

Opracowano na
podstawie: t.j.
Dz. U. z 2021 r.
poz. 1140, z 2023
r. poz. 641, 1523.

U S T A W A

z dnia 10 czerwca 2016 r.

o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług¹⁾

Rozdział 1

Przepisy ogólne

Art. 1. Ustawa określa zasady:

- 1) delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług;
- 2) kontroli przestrzegania przepisów o delegowaniu pracowników oraz realizacji obowiązków informacyjnych związanych z delegowaniem pracowników;
- 3) współpracy z właściwymi organami innych państw członkowskich dotyczącej delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i z tego terytorium;
- 4) ochrony pracowników delegowanych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i z tego terytorium;
- 5) postępowania związanego z realizacją wniosków o powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia na pracodawcę delegującego pracownika z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej oraz o egzekucję takiej kary lub grzywny.

¹⁾ Niniejsza ustawa w zakresie swojej regulacji wdraża:

- 1) dyrektywę 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. Urz. WE L 18 z 21.01.1997, str. 1 oraz Dz. Urz. UE L 173 z 09.07.2018, str. 16 – Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 2, str. 431);
- 2) dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniającą rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”) (Dz. Urz. UE L 159 z 28.05.2014, str. 11);
- 3) dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105).

Art. 2. 1. Przepisów ustawy nie stosuje się do:

- 1) przedsiębiorstw marynarki handlowej w odniesieniu do załóg morskich statków handlowych;
- 2) (uchylony)
2. (uchylony)

Art. 3. Użyte w ustawie określenia oznaczają:

- 1) dzień roboczy – dzień kalendarzowy z wyjątkiem sobót oraz dni wolnych od pracy określonych w przepisach ustawy z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1920);
- 2) organ wnioskujący – właściwy organ innego państwa członkowskiego, który zwraca się z wnioskiem o powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej w związku z naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracownika z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub o egzekucję takiej kary lub grzywny;
- 3) państwo członkowskie – państwo członkowskie Unii Europejskiej oraz państwo, które przyjęło, w drodze umowy z Unią Europejską, zobowiązanie do implementacji do krajowego porządku prawnego dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. Urz. WE L 18 z 21.01.1997, str. 1 oraz Dz. Urz. UE L 173 z 09.07.2018, str. 16 – Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 2, str. 431) oraz dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniającej rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”) (Dz. Urz. UE L 159 z 28.05.2014, str. 11);
- 4) pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP – pracodawcę mającego siedzibę oraz prowadzącego znaczną działalność gospodarczą w innym państwie członkowskim:
 - a) z którego terytorium kieruje tymczasowo pracownika do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:

- w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
 - w oddziale lub przedsiębiorstwie należącym do grupy przedsiębiorstw, do której należy ten pracodawca, prowadzącym działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
 - jako podmiot będący agencją pracy tymczasowej albo agencją wynajmującą personel, który skierował do pracodawcy użytkownika osobę pozostającą pracownikiem tego podmiotu przez cały okres skierowania,
- b) będącego podmiotem, który jako agencja pracy tymczasowej albo agencja wynajmująca personel skierował do pracodawcy użytkownika osobę pozostającą pracownikiem tego podmiotu przez cały okres skierowania, w przypadku gdy pracodawca użytkownik na terytorium tego samego lub innego państwa członkowskiego następnie kieruje tymczasowo tego pracownika do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- 5) pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP – pracodawcę mającego siedzibę, a w przypadku osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą – stałe miejsce wykonywania takiej działalności, na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:
- a) kierującego tymczasowo pracownika w rozumieniu przepisów państwa członkowskiego, do którego jest delegowany, do pracy na terytorium tego państwa:
- w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium innego państwa członkowskiego,
 - w oddziale lub przedsiębiorstwie należącym do grupy przedsiębiorstw, do której należy ten pracodawca, prowadzącym działalność na terytorium tego państwa członkowskiego,
 - jako agencja pracy tymczasowej,
- b) będącego agencją pracy tymczasowej, w przypadku gdy taka agencja kieruje pracownika do pracodawcy użytkownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub innego państwa członkowskiego, który

następnie kieruje tymczasowo tego pracownika do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego;

- 6) pracownik delegowany na terytorium RP – pracownika zatrudnionego w innym państwie członkowskim, tymczasowo skierowanego do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP;
- 7) pracownik delegowany z terytorium RP – pracownika w rozumieniu przepisów państwa członkowskiego, do którego jest delegowany, wykonującego pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, tymczasowo skierowanego do pracy na terytorium tego państwa przez pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP;
- 8) właściwy organ – organ lub podmiot odpowiedzialny na terytorium danego państwa członkowskiego za informowanie o przepisach dotyczących delegowania pracowników lub współpracę z takimi organami lub podmiotami innych państw członkowskich w zakresie monitorowania przestrzegania tych przepisów.

Rozdział 2

Warunki zatrudnienia pracowników delegowanych na terytorium RP

Art. 4. 1. Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP zapewnia takiemu pracownikowi, do upływu okresu 12 miesięcy delegowania, warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż wynikające z przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników.

2. Warunki zatrudnienia, o których mowa w ust. 1, dotyczą:

- 1) norm i wymiaru czasu pracy oraz okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego;
- 2) wymiaru urlopu wypoczynkowego;
- 3) wynagrodzenia za pracę;
- 4) (uchylony)
- 5) bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 6) ochrony pracownic w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego;

- 7) zatrudniania młodocianych oraz wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko;
- 8) zasady równego traktowania oraz zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, o których mowa w art. 11² i art. 11³ Kodeksu pracy;
- 9) (uchylony)
- 10) należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową z miejsca pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, do którego pracownik został delegowany, do innego miejsca pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

3. Ustalając wynagrodzenie za pracę, o którym mowa w ust. 2 pkt 3, bierze się pod uwagę wszystkie obowiązkowe składniki wynagrodzenia wynikające z przepisów, o których mowa w ust. 1, w tym dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

4. Przy porównywaniu wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi delegowanemu i wynagrodzenia za pracę, o którym mowa w ust. 2 pkt 3, porównuje się całkowite kwoty wynagrodzenia brutto, a nie poszczególne składniki wynagrodzeń.

