



SEJM  
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ  
IX kadencja  
Prezes Rady Ministrów  
RM-10-47-20

**Druk nr 430**  
Warszawa, 15 czerwca 2020 r.

Pani  
Elżbieta Witek  
Marszałek Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej

*Szanowna Pani Marszałek*

Na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej przedstawiam Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej projekt ustawy

**- o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników  
w ramach świadczenia usług oraz niektórych  
innych ustaw.**

Projekt ma na celu wykonanie prawa Unii Europejskiej.

W załączeniu przedstawiam także opinię dotyczącą zgodności proponowanych regulacji z prawem Unii Europejskiej.

Jednocześnie informuję, że do prezentowania stanowiska Rządu w tej sprawie w toku prac parlamentarnych został upoważniony Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

*Z poważaniem*

Mateusz Morawiecki

/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/

## U S T A W A

z dnia

### **o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw<sup>1), 2)</sup>**

**Art. 1.** W ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2018 r. poz. 2206) wprowadza się następujące zmiany:

1) w odnośniku nr 1 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„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) w art. 3 pkt 3–5 otrzymują brzmienie:

„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), 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:

---

<sup>1)</sup> Niniejsza ustawa wdraża dyrektywę 2018/957 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniającą dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. Urz. UE L 173 z 09.07.2018, str. 16).

<sup>2)</sup> Niniejszą ustawą zmienia się ustawy: ustawę z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa oraz ustawę z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia.

- 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;”;

3) w art. 4:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„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 2019 r. poz. 1040, 1043 i 1495), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników.”,

b) w ust. 2:

– pkt 3 otrzymuje brzmienie:

„3) wynagrodzenia za pracę;”,

– uchyla się pkt 4,

– w pkt 8 wyrazy „ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy” zastępuje się wyrazami „Kodeksu pracy”,

– uchyla się pkt 9,

– dodaje się pkt 10 w brzmieniu:

„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.”,

c) dodaje się ust. 3–6 w brzmieniu:

„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 pracodawców, o których mowa w art. 3 pkt 4 lit. a tiret trzecie i lit. b.”;

4) po art. 4 dodaje się art. 4a–4d w brzmieniu:

„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 w zakresie określonym 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 2019 r. poz. 1291, 1495 i 1649).

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.”;

5) w art. 5 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„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.”;

6) w art. 7 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„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.”;

7) art. 8 otrzymuje brzmienie:

„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 w art. 4b albo w 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 określonej 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.”;

8) w art. 9:

a) w ust. 2:

– pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) udzielanie, na wniosek zainteresowanego, informacji o warunkach zatrudnienia, o których mowa w art. 4 ust. 2 lub w art. 4b, oraz o zakresie ich stosowania do pracownika delegowanego na terytorium RP;”;

– po pkt 1 dodaje się pkt 1a w brzmieniu:

„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 innych źródłach prawa pracy, o których mowa w art. 4d ust. 2 i 3;”;

– po pkt 2 dodaje się pkt 2a w brzmieniu:

„2a) przyjmowanie umotywowanego powiadomienia, o którym mowa w art. 4a;”;

– w pkt 4 wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie:

„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:”;

b) po ust. 3 dodaje się ust. 3a w brzmieniu:

„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.”;

9) w art. 12:

a) po ust. 2 dodaje się ust. 2a w brzmieniu:

„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.”,

b) w ust. 3 wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie:

„Wnioski, o których mowa w ust. 2 i 2a, kierowane do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zawierają.”;

10) w art. 13:

a) w ust. 1:

– pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„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;”,

– po pkt 1 dodaje się pkt 1a w brzmieniu:

„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;”,

b) po ust. 3 dodaje się ust. 3a w brzmieniu:

„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.”;

11) w art. 14 dodaje się ust. 6 w brzmieniu:

„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.”;

12) w art. 15 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„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.”;

13) w art. 24 w ust. 5 wyrazy „o których mowa w ust. 3 pkt 1, 6 i 7 oraz ust. 4” zastępuje się wyrazami „o których mowa w ust. 3 i 4”;

14) w art. 25 w ust. 1 pkt 3 otrzymuje brzmienie:

„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.”;

15) po rozdziale 5 dodaje się rozdział 5a w brzmieniu:

#### „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.”;

16) po art. 28 dodaje się art. 28a i art. 28b w brzmieniu:

„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.”;

17) art. 29 otrzymuje brzmienie:

„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 2020 r. poz. 729 i 956).”.

**Art. 2.** W ustawie z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (Dz. U. z 2019 r. poz. 900, z późn. zm.<sup>3)</sup>) w art. 299 w § 3 po pkt 15 dodaje się pkt 15a w brzmieniu:

„15a) organom Państwowej Inspekcji Pracy – w zakresie niezbędnym do realizacji jej zadań ustawowych, o których mowa w art. 10 ust. 1 pkt 1, 3, 4, 9a, 14, 14b, 15, 15b–15d ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1251);”.

---

<sup>3)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2019 r. poz. 924, 1018, 1495, 1520, 1553, 1556, 1649, 1655, 1667, 1751, 1818, 1978, 2020 i 2200 oraz z 2020 r. poz. 285, 568 i 695.

**Art. 3.** W ustawie z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2020 r. poz. 729 i 956) w art. 17 § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. W sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy, w sprawach o wykroczenia określonych w art. 27–27b ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1563), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 119–123 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1482, 1622, 1818 i 2473 oraz z 2020 r. poz. 278), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 27–28b ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2018 r. poz. 2206), w sprawach o wykroczenie określone w art. 8e ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2018 r. poz. 2177 oraz z 2019 r. poz. 1564), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 10 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz. U. z 2019 r. poz. 466), a także w sprawach o inne wykroczenia związane z wykonywaniem pracy zarobkowej, jeżeli ustawa tak stanowi, oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.”.

**Art. 4.** 1. Do delegowania pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej trwającego w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy stosuje się przepisy ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

2. W przypadku delegowania pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej trwającego w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy wykonawca, o którym mowa w art. 7 ust. 1 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, nie ponosi odpowiedzialności solidarnej, o której mowa w tym przepisie, również w przypadku, gdy przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy dochował należytej staranności, zgodnie z art. 8 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym.

