Workers \(447/2016\), section 4a: Additional terms of a contractual employment relationship in long-term posting\)](#)

Więcej informacji

- > [Tyosuojele.fi: Dodatkowe warunki pracy w przypadku delegowania długoterminowego \(Terms of employment for long-term posting\)](#)
- > [Tyosuojele.fi: Powiadomienie o przedłużeniu czasu trwania delegacji \(Notification of extension of duration of posting\)](#)
- > [Tyosuojele.fi: Delegowany pracownik \(Posted worker\)](#)