5. Do wynagrodzenia za pracę, o którym mowa w ust. 2 pkt 3, wlicza się dodatek z tytułu delegowania w części, która nie stanowi zwrotu wydatków faktycznie poniesionych w związku z delegowaniem, takich jak koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania. W przypadku gdy prawo właściwe dla stosunku pracy pracownika delegowanego na terytorium RP nie określa części dodatku z tytułu delegowania, która stanowi zwrot wydatków faktycznie poniesionych w związku z delegowaniem, cały dodatek uznaje się za zwrot tych wydatków.

6. Przepisów ust. 1–5 nie stosuje się do pracodawcy, o którym mowa w art. 3 pkt 4 lit. a tiret trzecie i lit. b.

Art. 4a. 1. Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP zapewnia takiemu pracownikowi warunki zatrudnienia określone w art. 4 ust. 1 i 2 przez okres dłuższy niż 12 miesięcy, nieprzekraczający jednak 18 miesięcy od dnia rozpoczęcia świadczenia usługi, pod warunkiem złożenia Państwowej Inspekcji Pracy umotywowanego powiadomienia, nie później niż do upływu okresu 12 miesięcy tego delegowania.

2. Umotywowane powiadomienie, o którym mowa w ust. 1, zawiera co najmniej:

- 1) dane identyfikacyjne pracodawcy, o których mowa w art. 24 ust. 3 pkt 1;
- 2) datę, w której upływa okres 12 miesięcy delegowania;
- 3) dane pracownika delegowanego na terytorium RP, wobec którego mają być stosowane warunki zatrudnienia określone w art. 4 ust. 1 i 2, obejmujące jego imię i nazwisko, datę urodzenia oraz obywatelstwo;
- 4) adres miejsca pracy pracownika delegowanego na terytorium RP, o którym mowa w pkt 3;
- 5) umotywowanie potrzeby świadczenia usługi po upływie okresu 12 miesięcy delegowania.

3. Umotywowane powiadomienie, o którym mowa w ust. 1, składa się w języku polskim lub w języku angielskim w formie pisemnej, w postaci papierowej albo elektronicznej, w tym za pośrednictwem Punktu Informacji dla Przedsiębiorcy, o którym mowa w dziale III ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy (Dz. U. z 2020 r. poz. 2296 i 2320).

Art. 4b. 1. W przypadku gdy okres delegowania pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przekracza 12 miesięcy, a w przypadku złożenia Państwowej Inspekcji Pracy umotywowanego powiadomienia, o którym mowa w art. 4a ust. 1, przekracza 18 miesięcy, pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP zapewnia takiemu pracownikowi, oprócz warunków zatrudnienia określonych w art. 4 ust. 1 i 2, także inne warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż wynikające z przepisów Kodeksu pracy oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników.

2. Warunki zatrudnienia, o których mowa w ust. 1, nie obejmują:

- 1) zasad i trybu:
 - a) zawierania i rozwiązywania umów o pracę,
 - b) stosowania klauzul o zakazie konkurencji;
- 2) pracowniczych programów emerytalnych oraz pracowniczych planów kapitałowych.

Art. 4c. 1. Przy obliczaniu okresów delegowania, o których mowa w art. 4 ust. 1, art. 4a ust. 1 i art. 4b ust. 1, sumuje się okres delegowania wszystkich

pracowników delegowanych na terytorium RP kolejno przez danego pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP do wykonywania tego samego zadania w tym samym miejscu.

2. Dokonując oceny, czy dochodzi do wykonywania tego samego zadania w tym samym miejscu, bierze się pod uwagę w szczególności tożsamość świadczonej usługi, wykonywaną pracę oraz adres albo adresy miejsca jej wykonywania.

Art. 4d. 1. Pracodawca, o którym mowa w art. 3 pkt 4 lit. a tiret trzecie i lit. b, zapewnia pracownikowi delegowanemu na terytorium RP – w okresie wykonywania przez niego pracy na rzecz pracodawcy użytkownika, do którego został skierowany – warunki pracy i inne warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż przysługujące pracownikom tymczasowym zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

2. Warunki pracy i inne warunki zatrudnienia, o których mowa w ust. 1, mogą wynikać z przepisów, o których mowa w art. 4 ust. 1, a także z postanowień układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, o których mowa w art. 9 Kodeksu pracy.

3. Pracodawca, o którym mowa w art. 3 pkt 4 lit. a tiret trzecie i lit. b, zapewnia pracownikowi delegowanemu na terytorium RP także warunki zakwaterowania, jeżeli są one zapewniane pracownikom znajdującym się z dala od ich normalnego miejsca pracy na podstawie postanowień układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, o których mowa w art. 9 Kodeksu pracy.

Art. 5. 1. Do pracownika delegowanego na terytorium RP nie stosuje się warunków zatrudnienia dotyczących wymiaru urlopu wypoczynkowego oraz wynagrodzenia za pracę, jeżeli zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami wykonuje on na danym stanowisku – przez okres nie dłuższy niż 8 dni w ciągu roku, poczynając od dnia rozpoczęcia pracy na danym stanowisku – wstępne prace montażowe lub instalacyjne przewidziane w umowie zawartej przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP z podmiotem prowadzącym działalność na tym terytorium, których wykonanie jest niezbędne do korzystania z dostarczonych wyrobów.

2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się do pracownika, jeżeli wykonuje on na danym stanowisku prace związane z robotami budowlanymi lub utrzymaniem obiektu budowlanego, w szczególności:

- 1) wykopy;
- 2) roboty ziemne;
- 3) montowanie i demontowanie elementów prefabrykowanych;
- 4) wyposażanie lub instalowanie;
- 5) renowację;
- 6) demontowanie;
- 7) rozbiórkę;
- 8) konserwację;
- 9) prace malarskie i porządkowe.

Art. 6. Skorzystanie przez pracownika delegowanego na terytorium RP albo pracownika delegowanego z terytorium RP z uprawnienia do wszczęcia postępowania administracyjnego lub sądowego przeciwko pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP albo pracodawcy delegującemu pracownika z terytorium RP nie może być podstawą niekorzystnego traktowania w zatrudnieniu.

Rozdział 3

Odpowiedzialność solidarna wykonawcy powierzającego wykonanie prac

Art. 7. 1. Wykonawca powierzający wykonanie prac określonych w art. 5 ust. 2 pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP ponosi wobec pracownika delegowanego na terytorium RP odpowiedzialność solidarną z tym pracodawcą za jego zobowiązania powstałe w trakcie wykonywania tych prac z tytułu zaległego wynagrodzenia za każdy miesiąc do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, o którym mowa w przepisach o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, oraz wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

2. Do odpowiedzialności solidarnej za zobowiązania określone w ust. 1 stosuje się przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2020 r. poz. 1740 i 2320).