**Art. 5.** 1. W przypadku delegowania pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej trwającego w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP zapewnia takiemu pracownikowi warunki zatrudnienia określone w art. 4 ust. 1 i 2 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, do upływu okresu 18 miesięcy od dnia rozpoczęcia świadczenia usługi; w takim przypadku nie stosuje się art. 4a ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

2. W przypadku, o którym mowa w ust. 1, pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP zapewnia takiemu pracownikowi, po upływie okresu 18 miesięcy od dnia rozpoczęcia świadczenia usługi, warunki zatrudnienia określone w art 4b ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

**Art. 6.** 1. Przepisów niniejszej ustawy nie stosuje się do przewozów kabotażowych.

2. Do przewozów kabotażowych stosuje się art. 3 pkt 3–5, art. 4, art. 5 ust. 1, art. 7 ust. 1, art. 8, art. 9 ust. 2 pkt 1 i 4, art. 12 ust. 3, art. 13 ust. 1 pkt 1, art. 15 ust. 1 i art. 29 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym oraz art. 17 § 2 ustawy zmienianej w art. 3 w brzmieniu dotychczasowym.

**Art. 7.** Ustawa wchodzi w życie z dniem 30 lipca 2020 r.

## UZASADNIENIE

### ***I. Potrzeba i cel regulacji***

Niniejszy projekt ustawy o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw ma na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniającej dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. Urz. UE L 173 z 09.07.2018, str. 16), zwanej dalej „dyrektywą zmieniającą 2018/957/UE”.

W myśl art. 3 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy zmieniającej 2018/957/UE państwa członkowskie obowiązane są do dnia 30 lipca 2020 r. przyjąć i opublikować przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do jej wykonania.

Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca 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), zwana dalej „dyrektywą podstawową 96/71/WE” – ma zastosowanie w sytuacjach, w których pracownicy są tymczasowo oddelegowani przez swojego pracodawcę do innego państwa członkowskiego w celu wykonywania przez ograniczony okres pracy, w ramach usług świadczonych w tym państwie przez tego pracodawcę.

Przepisy dyrektywy podstawowej 96/71/WE stosuje się do przedsiębiorstw prowadzących działalność w danym państwie członkowskim (państwie wysyłającym), które w ramach świadczenia usług poza jego granicami delegują pracowników na terytorium innego państwa członkowskiego (państwa przyjmującego). Dyrektywę tę stosuje się wówczas, gdy przedsiębiorstwa te:

1. delegują pracowników na własny rachunek i pod swoim kierownictwem na terytorium państwa przyjmującego, w ramach umowy zawartej między przedsiębiorstwem delegującym a odbiorcą usług, działającym w tym państwie, o ile istnieje stosunek pracy między przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w ciągu okresu delegowania, lub
2. delegują pracowników do zakładu albo przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorców na terytorium państwa przyjmującego, o ile istnieje stosunek pracy między przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w ciągu okresu delegowania, lub

3. jako przedsiębiorstwa pracy tymczasowej lub agencje wynajmujące personel wynajmują pracowników przedsiębiorstwu prowadzącemu działalność gospodarczą lub działającemu na terytorium państwa przyjmującego, o ile przez cały okres delegowania istnieje stosunek pracy między przedsiębiorstwem pracy tymczasowej lub agencją wynajmującą a pracownikiem.

Dyrektywa podstawowa 96/71/WE określa jądro (zakres) przepisów bezwzględnie obowiązujących w państwie przyjmującym dla ochrony minimalnej pracowników delegowanych do tego państwa przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie wysyłającym. Przepisy te regulują warunki zatrudnienia, jakie mają być zagwarantowane pracownikom delegowanym niezależnie od tego, jakie prawo ma zastosowanie do ich stosunków pracy (art. 3 ust. 1). Dotyczy to warunków zatrudnienia, które w państwie przyjmującym są ustalone przez:

- przepisy prawne, rozporządzenia lub przepisy administracyjne lub
- umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane (w rozumieniu art. 8 ust. 3), o ile dotyczą one prac budowlanych wymienionych w załączniku do dyrektywy.

Przepisy dyrektywy regulujące powyższy obowiązkowy zakres warunków zatrudnienia nie stanowią jednocześnie przeszkody dla stosowania korzystniejszych dla pracowników warunków zatrudnienia (art. 3 ust. 7).

Dodatkowo dyrektywa podstawowa 96/71/WE nałożyła na państwa członkowskie obowiązek wyznaczenia jednego lub większej liczby biur łącznikowych lub oddziałów krajowych dla celów współpracy administracyjnej i wymiany informacji. W Polsce rolę takiego biura pełni Państwowa Inspekcja Pracy.

Zagwarantowaniu przestrzegania odpowiedniego poziomu ochrony praw pracowników delegowanych w celu transgranicznego świadczenia usług, określonych w dyrektywie podstawowej 96/71/WE, służy dyrektywa 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, zmieniająca 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), zwana dalej „dyrektywą wdrożeniową 2014/67/UE”. Dyrektywa ta przewiduje w szczególności:

- elementy, które mają pomóc przy ocenie rzeczywistego delegowania oraz zapobiegać nadużyciom i obchodzeniu przepisów,
- środki służące poprawie dostępu do informacji, w tym obowiązek publikowania na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej informacji o warunkach zatrudnienia mających zastosowanie do pracowników delegowanych,
- zasady współpracy administracyjnej między państwami członkowskimi,
- wymogi administracyjne i środki kontrolne, które mogą wprowadzać państwa członkowskie jedynie w przypadku, gdy są one niezbędne do zapewnienia skutecznego monitorowania zgodności ze zobowiązaniami wynikającymi z dyrektywy wdrożeniowej 2014/67/UE oraz dyrektywy podstawowej 96/71/WE.

W dniu 8 marca 2016 r. Komisja Europejska przedstawiła uzasadnienie wniosku dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę podstawową 96/71/WE, wraz z towarzyszącym temu dokumentowi streszczeniem oceny skutków. Zgodnie z tymi dokumentami celem zmiany dyrektywy podstawowej 96/71/WE było rozwiązanie problemu nieuczciwych praktyk i promowanie zasady, że za tę samą pracę w tym samym miejscu powinno przysługiwać to samo wynagrodzenie.

Zgodnie z oceną Komisji zmiana dyrektywy podstawowej 96/71/WE miała służyć potwierdzeniu zakładanych początkowo celów zachęcania do wykonywania swobody transgranicznego świadczenia usług w atmosferze uczciwej konkurencji i poszanowania praw pracowników, przez dostosowanie ich do nowych warunków ekonomicznych i rynku pracy. W opinii Komisji inicjatywa ta miała w szczególności na celu zapewnienie uczciwych warunków wynagrodzenia pracownikom delegowanym i równych warunków konkurencji między przedsiębiorstwami delegującymi pracowników a lokalnymi przedsiębiorstwami w kraju przyjmującym, jak również poprawienie jasności prawodawstwa unijnego.

Dyrektywa zmieniająca 2018/957/UE dokonuje modyfikacji postanowień dyrektywy podstawowej 96/71/WE, polegających w szczególności na:

- rozszerzeniu katalogu minimalnych warunków zatrudnienia obowiązujących w państwie przyjmującym gwarantowanych pracownikowi delegowanemu,
- rozszerzeniu zakresu warunków zatrudnienia obowiązujących w państwie przyjmującym, gwarantowanych pracownikowi delegowanemu w przypadku tzw. „delegowania długoterminowego”,

- wprowadzeniu zasad dotyczących zastępowania pracowników,
- rozszerzeniu stosowania umów zbiorowych i orzeczeń arbitrażowych uznanych za powszechnie stosowane na wszystkie sektory gospodarki. Ponadto państwa członkowskie będą mogły nie tylko w przypadku braku systemu uznawania ww. umów i orzeczeń za powszechnie stosowane, ale także w uzupełnieniu do takiego systemu, oprzeć się na umowach zbiorowych lub orzeczeniach arbitrażowych, które są powszechnie stosowane do wszystkich podobnych przedsiębiorstw w danym obszarze geograficznym, zawodzie lub przemyśle, lub umowach zbiorowych zawartych przez najbardziej reprezentatywne w skali kraju organizacje pracowników lub pracodawców, które są stosowane na terytorium całego kraju,
- rozszerzeniu zakresu informacji publikowanych na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej, o której mowa w art. 5 dyrektywy wdrożeniowej 2014/67/UE, oraz wprowadzeniu warunków, jakie muszą one spełniać, a także konsekwencji braku ww. informacji,
- zmianach w zakresie pracy tymczasowej: zapewnienie delegowanym pracownikom tymczasowym warunków zatrudnienia, które mają zastosowanie do pracowników tymczasowych lokalnych zgodnie z art. 5 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej. Ponadto państwa członkowskie mogą wymagać, aby przedsiębiorstwa delegujące pracowników gwarantowały delegowanym pracownikom tymczasowym dodatkowo do ww. warunków zatrudnienia stosowanie innych warunków, które mają zastosowanie do pracowników tymczasowych w państwie członkowskim, w którym wykonywana jest praca (tj. lokalnych pracowników tymczasowych państwa przyjmującego). Niezależnie od powyższego wprowadzono zasadę, że przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencja pośrednictwa pracy uważane są za pracodawcę delegującego pracowników w sytuacji, gdy przedsiębiorstwo użytkownik wysła pracowników tymczasowych w ramach transnarodowego świadczenia usług,
- zastosowaniu dyrektywy zmieniającej 2018/957/UE do transportu drogowego – rewizja dyrektywy podstawowej 96/71/WE będzie stosowana do sektora transportu drogowego od momentu rozpoczęcia stosowania aktu ustawodawczego zmieniającego dyrektywę 2006/22/WE w odniesieniu do wymogów dotyczących egzekwowania prawa oraz ustanawiającego szczegółowe zasady w odniesieniu do dyrektywy 96/71/WE i dyrektywy

2014/67/UE dotyczące delegowania kierowców w sektorze transportu drogowego (tzw. *lex specialis* w ramach Pakietu Mobilności).

Efektom transpozycji dyrektywy wdrożeniowej 2014/67/UE jest obowiązująca ustawa z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2018 r. poz. 2206). Dodatkowo celem powołanej ustawy jest także stworzenie jednej kompleksowej regulacji prawnej dotyczącej kluczowych zagadnień związanych z delegowaniem pracowników w ramach świadczenia usług. W konsekwencji ustawą objęte zostały nie tylko kwestie normowane dyrektywą wdrożeniową 2014/67/UE, ale także dyrektywą podstawową 96/71/WE (umiejscowione uprzednio w przepisach Kodeksu pracy). Przedmiotowy projekt ustawy o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw ma natomiast służyć objęciu jej zakresem także zagadnień wprowadzonych dyrektywą zmieniającą 2018/957/UE.

## ***II. Szczegółowy opis proponowanych zmian ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, zwanej dalej „ustawą”***

### **1) Zmiana definicji pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP oraz pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP**

Art. 1 pkt 2 projektu (zmiana art. 3 pkt 3–5 ustawy)

Zgodnie z propozycją zmiany art. 3 pkt 4 pracodawcą delegującym pracownika na terytorium RP będzie także pracodawca mający siedzibę oraz prowadzący znaczną działalność gospodarczą w innym państwie członkowskim, który jako podmiot będący agencją pracy tymczasowej albo agencją wynajmującą personel skierował do pracodawcy użytkownika osobę pozostającą pracownikiem tego podmiotu przez cały okres skierowania (lit. a tiret trzecie). Takim pracodawcą będzie również podmiot, 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 (lit. b).

Pracodawcą w rozumieniu powyższych przepisów będzie zatem każdy podmiot, niezależnie od jego nazwy, kierujący pracownika do pracodawcy użytkownika, w celu wykonywania pracy tymczasowej.

Podobnie w zmienianym art. 3 w pkt 5 przyjęto, iż pracodawcą delegującym pracownika z terytorium RP będzie także pracodawca mający siedzibę, a w przypadku osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą – stałe miejsce wykonywania takiej działalności, na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, będący agencją pracy tymczasowej, w przypadku gdy taka agencja kieruje pracownika do pracodawcy użytkownika na terytorium RP lub innego państwa członkowskiego, który następnie kieruje tymczasowo tego pracownika do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego (lit. c).