Art. 8. 1. W przypadku dochowania należytej staranności przez wykonawcę, o którym mowa w art. 7 ust. 1, polegającej na przekazaniu pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia,

o których mowa w art. 4 ust. 2 lub art. 4b albo art. 4d, oraz odebraniu od niego potwierdzenia złożenia oświadczenia, o którym mowa w art. 24 ust. 3, wykonawca ten nie ponosi odpowiedzialności solidarnej.

2. Przekazanie pisemnej informacji, o której mowa w ust. 1, może nastąpić przez pisemne wskazanie strony internetowej, o której mowa w art. 13 ust. 1 – w zakresie informacji o warunkach zatrudnienia zamieszczonych na tej stronie, zgodnie z art. 13 ust. 1 pkt 1 albo 1a. W przypadku wskazania strony internetowej w zakresie informacji, o której mowa w art. 13 ust. 1 pkt 1a, wykonawca przekazuje pracodawcy, o którym mowa w art. 3 pkt 4 lit. a tiret trzecie, dodatkowo pisemną informację o warunkach zatrudnienia, o których mowa w art. 4d ust. 2 i 3, wynikających z postanowień układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, o których mowa w art. 9 Kodeksu pracy.

Rozdział 4

Zadania i uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy

Art. 9. 1. Państwowa Inspekcja Pracy pełni rolę właściwego organu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

2. Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy:

- 1) udzielanie, na wniosek zainteresowanego, informacji o warunkach zatrudnienia, o których mowa w art. 4 ust. 2 lub art. 4b, oraz o zakresie ich stosowania do pracownika delegowanego na terytorium RP;
- 1a) udzielanie, na wniosek zainteresowanego, informacji o warunkach zatrudnienia, o których mowa w art. 4d, oraz o zakresie ich stosowania do pracownika delegowanego na terytorium RP, z wyjątkiem warunków zatrudnienia oraz warunków zakwaterowania określonych w postanowieniach układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, o których mowa w art. 9 Kodeksu pracy;
- 2) przyjmowanie oświadczeń, o których mowa w art. 24 ust. 3;
- 2a) przyjmowanie umotywowanego powiadomienia, o którym mowa w art. 4a;
- 3) prowadzenie i aktualizacja strony internetowej, o której mowa w art. 13 ust. 1;

- 4) współpraca z właściwymi organami innych państw członkowskich dotycząca delegowania pracowników oraz zwalczania nadużyć lub reagowania na przypadki nielegalnej działalności związanych z delegowaniem pracowników, polegająca w szczególności na:
 - a) udzielaniu właściwemu organowi informacji o warunkach zatrudnienia pracowników delegowanych na terytorium RP,
 - b) informowaniu właściwego organu o stwierdzonych nieprawidłowościach związanych z delegowaniem pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo z tego terytorium lub o wykroczeniach, o których mowa w art. 27 i art. 28,
 - c) występowaniu do właściwego organu z uzasadnionym wnioskiem o udzielenie informacji dotyczących delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo z tego terytorium lub o przeprowadzenie kontroli,
 - d) udzielaniu niezbędnych informacji dotyczących delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo z tego terytorium w odpowiedzi na uzasadnione wnioski właściwych organów, w szczególności dotyczących tych pracowników, warunków ich zatrudnienia oraz pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP albo pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP, a także na przeprowadzaniu kontroli na wniosek takich organów;
- 5) powiadamianie, na wniosek organu wnioskującego, pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP o decyzji w sprawie nałożenia na tego pracodawcę administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej w związku z naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracowników;
- 6) powiadamianie, na wniosek organu wnioskującego, pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP o wniosku o egzekucję administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej nałożonej na tego pracodawcę w związku z naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracowników oraz sprawdzanie i przekazywanie naczelnikowi urzędu skarbowego takiego wniosku.

3. Współpraca w zakresie określonym w ust. 2 pkt 4 odbywa się za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym, o którym mowa

w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1024/2012 z dnia 25 października 2012 r. w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym i uchylającym decyzję Komisji 2008/49/WE („rozporządzenie w sprawie IMI”) (Dz. Urz. UE L 316 z 14.11.2012, str. 1, z późn. zm.). Do tej współpracy stosuje się w niezbędnym zakresie postanowienia umów lub porozumień dwustronnych dotyczących współpracy i wzajemnej pomocy między właściwymi organami państw członkowskich.

3a. Państwowa Inspekcja Pracy informuje Komisję Europejską o każdym przypadku powtarzających się opóźnień w udzielaniu informacji, o których mowa w ust. 2 pkt 4 lit. c, dotyczących delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w szczególności za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym, o którym mowa w ust. 3.

4. Współpraca z organami wnioskującymi innych państw członkowskich związana z realizacją wniosków tych organów o powiadomienie pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP o decyzji w sprawie nałożenia na pracodawcę administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej lub o egzekucję takiej kary lub grzywny odbywa się

za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym, o którym mowa w ust. 3.

Art. 10. 1. Współpraca w zakresie określonym w art. 9 ust. 2 pkt 4 lit. c może dotyczyć oceny okoliczności, o których mowa w art. 14 ust. 2–4, w szczególności dotyczących miejsca rzeczywistego prowadzenia znacznej działalności pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP oraz tymczasowości delegowania pracownika przez takiego pracodawcę.

2. Do realizacji współpracy, o której mowa w art. 9 ust. 2 pkt 4 lit. d, art. 14 ust. 2–4 stosuje się odpowiednio.

Art. 11. 1. Odpowiedź na wnioski, o których mowa w art. 9 ust. 2 pkt 4 lit. d, Państwowa Inspekcja Pracy przekazuje właściwemu organowi innego państwa członkowskiego w terminie 25 dni roboczych od dnia otrzymania wniosku, chyba że te organy uzgodniły krótszy termin, a jeżeli we wnioskach wskazano przyczyny uzasadniające konieczność ich pilnej realizacji i zawarto w nich prośbę o udzielenie informacji znajdujących się w krajowych rejestrach, takich jak rejestr podatników

VAT, odpowiedź na wnioski jest przekazywana niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie 2 dni roboczych od dnia otrzymania wniosku.

2. Jeżeli udzielenie odpowiedzi na wnioski, o których mowa w ust. 1, napotyka trudności, Państwowa Inspekcja Pracy niezwłocznie informuje o tym właściwy organ innego państwa członkowskiego w celu znalezienia rozwiązania.