Na gruncie ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (rozdział 6) agencja zatrudnienia świadcząca usługi pośrednictwa pracy nie jest „pracodawcą” w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy (nie zatrudnia ona pracowników, a jedynie udziela pomocy osobom w uzyskaniu zatrudnienia oraz przekazuje pracodawcom informacje o kandydatach do pracy, w związku ze zgłoszoną ofertą pracy), co oznacza, iż nie może być ona także „pracodawcą delegującym pracownika z terytorium RP”. W konsekwencji więc projektodawca zrezygnował z rozszerzenia definicji pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP o agencję wynajmującą personel.

Dyrektywa zmieniająca 2018/957/UE w art. 1 pkt 1 lit. c (nowy akapit drugi w art. 1 ust. 3 dyrektywy podstawowej 96/71/WE) wymaga, aby pracownik, który został wynajęty pracodawcy użytkownikowi przez agencję pracy tymczasowej lub agencję pośrednictwa pracy, która kieruje go do wykonywania pracy w ramach transnarodowego świadczenia usług na terytorium innego państwa członkowskiego niż państwo, w którym pracownik zwyczajowo pracuje dla agencji pracy tymczasowej lub dla agencji pośrednictwa pracy, lub dla pracodawcy użytkownika, był uznawany za delegowanego na terytorium tego państwa członkowskiego przez agencję pracy tymczasowej lub agencję pośrednictwa pracy, z którą pracownik ten pozostaje w stosunku pracy.

W celu transpozycji powołanego przepisu proponuje się zatem stosowne rozszerzenie obowiązującej definicji pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP oraz pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP. Ma to na celu zagwarantowanie odpowiedzialności takiego pracodawcy za zapewnienie pracownikowi delegowanemu

warunków zatrudnienia obowiązujących w państwie członkowskim, do którego pracownik tymczasowy został skierowany przez pracodawcę użytkownika.

## **2) Modyfikacja minimalnych warunków zatrudnienia**

### Art. 1 pkt 3 lit. b projektu (zmiana art. 4 ust. 2 ustawy oraz dodanie ust. 3–6)

Proponuje się zmianę art. 4 ust. 2 pkt 3, polegającą na zastąpieniu pojęcia „minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie odrębnych przepisów” pojęciem „wynagrodzenia za pracę” oraz na dodaniu w pkt 10 nowego warunku zatrudnienia, tj. należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową z miejsca pracy na terytorium RP, do którego pracownik został delegowany, do innego miejsca pracy na terytorium RP lub poza terytorium RP.

Art. 4 ustawy reguluje obowiązek pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP zapewnienia takiemu pracownikowi minimalnych warunków zatrudnienia nie mniej korzystnych niż wynikające z przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników. Warunki te obejmują obecnie: normy i wymiar czasu pracy oraz okresy odpoczynku dobowego i tygodniowego, wymiar urlopu wypoczynkowego, minimalne wynagrodzenie za pracę, wysokość wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, bezpieczeństwo i higienę pracy, ochronę pracownic w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, zatrudnianie młodocianych oraz wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko, zasady równego traktowania oraz zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu, a także wykonywanie pracy zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Przepis ten uwzględnia brzmienie art. 3 ust. 1 dyrektywy podstawowej 96/71/WE.

Dyrektywa zmieniająca 2018/957/UE nadaje natomiast, w art. 1 pkt 2 lit. a, m.in. nowe brzmienie akapitu pierwszego i wprowadza nowy akapit drugi w art. 3 ust. 1 dyrektywy podstawowej 96/71/WE, modyfikując katalog minimalnych warunków zatrudnienia. Zmiana ta polega na zastąpieniu minimalnej stawki płacy – wynagrodzeniem oraz dodaniu do ww. warunków zatrudnienia – warunków zakwaterowania pracowników, w przypadku gdy jest ono zapewniane przez pracodawcę pracownikom znajdującym się daleko od ich normalnego miejsca pracy, oraz stawek dodatków lub zwrotu wydatków na pokrycie kosztów podróży,

wyżywienia i zakwaterowania dla pracowników znajdujących się daleko od domu z powodów zawodowych.

Powyższy przepis ma zatem na celu wdrożenie rozszerzonych obowiązkowych warunków zatrudnienia pracowników delegowanych w zakresie wynagrodzenia oraz stawek dodatków lub zwrotu wydatków, przewidzianych ww. przepisem dyrektywy. Jednocześnie z uwagi na fakt, iż wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych na gruncie obowiązujących przepisów prawa pracy stanowi obowiązkowy składnik wynagrodzenia (nie stanowi natomiast składnika minimalnego wynagrodzenia za pracę, w związku z czym na gruncie dotychczas obowiązującego stanu prawnego musiał być ujęty odrębnie), konieczne stało się także uchylene pkt 4 – regulującego wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych jako odrębny warunek zatrudnienia.

Obowiązujące w Polsce przepisy prawa nie zawierają szczegółowych regulacji dotyczących warunków zakwaterowania pracowników, dlatego też projekt ustawy nie przewiduje włączenia tego warunku do minimalnego katalogu warunków, zawartego w art. 4 ust. 2 ustawy.

Proponuje się także dodanie do ww. art. 4 ustawy ust. 3–5, które wyjaśniają, w jaki sposób należy ustalać wynagrodzenie, o którym mowa w zmienianym ust. 2 pkt 3, oraz kiedy należy zaliczyć do tego wynagrodzenia dodatek z tytułu delegowania.

Powyższe stanowi wdrożenie art. 1 pkt 2 lit. a w zakresie nowego akapitu trzeciego w art. 3 ust. 1 dyrektywy podstawowej 96/71/WE oraz art. 1 pkt 2 lit. c dyrektywy zmieniającej 2018/957/UE w zakresie nowego brzmienia akapitu drugiego oraz nowego akapitu trzeciego w art. 3 ust. 7 dyrektywy podstawowej 96/71/WE oraz uwzględnia brzmienie motywów 18–20 dyrektywy zmieniającej 2018/957/UE i ma na celu unormowanie wskazówek umożliwiających prawidłowe ustalenie wysokości takiego wynagrodzenia.

Proponowany ust. 6 służy natomiast wyłączeniu stosowania art. 4 wobec pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP, będącego agencją pracy tymczasowej albo agencją wynajmującą personel, z uwagi na propozycję odrębnej regulacji dotyczącej minimalnych warunków zatrudnienia pracowników, do których zapewnienia zobowiązany jest taki pracodawca (proponowany art. 4d ustawy). W konsekwencji uchylony zostaje także dotychczasowy art. 4 ust. 2 pkt 9 ustawy, który stanowił o obowiązku zapewnienia przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP, będącego agencją pracy tymczasowej,

warunku zatrudnienia dotyczącego wykonywania pracy zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Konieczność zapewnienia takiego warunku została ujęta w proponowanym art. 4d ust. 1.

### **3) Wprowadzenie 12-miesięcznego okresu gwarancji stosowania minimalnych warunków zatrudnienia**

#### Art. 1 pkt 3 lit. a projektu (zmiana art. 4 ust. 1 ustawy)

Proponuje się wprowadzenie w art. 4 ust. 1 zastrzeżenia, iż pracodawca zapewnia minimalne warunki zatrudnienia, określone w ust. 2 tego artykułu, do upływu okresu 12 miesięcy delegowania.

Z brzmienia przepisu będzie zatem wynikać, iż przez okres pierwszych 12 miesięcy delegowania każdy pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP (z wyłączeniem agencji pracy tymczasowej oraz agencji wynajmującej personel) będzie miał obowiązek zapewnić temu pracownikowi minimalne warunki zatrudnienia, o których mowa w art. 4 ust. 2. Po tym okresie obligatoryjny poziom gwarancji warunków zatrudnienia będzie uzależniony od określonego (w dodawanym art. 4a) zachowania takiego pracodawcy.

Proponowana redakcja przepisu uwzględnia art. 1 pkt 2 lit. b dyrektywy zmieniającej 2018/957/UE, dodający nowy ust. 1a akapit pierwszy w art. 3 dyrektywy podstawowej 96/71/WE, który zastrzega, iż w przypadku gdy rzeczywisty okres delegowania przekracza 12 miesięcy, państwa członkowskie zapewniają pracownikom delegowanym na ich terytorium rozszerzony zakres warunków zatrudnienia. Ten przepis dyrektywy ogranicza więc okres stosowania minimalnych warunków zatrudnienia do 12 miesięcy. Przy czym należy podkreślić, iż „rzeczywisty okres delegowania”, o którym mowa w ww. dyrektywie, oznacza faktyczny, nie zaś planowany przez pracodawcę okres delegowania.

Proponowany przepis ma zatem na celu wprowadzenie granicy okresu 12 miesięcy delegowania obligującej do zapewnienia minimalnych warunków zatrudnienia, określonych w art. 4 ust. 2.

#### **4) Wprowadzenie możliwości złożenia umotywowanego powiadomienia**

##### Art. 1 pkt 4 projektu (nowy art. 4a ustawy)

Proponuje się dodanie art. 4a, zgodnie z którym 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 (ust. 1).

Przedmiotowa propozycja przepisu określa sytuację, która następuje po upływie okresu zastosowania z mocy ustawy przesłanek określonych w zmodyfikowanym art. 4 ust. 1, tj. po upływie 12 miesięcy delegowania. Wówczas bowiem pracodawca ma dwie alternatywy do wyboru – zapewnić pracownikowi szerszy zakres warunków zatrudnienia (określony w dodawanym art. 4b) bądź też złożyć ww. umotywowane powiadomienia i zyskać tym sposobem prawo przedłużenia stosowania minimalnych warunków zatrudnienia do upływu okresu 18 miesięcy delegowania.

Takie powiadomienie powinno zawierać 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 w zakresie określonym w art. 4 ust. 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 (ust. 2).

Powyższa propozycja stanowi wdrożenie art. 1 pkt 2 lit. b dyrektywy zmieniającej 2018/957/UE, dodającego nowy ust. 1a akapit trzeci w art. 3 dyrektywy podstawowej 96/71/WE, który wprowadza możliwość złożenia przez usługodawcę umotywowanego powiadomienia i w konsekwencji przedłużenia 12-miesięcznego okresu stosowania minimalnych warunków zatrudnienia do okresu nieprzekraczającego 18 miesięcy od dnia rozpoczęcia świadczenia usługi.

Dla umożliwienia identyfikacji pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP oraz pracownika delegowanego na terytorium RP przez Państwową Inspekcję Pracy proponowany przepis określa także niezbędne dane, które pracodawca delegujący będzie zobowiązany podać przy składaniu ww. powiadomienia.

Zgodnie z obowiązującym art. 24 ust. 3 ustawy, pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP, notyfikując fakt delegowania, przekazuje PIP oświadczenie zawierające informacje niezbędne w celu przeprowadzenia kontroli sytuacji faktycznej w miejscu pracy (są to np. dane dotyczące przewidywanej liczby pracowników delegowanych na terytorium RP wraz z danymi obejmującymi ich imię i nazwisko, datę urodzenia oraz obywatelstwo). Niezbędność pozyskiwania ww. danych dotyczących oprócz pracodawcy także pracowników została zgłoszona przez Państwową Inspekcję Pracy. Celem zbierania tych danych jest bowiem umożliwienie PIP np. kontroli zapewniania konkretnemu pracownikowi (tj. jednoznacznie zidentyfikowanemu) właściwego katalogu warunków zatrudnienia przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP, na co jednoznacznie wskazuje dodawany przepis art. 4a ust. 2 pkt 3 (dane pracownika delegowanego na terytorium RP, wobec którego mają być stosowane warunki zatrudnienia w zakresie określonym w art. 4 ust. 1 i 2)).

Podobnie jak oświadczenie pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP notyfikujące fakt delegowania oraz zawiadomienie o zmianie informacji zawartych w tym oświadczeniu (art. 24 ust. 3 i 5 ustawy), także umotywowane powiadomienie będzie się składało 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 (ust. 3).