Art. 12. 1. Państwowa Inspekcja Pracy ma prawo występować do:

- 1) pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP,
- 2) przedsiębiorcy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2021 r. poz. 162)

– z żądaniem udzielenia informacji dotyczących ich działalności, niezbędnych do zamieszczenia w odpowiedzi na wnioski, o których mowa w art. 9 ust. 2 pkt 4 lit. d.

2. Państwowa Inspekcja Pracy ma prawo występować również do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, a także naczelników urzędów skarbowych i innych organów administracji publicznej, z wnioskiem o udzielenie informacji niezbędnych do zamieszczenia w odpowiedzi na wnioski, o których mowa w art. 9 ust. 2 pkt 4 lit. d.

2a. Państwowa Inspekcja Pracy ma prawo występować do podmiotów, o których mowa w ust. 1 i 2, z żądaniem albo z wnioskiem o udzielenie niezbędnych informacji dotyczących delegowania pracownika z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, także w przypadku podejrzenia naruszenia przepisów państwa członkowskiego, do którego skierowany został pracownik delegowany z terytorium RP.

3. Wnioski, o których mowa w ust. 2 i 2a, kierowane do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zawierają:

- 1) w przypadku ubezpieczonych – dane określone w art. 50 ust. 7 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 423, 432 i 619);
- 2) w przypadku płatników – dane określone w art. 50 ust. 7 pkt 2 ustawy wymienionej w pkt 1.

4. Podmioty, o których mowa w ust. 1, mają obowiązek udzielenia informacji w terminie 10 dni roboczych od dnia otrzymania żądania Państwowej Inspekcji Pracy.

5. Podmioty, o których mowa w ust. 2, mają obowiązek udzielenia informacji w terminie 10 dni roboczych od dnia otrzymania wniosku Państwowej Inspekcji Pracy, chyba że udzielenie informacji przez te podmioty wymaga przeprowadzenia

uprzedniego postępowania wyjaśniającego lub kontroli. O przyczynach opóźnienia podmiot informuje niezwłocznie Państwową Inspekcję Pracy.

Art. 13. 1. Strona internetowa utworzona w ramach Punktu Informacji dla Przedsiębiorcy, o którym mowa w dziale III ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy, prowadzona i aktualizowana przez Państwową Inspekcję Pracy, zawiera w szczególności informacje dotyczące:

- 1) warunków zatrudnienia, o których mowa w art. 4 ust. 2 i art. 4b, ze wskazaniem, w zakresie wynagrodzenia za pracę, wszystkich obowiązkowych składników takiego wynagrodzenia, oraz zakresu ich stosowania do pracownika delegowanego na terytorium RP;
- 1a) warunków zatrudnienia, o których mowa w art. 4d, z wyjątkiem warunków zatrudnienia oraz warunków zakwaterowania określonych w postanowieniach układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, o których mowa w art. 9 Kodeksu pracy;
- 2) obowiązków pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP, o których mowa w rozdziale 5;
- 3) odpowiedzialności solidarnej, o której mowa w rozdziale 3;
- 4) procedury składania skarg i dochodzenia roszczeń ze stosunku pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracowników delegowanych na terytorium RP;
- 5) danych kontaktowych osoby odpowiedzialnej w Państwowej Inspekcji Pracy za udzielanie informacji, o których mowa w art. 9 ust. 2 pkt 1;
- 6) podmiotów odpowiedzialnych za udzielanie informacji na temat prawa krajowego i praktyki krajowej, które mają zastosowanie do pracowników delegowanych na terytorium RP oraz pracodawców delegujących pracowników na terytorium RP, w zakresie ich praw i obowiązków.

2. Informacje, o których mowa w ust. 1, mogą być zawarte w odesłaniach do odpowiednich stron internetowych.

3. Strona internetowa, o której mowa w ust. 1, jest prowadzona i aktualizowana w języku polskim oraz w co najmniej jednym innym języku oficjalnym Unii Europejskiej.

3a. Strona internetowa, o której mowa w ust. 1, jest prowadzona w sposób zapewniający przejrzystość i dokładność zawartych na niej informacji oraz aktualizowana bez zbędnej zwłoki.

4. Na stronie internetowej, o której mowa w ust. 1, Państwowa Inspekcja Pracy zamieszcza pomocniczy wzór formularza oświadczenia, o którym mowa w art. 24 ust. 3.

Art. 14. 1. Państwowa Inspekcja Pracy kontroluje prawidłowość delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, gdy zaistnieją wątpliwości, czy dany pracownik może zostać uznany za pracownika delegowanego

na terytorium RP.

2. Kontrola, o której mowa w ust. 1, dotyczy w szczególności ustalenia:

- 1) czy pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP rzeczywiście prowadzi znaczną działalność na terytorium innego państwa członkowskiego inną niż działalność zarządcza lub administracyjna o charakterze wyłącznie wewnętrznym;
- 2) czy pracownik delegowany na terytorium RP wykonuje pracę na tym terytorium tylko tymczasowo.

3. W celu dokonania ustaleń w zakresie określonym w ust. 2 pkt 1 Państwowa Inspekcja Pracy dokonuje – biorąc pod uwagę szeroki przedział czasowy – oceny wszystkich okoliczności uznanych za niezbędne, cechujących działalność prowadzoną przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP w państwie członkowskim jego siedziby lub miejsca zamieszkania i, w razie konieczności, na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, do których mogą należeć w szczególności:

- 1) miejsce, w którym przedsiębiorca ma zarejestrowaną działalność, prowadzi obsługę administracyjną, korzysta z pomieszczeń biurowych, podlega obowiązkom podatkowym z tytułu prowadzonej działalności i obowiązkom z tytułu ubezpieczeń społecznych oraz – tam, gdzie jest to wymagane – w którym, zgodnie z prawem państwa członkowskiego siedziby przedsiębiorcy, posiada stosowny dokument uprawniający do prowadzenia działalności danego rodzaju lub jest zarejestrowany w izbach handlowych lub organizacjach branżowych;

- 2) miejsce, w którym prowadzi się nabór pracowników delegowanych i z którego są oni delegowani;
- 3) prawo właściwe dla umów zawieranych przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP ze swoimi pracownikami oraz prawo właściwe dla umów zawieranych z klientami tego pracodawcy;
- 4) miejsce, w którym przedsiębiorca prowadzi znaczną działalność gospodarczą oraz w którym zatrudnia personel administracyjny;
- 5) liczba wykonanych umów lub wielkość obrotu uzyskanego w państwie członkowskim siedziby przedsiębiorcy, z uwzględnieniem szczególnej sytuacji przedsiębiorców, w tym małych i średnich przedsiębiorców w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców oraz nowo powstałych przedsiębiorców.

4. W celu dokonania ustaleń w zakresie określonym w ust. 2 pkt 2 Państwowa Inspekcja Pracy dokonuje oceny wszystkich okoliczności uznanych za niezbędne, cechujących pracę i sytuację danego pracownika delegowanego na terytorium RP, do których mogą należeć w szczególności:

- 1) wykonywanie pracy przez ograniczony okres na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- 2) data rozpoczęcia delegowania;
- 3) delegowanie pracownika do państwa członkowskiego innego niż państwo, w którym lub z którego ten pracownik zwyczajowo wykonuje swoją pracę, zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I) (Dz. Urz. UE L 177 z 04.07.2008, str. 6) lub z Konwencją o prawie właściwym dla zobowiązań umownych, otwartą do podpisu w Rzymie dnia 19 czerwca 1980 roku (Dz. Urz. UE C 169 z 08.07.2005, str. 10);
- 4) powrót pracownika do państwa członkowskiego, z którego został delegowany, lub przewidywanie, że ponownie podejmie on pracę w tym państwie po zakończeniu wykonywania pracy lub usług, do których wykonania został delegowany;
- 5) charakter pracy;

- 6) zapewnienie pracownikowi transportu, zakwaterowania i wyżywienia lub zwrot kosztów, a w przypadku ich zapewnienia lub zwrotu kosztów – sposób, w jaki jest to zapewniane, lub metoda, jaka jest stosowana przy zwrocie kosztów;
- 7) wykonywanie pracy w poprzednich okresach na danym stanowisku przez tego samego lub innego pracownika.

5. Niewystąpienie jednej albo większej liczby okoliczności określonych w ust. 3 i 4 nie oznacza, że dana sytuacja nie stanowi delegowania pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Ocenę tych okoliczności dostosowuje się do każdego konkretnego przypadku oraz uwzględnia się specyfikę danej sytuacji.

6. W przypadku gdy w wyniku całościowej oceny przeprowadzonej na podstawie ust. 1–5 zostanie ustalone, że w sposób niedozwolony stworzono pozory delegowania, stosuje się prawo właściwe, jednak nie może to prowadzić do objęcia pracownika warunkami zatrudnienia mniej korzystnymi niż te, które mają zastosowanie do pracowników delegowanych na terytorium RP.

Art. 15. 1. Państwowa Inspekcja Pracy kontroluje warunki zatrudnienia pracowników delegowanych na terytorium RP, o których mowa w art. 4 ust. 2, z zastrzeżeniem art. 5, art. 4b oraz art. 4d, spełnienie przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP obowiązków, o których mowa w art. 24 ust. 3–5 oraz art. 25, a także spełnienie przez pracodawcę użytkownika obowiązków, o których mowa w rozdziale 5a.

2. W zakresie określonym w ust. 1 właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy mają prawo stosowania środków prawnych, o których mowa w art. 11 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1251), do pracodawców delegujących pracowników na terytorium RP.

Art. 16. Kontrole pracodawców delegujących pracowników na terytorium RP przeprowadzane przez Państwową Inspekcję Pracy nie mogą mieć charakteru dyskryminującego ani nie mogą być nieproporcjonalne.

Art. 17. 1. W przypadku otrzymania wniosku, o którym mowa w art. 9 ust. 2 pkt 5, Państwowa Inspekcja Pracy podejmuje wszelkie niezbędne czynności, aby bez zbędnej zwłoki, nie później jednak niż w ciągu miesiąca od dnia otrzymania wniosku, powiadomić pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP o decyzji

w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej oraz dokumentach, o ile zostały dołączone do wniosku, jeżeli:

- 1) wniosek wskazuje co najmniej:
 - a) imię i nazwisko lub nazwę, znany adres oraz wszelkie inne dane umożliwiające ustalenie tożsamości pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP,
 - b) streszczenie faktów i okoliczności naruszenia prawa, charakter tego naruszenia i odpowiednie przepisy mające zastosowanie w tej sprawie,
 - c) decyzję w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej i wszelkie inne odpowiednie informacje lub dokumenty, w tym o charakterze sądowym, dotyczące przedmiotowego żądania bądź kary lub grzywny administracyjnej,
 - d) nazwę, adres i inne dane kontaktowe organu odpowiedzialnego za rozpatrzenie administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej oraz, jeżeli nie jest to ten sam organ, organu, który może udzielić dodatkowych informacji dotyczących takiej kary lub grzywny lub możliwości odwołania się od obowiązku zapłaty lub zaskarżenia decyzji w sprawie ich nałożenia,
 - e) cel powiadomienia oraz termin, w jakim należy go dokonać;
- 2) wniosek zawiera informacje odpowiadające treści decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej;
- 3) do wniosku dołączono decyzję w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej i wskazane we wniosku dokumenty.

2. Po sprawdzeniu wniosku w zakresie, o którym mowa w ust. 1, Państwowa Inspekcja Pracy:

- 1) przekazuje decyzję w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej oraz dołączone do niej dokumenty pracodawcy delegującemu pracownika z terytorium RP, jeżeli wniosek spełnia wymogi określone w ust. 1, albo
- 2) zwraca wniosek organowi wnioskującemu, jeżeli wniosek nie spełnia wymogów określonych w ust. 1.

Art. 18. 1. W przypadku otrzymania wniosku, o którym mowa w art. 9 ust. 2 pkt 6, Państwowa Inspekcja Pracy sprawdza, czy wniosek zawiera:

- 1) elementy, o których mowa w art. 17 ust. 1 pkt 1 lit. a, b i d oraz pkt 2 i 3;
- 2) datę, z którą orzeczenie lub decyzja w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej stały się wykonalne lub ostateczne, opis rodzaju administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej oraz określenie ich wysokości, wszelkie daty istotne dla przeprowadzenia egzekucji, w tym informacje, czy doręczono stronie orzeczenie lub decyzję, a jeżeli tak, to w jaki sposób, lub czy wydano orzeczenie zaoczne, a także potwierdzenie organu wnioskującego, że od takiej kary lub grzywny nie przysługuje dalsze odwołanie, i opis żądania, w związku z którym jest składany wniosek, oraz jego poszczególnych elementów.