**5) Rozszerzenie poziomu gwarancji warunków zatrudnienia w przypadku niezłożenia umotywowanego powiadomienia do upływu okresu 12 miesięcy delegowania lub gdy okres delegowania przekroczy 18 miesięcy w przypadku złożenia ww. powiadomienia**

Art. 1 pkt 4 projektu (nowy art. 4b ustawy)

Proponuje się wprowadzenie art. 4b, zgodnie z którym w przypadku, gdy okres delegowania pracownika na terytorium RP przekroczy 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 będzie zobowiązany zapewnić 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 (ust. 1). Chodzi tu zatem o warunki zatrudnienia wynikające z regulacji rangi ustawowej, a także aktów wykonawczych do ustaw.

Powyższe warunki zatrudnienia nie obejmują:

- 1) zasad i trybu zawierania i rozwiązywania umów o pracę;
- 2) zasad i trybu stosowania klauzul o zakazie konkurencji;
- 3) pracowniczych programów emerytalnych oraz pracowniczych planów kapitałowych (ust. 2).

Proponowany artykuł uwzględnia brzmienie art. 1 pkt 2 lit. b dyrektywy zmieniającej 2018/957/UE, dodający nowy ust. 1a akapit pierwszy w art. 3 dyrektywy podstawowej 96/71/WE, zgodnie z którym w przypadku gdy rzeczywisty okres delegowania przekracza 12 miesięcy, państwa członkowskie zapewniają, bez względu na to, jakie prawo ma zastosowanie do danego stosunku pracy, aby przedsiębiorstwa gwarantowały, w oparciu o zasadę równego traktowania, pracownikom, którzy zostali delegowani na ich terytorium, poza minimalnymi warunkami zatrudnienia, także stosowanie wszelkich mających zastosowanie warunków zatrudnienia, które w państwie członkowskim, gdzie wykonywana jest praca, określone są przez:

- przepisy ustawowe, wykonawcze lub administracyjne lub
- umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane lub które w innym przypadku mają zastosowanie zgodnie z ust. 8. Dodatkowo dyrektywa zmieniająca 2018/957/UE, w nowym akapicie drugim w ust. 1a w art. 3 dyrektywy podstawowej 96/71/WE, wprowadza zastrzeżenie, iż rozszerzony poziom gwarancji nie ma zastosowania do następujących kwestii:
  - a) procedur, formalności i warunków zawierania i rozwiązywania umów o pracę, w tym klauzul o zakazie konkurencji,
  - b) uzupełniających pracowniczych programów emerytalnych.

Należy podkreślić, iż w Polsce ponadzakładowe układy zbiorowe nie mają charakteru powszechnego, który z mocy prawa wiązałby wszystkich pracodawców. Nawet w przypadku zawarcia układu o charakterze branżowym, o jego zakresie obowiązywania nie decyduje zawarcie go dla danej branży, ale wykaz jednostek objętych tym układem. Wprawdzie regulacja art. 241<sup>18</sup> Kodeksu pracy przewiduje instytucję generalizacji ponadzakładowego układu zbiorowego, jednakże w praktyce instytucja ta nie jest stosowana.

## **6) Wprowadzenie zasady sumowania okresów delegowania pracowników wykonujących to samo zadanie w tym samym miejscu**

### Art. 1 pkt 4 projektu (nowy art. 4c ustawy)

Proponuje się dodanie art. 4c, zgodnie z którym przy obliczaniu okresów delegowania, o których mowa w art. 4 ust. 1, art. 4a ust. 1 i art. 4b ust. 1 (tj. 18 miesięcy delegowania – w przypadku złożenia umotywowanego powiadomienia do PIP lub po przekroczeniu 12 miesięcy delegowania – w przypadku braku takiego powiadomienia), sumować należy 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 (ust. 1).

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

Taka propozycja implementuje art. 1 pkt 2 lit. b dyrektywy zmieniającej 2018/957/UE, dodający nowy ust. 1a akapit czwarty w art. 3 dyrektywy podstawowej 96/71/WE, który wyjaśnia, iż w przypadku gdy pracodawca delegujący pracownika na terytorium państwa przyjmującego zastępuje pracownika delegowanego innym pracownikiem delegowanym wykonującym to samo zadanie w tym samym miejscu, okresem delegowania jest łączny czas trwania okresów delegowania poszczególnych pracowników delegowanych. Wyrażenie „to samo zadanie w tym samym miejscu” interpretuje się, uwzględniając między innymi charakter usługi, która ma być świadczona, pracę, która ma zostać wykonana, oraz adres(y) miejsca pracy (nowy ust. 1a akapit piąty w art. 3 dyrektywy podstawowej 96/71/WE) .

Proponowany przepis ma zatem zapewnić, zgodnie z celem ww. dyrektywy, aby zastępstwa pracowników delegowanych nie były wykorzystywane do obchodzenia przepisów

o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (motyw 11 dyrektywy zmieniającej 2018/957/UE).

## **7) Określenie warunków zatrudnienia gwarantowanych przez agencje pracy tymczasowej lub agencje wynajmujące personel**

### Art. 1 pkt 4 projektu (nowy art. 4d ustawy)

Proponuje się wprowadzenie art. 4d, obejmującego zakresem zastosowania pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP, który jest:

- podmiotem będącym agencją pracy tymczasowej albo agencją wynajmującą personel lub
- podmiotem będącym agencją pracy tymczasowej albo agencją wynajmującą personel, w przypadku gdy taki podmiot kieruje pracownika do pracodawcy użytkownika na terytorium tego samego lub innego państwa członkowskiego, który następnie kieruje tymczasowo tego pracownika do pracy na terytorium RP.

Taki pracodawca (tj. podmiot) będzie miał obowiązek zapewnienia pracownikowi delegowanemu na terytorium RP – w okresie wykonywania przez niego pracy na rzecz pracodawcy użytkownika, do którego został skierowany – warunków pracy i innych warunków zatrudnienia nie mniej korzystnych niż przysługujące pracownikom tymczasowym, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 9 lipca 2001 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (ust. 1).

Powyższe warunki pracy i inne warunki zatrudnienia będą mogły wynikać z przepisów stanowionych, a także z innych źródeł prawa pracy w rozumieniu art. 9 Kodeksu pracy (ust. 2).

Taki pracodawca będzie miał także obowiązek zapewnienia pracownikowi delegowanemu na terytorium RP warunków zakwaterowania, jeżeli na podstawie innych źródeł prawa pracy niż stanowione będą one zapewniane lokalnym pracownikom tymczasowym znajdującym się z dala od ich normalnego miejsca pracy (ust. 3).