2. Jeżeli wniosek spełnia wymogi określone w ust. 1, Państwowa Inspekcja Pracy:

- 1) nie później niż w ciągu miesiąca od dnia otrzymania wniosku powiadamia o wniosku oraz o dołączonych do niego dokumentach pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP;
- 2) przekazuje wniosek naczelnikowi urzędu skarbowego, o ile nie nastąpiła dobrowolna zapłata administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej i nie wcześniej niż po upływie 30 dni od dnia doręczenia pracodawcy delegującemu pracownika z terytorium RP powiadomienia o wniosku, w celu przeprowadzenia egzekucji, dołączając tytuł wykonawczy, o którym mowa w przepisach o postępowaniu egzekucyjnym w administracji, zawierający określenie wysokości należności pieniężnej w walucie polskiej; wysokość tej należności ustala się, przeliczając wysokość należności wyrażonej w walucie innej niż polska według średniego kursu złotego w stosunku do tej waluty, określonego przez Narodowy Bank Polski na dzień wydania decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej.

3. Jeżeli wniosek nie spełnia wymogów określonych w ust. 1, Państwowa Inspekcja Pracy zwraca wniosek organowi wnioskującemu.

4. Państwowa Inspekcja Pracy może zwrócić wniosek organowi wnioskującemu, jeżeli:

- 1) ogólna kwota administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej wynosi mniej niż 350 euro; jeżeli ogólna kwota takiej kary lub grzywny jest

wyrażona w innej walucie niż euro, należy ją przeliczyć na walutę polską według średniego kursu danej waluty określonego przez Narodowy Bank Polski na dzień wydania decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej, a następnie otrzymaną kwotę przeliczyć według średniego kursu złotego w stosunku do euro, określonego przez Narodowy Bank Polski na ten dzień,

- 2) decyzja w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej jest sprzeczna z podstawowymi zasadami porządku prawnego Rzeczypospolitej Polskiej
- i o fakcie zwrotu wniosku powiadamia pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP.

Art. 19. Państwowa Inspekcja Pracy bez zbędnej zwłoki informuje organ wnioskujący o:

- 1) czynnościach podjętych na jego wniosek o powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej lub wniosek o egzekucję takiej kary lub grzywny, w tym o dacie przekazania pracodawcy delegującemu pracownika z terytorium RP:
 - a) powiadomienia o decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej lub
 - b) powiadomienia o wniosku o egzekucję administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej;
- 2) podstawach odmowy podjęcia czynności, o których mowa w pkt 1:
 - a) w przypadku gdy wniosek o powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej nie spełnia wymogów określonych w art. 17 ust. 1 lub wniosek o egzekucję administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej nie spełnia wymogów określonych w art. 18 ust. 1,
 - b) w przypadku, o którym mowa w art. 18 ust. 4,
 - c) w przypadku gdy analiza przeprowadzona przez naczelnika urzędu skarbowego wykazała, że prognozowane koszty egzekucji administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej są nieproporcjonalnie wysokie w stosunku do kwoty, której ma dotyczyć egzekucja, lub egzekucja taka wiązałaby się z istotnymi trudnościami.

Art. 20. 1. Jeżeli w trakcie powiadamiania o decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej taka kara lub grzywna lub związane z nimi żądanie zostają zakwestionowane lub zostaje złożone od nich odwołanie przez zainteresowaną stronę, Państwowa Inspekcja Pracy, po otrzymaniu informacji w tej sprawie od organu wnioskującego, wstrzymuje czynności związane z powiadomieniem do czasu wydania decyzji przez odpowiedni podmiot lub organ właściwy w danym państwie członkowskim.

2. Jeżeli w trakcie czynności związanych z wnioskiem o egzekucję administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej taka kara lub grzywna lub związane z nimi żądanie zostają zakwestionowane lub zostaje złożone od nich odwołanie przez zainteresowaną stronę, Państwowa Inspekcja Pracy, po otrzymaniu informacji w tej sprawie od organu wnioskującego, wstrzymuje czynności związane z wnioskiem do czasu wydania decyzji przez odpowiedni podmiot lub organ właściwy w danym państwie członkowskim, powiadamiając o tym pracodawcę delegującego pracowników z terytorium RP.

3. Jeżeli po przekazaniu przez Państwową Inspekcję Pracy wniosku o egzekucję administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej naczelnikowi urzędu skarbowego taka kara lub grzywna lub związane z nimi żądanie zostają zakwestionowane lub zostaje złożone od nich odwołanie przez zainteresowaną stronę, Państwowa Inspekcja Pracy, po otrzymaniu informacji w tej sprawie od organu wnioskującego, występuje z żądaniem zawieszenia postępowania egzekucyjnego, powiadamiając o tym pracodawcę delegującego pracowników z terytorium RP.

4. Wszelkie odwołania bądź wnioski kwestionujące nałożenie administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej lub związane z nimi żądanie składa się do odpowiedniego podmiotu lub organu właściwego w danym państwie członkowskim.

Art. 21. Do umarzania należności z tytułu administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej nałożonej na pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP nie stosuje się przepisów art. 56 ust. 1 pkt 5 i art. 57 pkt 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 305).

Art. 22. Egzekwowanie administracyjnych kar pieniężnych i grzywien administracyjnych nałożonych na pracodawców delegujących pracowników

z terytorium RP następuje w trybie przepisów o postępowaniu egzekucyjnym w administracji.

Art. 23. Kwoty administracyjnych kar pieniężnych lub grzywien administracyjnych nałożonych na pracodawców delegujących pracowników z terytorium RP są egzekwowane w walucie polskiej i stanowią dochód budżetu państwa.