Proponowany przepis uwzględnia brzmienie art. 1 pkt 2 lit. e dyrektywy zmieniającej 2018/957/UE, który zmienia art. 3 ust. 9 dyrektywy podstawowej 96/71/WE, przez umożliwienie przyjmującym państwom członkowskim wymagania, aby agencje pracy tymczasowej lub agencje pośrednictwa pracy delegujące pracowników gwarantowały tym pracownikom dodatkowo do warunków zatrudnienia, o których mowa w ust. 1b tego artykułu,

stosowanie innych warunków, które mają zastosowanie do pracowników tymczasowych w państwie członkowskim, w którym wykonywana jest praca.

Proponowana regulacja zagwarantuje zatem pracownikom delegowanym na terytorium RP przez pracodawców będących agencją pracy tymczasowej albo agencją wynajmującą personel stosowanie do nich warunków zatrudnienia wynikających zarówno z prawa stanowionego, jak i zakładowych źródeł prawa pracy (układów zbiorowych, porozumień zbiorowych opartych na ustawie, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy) w zakresie, w jakim warunki te zapewniane są krajowym pracownikom tymczasowym. Zgodnie z zasadą równego traktowania pracowników, wyrażoną w art. 15 ust. 1 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, pracownik tymczasowy w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i warunków zatrudnienia niż pracownicy zatrudnieni przez tego pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy.

## **8) Zmiana formy należytej staranności**

### Art. 1 pkt 7 projektu (zmiana art. 8 ustawy)

Art. 8 ustawy reguluje instytucję należytej staranności i skutki jej dochowania przez podmiot powierzający wykonanie prac określonych w art. 5 ust. 2 (wykonawcę), która obecnie polega na przekazaniu pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia, obowiązujących na terytorium RP, i odebraniu od niego obligatoryjnego oświadczenia o dopełnieniu obowiązku złożenia deklaracji przewidzianej w ustawie. W konsekwencji powyższego podmiot ten nie ponosi odpowiedzialności solidarnej.

Proponuje się zmianę ww. art. 8, zgodnie z którą należyta staranność wykonawcy będzie polegała na przekazaniu pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia, o których mowa w art. 4 ust. 2 (minimalnych warunkach zatrudnienia zapewnianych przez okres 12 miesięcy delegowania lub 18 miesięcy delegowania w przypadku złożenia przez pracodawcę umotywowanego powiadomienia) lub w art. 4b (rozszerzonych warunkach zatrudnienia zapewnianych w przypadku upływu 12 miesięcy delegowania i braku złożenia przez pracodawcę umotywowanego powiadomienia lub upływu 18 miesięcy delegowania w przypadku złożenia takiego powiadomienia) albo w art. 4d (warunkach zatrudnienia zapewnianych delegowanym na terytorium RP pracownikom

tymczasowym) oraz odebraniu od niego potwierdzenia złożenia oświadczenia, o którym mowa w art. 24 ust. 3. Takie zachowanie wykonawcy umożliwi mu zwolnienie się z obowiązku ponoszenia odpowiedzialności solidarnej z pracodawcą delegującym pracownika na terytorium RP.

Konieczność modyfikacji przywołanego przepisu wynika przede wszystkim z zaproponowanego zróżnicowania katalogu warunków zatrudnienia uzależnionego od okresu delegowania (do 12 lub 18 miesięcy lub powyżej 18 miesięcy) bądź od podmiotu będącego pracodawcą delegującym pracownika na terytorium RP (agencja pracy tymczasowej albo agencja wynajmująca personel). Jednocześnie, z uwagi na szeroki zakres nowego obowiązku informacyjnego, proponuje się dodanie ust. 2, przewidującego alternatywny sposób przekazania powyższej informacji. Takie poinformowanie będzie mogło nastąpić również przez pisemne wskazanie strony internetowej, prowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy, w zakresie informacji o warunkach zatrudnienia zamieszczonych na tej stronie. Jednakże ze względu na fakt, iż na powołanej stronie nie będą zamieszczane wszystkie warunki zatrudnienia zapewniane pracownikom tymczasowym delegowanym na terytorium RP przez agencje pracy tymczasowej albo agencje wynajmujące personel (wyłączone będą informacje o warunkach zatrudnienia wynikające z postanowień układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy), w zakresie tych warunków niezamieszczonych na stronie wykonawca będzie zobowiązany przekazać pracodawcy dodatkowo pisemną informację.

## **9) Modyfikacja zadań Państwowej Inspekcji Pracy**

### Art. 1 pkt 8 projektu (zmiana art. 9 ustawy)

Z uwagi na propozycję dodania art. 4a, art. 4b oraz art. 4d do ustawy konieczne stało się uzupełnienie katalogu zadań Państwowej Inspekcji Pracy, zawartego w art. 9 ust. 2 ustawy.

Propozycja modyfikacji art. 9 ust. 2 pkt 1 polega na rozszerzeniu zakresu informacji o warunkach zatrudnienia, udzielanej przez Państwową Inspekcję Pracy na wniosek zainteresowanego, także o informacje zawarte w dodawanym art. 4b.

Ponadto, z uwagi na propozycję nowej regulacji dotyczącej delegowania pracowników przez agencje pracy tymczasowej albo agencje wynajmujące personel, niezbędne jest dodanie

nowego pkt 1a, zgodnie z którym do zadań Państwowej Inspekcji Pracy będzie należało także 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 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.

Wprowadzona dyrektywą zmieniającą 2018/957/UE możliwość złożenia przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP umotywowanego powiadomienia wymusiła konieczność dodania pkt 2a, zgodnie z którym do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należeć będzie także przyjmowanie umotywowanego powiadomienia.

Dodatkowo proponuje się zmianę brzmienia wprowadzenia do wyliczenia, zawartego w pkt 4, polegającą na rozszerzeniu zakresu współpracy z właściwymi organami innych państw członkowskich także o zwalczanie nadużyć lub reagowanie na przypadki nielegalnej działalności związanych z delegowaniem pracowników. W konsekwencji współpraca, doprecyzowana w pkt 4 lit. a–d, będzie dotyczyła także nowego zakresu tej współpracy.