Rozdział 5

Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP

Art. 24. 1. Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP wyznacza osobę upoważnioną do pośredniczenia w kontaktach z Państwową Inspekcją Pracy oraz do przysyłania i otrzymywania dokumentów lub zawiadomień, przebywającą w okresie delegowania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

2. Na żądanie Państwowej Inspekcji Pracy osoba, o której mowa w ust. 1, niezwłocznie przekazuje Państwowej Inspekcji Pracy dane osoby upoważnionej przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP do reprezentowania go w trakcie kontroli prowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy. Dane tej osoby obejmują jej imię i nazwisko, adres, pod którym przebywa, oraz numer telefonu i adres poczty elektronicznej o charakterze służbowym. Na uzasadniony wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, w związku z prowadzoną kontrolą, ta osoba powinna być dostępna na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

3. Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi składa Państwowej Inspekcji Pracy oświadczenie zawierające następujące informacje niezbędne w celu przeprowadzenia kontroli sytuacji faktycznej w miejscu pracy:

- 1) dane identyfikacyjne pracodawcy obejmujące:
 - a) nazwę,
 - b) siedzibę (adres) oraz numer telefonu i adres poczty elektronicznej o charakterze służbowym, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną – miejsce zamieszkania (adres) oraz numer telefonu i adres poczty elektronicznej o charakterze służbowym,

- c) numer identyfikacji podatkowej (NIP) albo numer identyfikacyjny uzyskany w państwie członkowskim siedziby pracodawcy dla celów podatkowych albo ubezpieczeniowych;
- 2) przewidywaną liczbę pracowników delegowanych na terytorium RP wraz z danymi obejmującymi ich imię i nazwisko, datę urodzenia oraz obywatelstwo;
- 3) przewidywaną datę rozpoczęcia i zakończenia delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- 4) adresy miejsca pracy pracowników delegowanych na terytorium RP;
- 5) charakter usług uzasadniający delegowanie pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- 6) dane osoby, o której mowa w ust. 1, obejmujące jej imię i nazwisko, adres, pod którym przebywa, oraz numer telefonu i adres poczty elektronicznej o charakterze służbowym;
- 7) miejsce przechowywania dokumentów, o których mowa w art. 25 ust. 1.

4. Jeżeli pracownik delegowany na terytorium RP ma wykonywać pracę na rzecz pracodawcy użytkownika w rozumieniu przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, oświadczenie, o którym mowa w ust. 3, obejmuje ponadto dane identyfikacyjne tego pracodawcy, o których mowa w ust. 3 pkt 1 lit. a–c.

5. Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP zawiadamia o każdej zmianie informacji zawartych w oświadczeniu, o których mowa w ust. 3 i 4, nie później niż w terminie 7 dni roboczych od dnia zaistnienia zmiany.

6. Oświadczenie, o którym mowa w ust. 3, oraz zawiadomienie, o którym mowa w ust. 5, składa się w języku polskim lub w języku angielskim w formie pisemnej, w postaci papierowej albo elektronicznej, w tym za pośrednictwem Punktu Informacji dla Przedsiębiorcy, o którym mowa w dziale III ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy.

Art. 25. 1. Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP jest obowiązany w okresie delegowania do przechowywania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w postaci papierowej lub elektronicznej:

- 1) kopii umowy o pracę pracownika delegowanego na terytorium RP lub innego równoważnego dokumentu poświadczającego warunki zatrudnienia w ramach nawiązanego stosunku pracy;

- 2) dokumentacji dotyczącej czasu pracy pracownika delegowanego na terytorium RP w zakresie rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz liczby godzin przepracowanych w danym dniu lub jej kopii;
- 3) dokumentów określających wysokość wynagrodzenia pracownika delegowanego na terytorium RP, na podstawie których składniki wynagrodzenia są łatwo identyfikowalne zgodnie z właściwym prawem, wraz z wysokością dokonanych odliczeń zgodnie z właściwym prawem oraz dowodów wypłaty pracownikowi wynagrodzenia lub ich kopii.

2. Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP jest obowiązany, na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, do udostępniania w okresie delegowania dokumentów, o których mowa w ust. 1, oraz ich tłumaczenia na język polski nie później niż w terminie 5 dni roboczych od dnia otrzymania wniosku.

3. W okresie 2 lat po zakończeniu wykonywania pracy przez pracownika delegowanego na terytorium RP, na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP dostarcza dokumenty, o których mowa w ust. 1, nie później niż w terminie 15 dni roboczych od dnia otrzymania wniosku. Wniosek może obejmować również żądanie tłumaczenia określonych dokumentów na język polski.

4. W sytuacjach, o których mowa w ust. 2 i 3, pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP dostarcza dokumenty lub ich kopie w postaci papierowej albo elektronicznej, w tym za pośrednictwem Punktu Informacji dla Przedsiębiorcy, o którym mowa w dziale III ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy.

Rozdział 5a

Obowiązki pracodawcy użytkownika, do którego skierowany został do pracy pracownik z innego państwa członkowskiego lub który kieruje pracownika do pracy w innym państwie członkowskim

Art. 25a. Pracodawca użytkownik przekazuje pracodawcy, o którym mowa w art. 3 pkt 4 lit. a tiret trzecie, pisemną informację o stronie internetowej, o której mowa w art. 13 ust. 1, w zakresie informacji zamieszczonych na tej stronie, zgodnie z art. 13 ust. 1 pkt 1a, oraz pisemną informację o warunkach zatrudnienia, o których mowa w art. 4d ust. 2 i 3, wynikających z postanowień układów zbiorowych pracy

i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, o których mowa w art. 9 Kodeksu pracy.

Art. 25b. 1. Pracodawca użytkownik w rozumieniu przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, do którego został skierowany pracownik przez pracodawcę, o którym mowa w art. 3 pkt 5 lit. b, informuje tego pracodawcę o zamiarze skierowania tego pracownika do pracy w innym państwie członkowskim – co najmniej 15 dni roboczych przed planowanym skierowaniem.

2. Pracodawca użytkownik informuje podmiot, który jako agencja pracy tymczasowej albo agencja wynajmująca personel, skierował do tego pracodawcy osobę pozostającą pracownikiem tego podmiotu przez cały okres skierowania i który ma siedzibę oraz prowadzi znaczną działalność gospodarczą w innym państwie członkowskim, o zamiarze skierowania tego pracownika do pracy w innym państwie członkowskim – co najmniej 15 dni roboczych przed planowanym skierowaniem.

Rozdział 5b

Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP

Art. 25c. 1. Pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie, przed delegowaniem takiego pracownika do pracy w innym państwie członkowskim, odpowiednio aktualizuje informacje, o których mowa w art. 29 § 3 i art. 29¹ § 2 Kodeksu pracy, oraz dodatkowo informuje takiego pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o:

- 1) wynagrodzeniu za pracę przysługującym zgodnie z prawem państwa członkowskiego, na terytorium którego pracownik został delegowany;
- 2) dodatku z tytułu delegowania lub przepisach dotyczących zwrotu wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania, w przypadku gdy takie świadczenia przewidują przepisy prawa pracy, postanowienia regulaminów, statutów, układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych, lub należnościach na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową;
- 3) linku do oficjalnej strony internetowej prowadzonej przez państwo członkowskie, na terytorium którego pracownik został delegowany, zawierającej

informacje o warunkach zatrudnienia, które muszą być stosowane do pracowników delegowanych.

2. Poinformowanie pracownika o warunku zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, może nastąpić przez wskazanie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiednich przepisów państwa członkowskiego, na terytorium którego pracownik został delegowany.

3. Pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie informuje takiego pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o zmianie jego warunków zatrudnienia, o których mowa w ust. 1, niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika. Nie dotyczy to przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia wynika ze zmiany przepisów prawa pracy, postanowień układów zbiorowych pracy lub porozumień zbiorowych, jeżeli przepisy te lub postanowienia zostały wskazane w informacji przekazanej pracownikowi.

Art. 25d. Informacje, o których mowa w art. 25c, pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP może przekazać pracownikowi w postaci elektronicznej, pod warunkiem że będą one dostępne dla takiego pracownika z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania.

Art. 25e. 1. Dochodzenie przez pracownika delegowanego z terytorium RP udzielenia informacji, o których mowa w art. 25c, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować dla niego jakichkolwiek negatywnych konsekwencji, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP, przygotowanie do takiego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę kierował się innymi powodami.

2. Pracownik, który uważa, że umowa o pracę została z nim rozwiązana albo zastosowano działanie mające skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę

z powodu dochodzenia udzielenia informacji, o których mowa w art. 25c, może, w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę albo zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów tego rozwiązania albo zastosowania działania.

3. Pracodawca udziela pracownikowi odpowiedzi na wniosek, o którym mowa w ust. 2, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 7 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku.

4. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących na podstawie art. 25c.

Art. 25f. 1. Pracownik, o którym mowa w art. 25e ust. 1, którego prawo wynikające z art. 25c zostało naruszone przez pracodawcę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących na podstawie art. 25c.

Rozdział 6

Stosowanie przepisów ustawy do pracownika skierowanego do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie niebędącym państwem członkowskim

Art. 26. Przepisy ustawy stosuje się odpowiednio w przypadku wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracownika skierowanego do tej pracy przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie niebędącym państwem członkowskim, z zastrzeżeniem przepisów art. 88 ust. 1 pkt 3 i 4, art. 88c ust. 6 pkt 2 i 3 oraz ust. 9 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1409, 2023, 2369 i 2400) oraz art. 139a ust. 3 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz. U. z 2020 r. poz. 35, 2023, 2320 i 2369 oraz z 2021 r. poz. 159).

Rozdział 7

Przepisy karne

Art. 27. 1. Kto, będąc pracodawcą delegującym pracownika na terytorium RP lub osobą działającą w jego imieniu:

- 1) nie wyznacza osoby, o której mowa w art. 24 ust. 1,
- 2) nie składa Państwowej Inspekcji Pracy najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi oświadczenia, o którym mowa w art. 24 ust. 3,
- 3) nie zawiadamia w terminie o każdej zmianie informacji zawartych w oświadczeniu, zgodnie z art. 24 ust. 5,
- 4) nie przechowuje w okresie delegowania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentów, zgodnie z art. 25 ust. 1,
- 5) nie udostępnia w okresie delegowania pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, dokumentów oraz ich tłumaczenia na język polski, zgodnie z art. 25 ust. 2,
- 6) nie dostarcza w okresie 2 lat po zakończeniu wykonywania pracy przez pracownika delegowanego na terytorium RP, na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, dokumentów oraz ich tłumaczenia na język polski, zgodnie z art. 25 ust. 3,
- 7) nie informuje pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia, o których mowa w art. 25c, naruszając w ten sposób rażąco ten przepis,

podlega karze grzywny od 1000 do 30 000 zł.

2. Tej samej karze podlega pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP lub osoba działająca w jego imieniu w przypadku stwierdzenia przez Państwową Inspekcję Pracy, że dany pracownik nie może zostać uznany za pracownika delegowanego na terytorium RP.

Art. 28. Kto, będąc pracodawcą delegującym pracownika z terytorium RP lub przedsiębiorcą w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców lub osobą działającą w imieniu tego pracodawcy lub przedsiębiorcy, nie udziela informacji na żądanie Państwowej Inspekcji Pracy, zgodnie z art. 12 ust. 4, podlega karze grzywny od 1000 do 30 000 zł.

Art. 28a. Kto, będąc pracodawcą użytkownikiem nie przekazuje pracodawcy, o którym mowa w art. 3 pkt 4 lit. a tiret trzecie, informacji, o których mowa w art. 25a, podlega karze grzywny od 1000 do 30 000 zł.

Art. 28b. 1. Kto, będąc pracodawcą użytkownikiem w rozumieniu przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, do którego został skierowany pracownik przez pracodawcę, o którym mowa w art. 3 pkt 5 lit. b, nie informuje w terminie tego pracodawcy o zamiarze skierowania tego pracownika do pracy w innym państwie członkowskim, zgodnie z art. 25b ust. 1, podlega karze grzywny od 1000 do 30 000 zł.

2. Tej samej karze podlega pracodawca użytkownik, który nie informuje podmiotu, który jako agencja pracy tymczasowej albo agencja wynajmująca personel, skierował do tego pracodawcy osobę pozostającą pracownikiem tego podmiotu przez cały okres skierowania i który ma siedzibę oraz prowadzi znaczną działalność gospodarczą w innym państwie członkowskim, o zamiarze skierowania pracownika do pracy w innym państwie członkowskim, zgodnie z art. 25b ust. 2.

Art. 29. Orzekanie w sprawach o czyny, o których mowa w art. 27–28b, następuje w trybie przepisów ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2021 r. poz. 457).

Rozdział 8

Zmiany w przepisach obowiązujących

Art. 30–38. (pominięte)

Rozdział 9

Przepisy przejściowe i przepis końcowy

Art. 39. Do powierzenia wykonania prac określonych w art. 5 ust. 2 przez wykonawcę powierzającego wykonywanie tych prac pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP, które nastąpiło przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, nie stosuje się odpowiedzialności solidarnej, o której mowa w art. 7.

Art. 40. W przypadku delegowania pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej trwającego w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP składa oświadczenie, o którym mowa w art. 24 ust. 3, w terminie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

Art. 41. 1. W przypadku delegowania pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej trwającego w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP dopełnia obowiązku

przechowywania dokumentów, o którym mowa w art. 25 ust. 1, w terminie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

2. W przypadku delegowania, o którym mowa w ust. 1, pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP udostępnia dokumenty w sytuacji określonej w art. 25 ust. 2 po upływie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

Art. 42. Ustawa wchodzi w życie z dniem 18 czerwca 2016 r.