Powyższa propozycja wynika z art. 1 pkt 3 dyrektywy zmieniającej 2018/957/UE, modyfikującego art. 4 ust. 2 dyrektywy podstawowej 96/71/WE, który w nowym brzmieniu wymaga, aby państwa członkowskie przewidziały współpracę między właściwymi organami lub podmiotami, w tym organami publicznymi, które zgodnie z prawem krajowym odpowiadają za nadzorowanie warunków zatrudnienia pracowników delegowanych, w tym na poziomie Unii. Taka współpraca ma polegać w szczególności na udzielaniu odpowiedzi na uzasadnione wnioski tych organów lub podmiotów o informacje dotyczące transnarodowego wynajmowania pracowników oraz na zwalczaniu oczywistych nadużyć lub na reagowaniu na ewentualne przypadki nielegalnej działalności, takie jak transnarodowe przypadki pracy nierejestrowanej i fikcyjnego samozatrudnienia związane z delegowaniem pracowników.

Dodatkowo, zgodnie z powyższym przepisem, Komisja ma być informowana w przypadku powtarzających się opóźnień w dostarczaniu takich informacji państwu członkowskiemu, na którego terytorium pracownik jest delegowany, i podejmuje w związku z tym odpowiednie środki. W celu transpozycji tego przepisu projekt przewiduje dodanie w art. 9 nowego ust. 3a obligującego Państwową Inspekcję Pracy do informowania Komisji Europejskiej o każdym

przypadku powtarzających się opóźnień w udzielaniu przez właściwe organy innych państw członkowskich informacji dotyczących delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w szczególności za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym (IMI).

## **10) Modyfikacja uprawnień kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy**

### Art. 1 pkt 9 (zmiana art. 12 ustawy)

Proponuje się dodanie w art. 12 nowego ust. 2a, zgodnie z którym Państwowa Inspekcja Pracy będzie miała prawo występować do podmiotów i organów wymienionych w ust. 1 i 2 (tj. pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP, przedsiębiorcy, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, a także naczelników urzędów skarbowych i innych organów administracji publicznej) z żądaniem albo z wnioskiem udzielenia niezbędnych informacji dotyczących delegowania pracownika z terytorium RP, w przypadku podejrzenia naruszenia przepisów państwa członkowskiego, do którego skierowany został pracownik delegowany z terytorium RP. Konsekwencją takiej zmiany jest także redakcyjna modyfikacja ust. 3.

Powyższa propozycja stanowi odpowiedź na postulat zgłoszony przez Państwową Inspekcję Pracy, aby jej organy były uprawnione do pozyskiwania od pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP, przedsiębiorcy, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, naczelników urzędów skarbowych i innych organów administracji publicznej informacji nt. delegowania pracownika na terytorium innego państwa członkowskiego, nie tylko na potrzeby wniosków, o których mowa w art. 9 ust. 4 pkt 2 lit. d ustawy, lecz także w ramach działalności kontrolno-nadzorczej PIP, w związku z podejrzeniem naruszania przepisów kraju oddelegowania.

Obecnie organy Państwowej Inspekcji Pracy nie są uprawnione do regulowania – przy pomocy właściwych sobie środków prawnych – nieprawidłowości wynikających z nieprzestrzegania przez pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP przepisów prawa kraju oddelegowania.

W myśl obowiązującego przepisu art. 12 ust. 2 ustawy, PIP jest uprawniona do występowania do naczelników urzędów skarbowych i innych organów administracji publicznej z wnioskami o udzielenie informacji dotyczących delegowania pracowników na terytorium RP albo z tego terytorium niezbędnych do zamieszczenia jedynie w odpowiedzi na uzasadnione wnioski właściwych organów innych państw członkowskich.

Z informacji uzyskanych z PIP wynika, że w przypadku wniosków dotyczących delegowania pracowników z Polski, podstawą ich przesłania do organu właściwego w innym państwie członkowskim jest podejrzenie naruszania przepisów kraju oddelegowania (np. dotyczącego niezapewnienia pracownikowi delegowanemu płacy minimalnej obowiązującej w kraju przyjmującym). Wypracowana przez lata praktyka współpracy PIP z jej odpowiednikami w Europie wymaga, aby wniosek zawierał możliwie najpełniejszy materiał dowodowy oraz informacje nt. stanu faktycznego konkretnej sytuacji delegowania, tak aby na podstawie przesłanych materiałów możliwe było dokonanie oceny działania polskiego podmiotu z perspektywy przepisów kraju oddelegowania. Brak możliwości dokonania ww. ustaleń, celem przygotowania takiego wniosku, na podstawie informacji pochodzących od pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP czy też od instytucji publicznych, hamuje proces wymiany informacji i współpracy międzynarodowej instytucji kontrolujących prawidłowość procesów delegowania.

Zakres przedmiotowy ww. wniosków obejmuje całościową ocenę (w szerokim przedziale czasowym) wszystkich elementów faktycznych cechujących taką aktywność przedsiębiorstwa w państwie prowadzenia tej działalności, w tym także wielkość obrotu uzyskanego w państwie członkowskim prowadzenia działalności, z uwzględnieniem sytuacji nowo powstałych przedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw, miejsce, w którym przedsiębiorstwo prowadzi znaczącą działalność gospodarczą, liczbę wykonywanych umów.

W konsekwencji w ramach wniosków kierowanych do PIP za pośrednictwem systemu IMI z organów właściwych innych państw członkowskich UE, dla oceny czy mamy do czynienia z rzeczywistym delegowaniem – zagraniczne instytucje wnioskuje o przekazanie informacji dotyczących:

- ogólnej wielkości obrotów przedsiębiorstwa,
- wielkości obrotów z działalności w Polsce jako kraju zarejestrowanej działalności gospodarczej,
- wielkości obrotów Polsce jako kraju przyjmującego.

Przedstawiona zmiana przepisów przyczyni się zatem do eliminacji opisanych wyżej barier.

Należy jednak podkreślić, iż projektowana zmiana nie ma na celu rozszerzenia zakresu podmiotowego i przedmiotowego informacji pozyskiwanych m.in. od Zakładu Ubezpieczeń

Spółecznych czy też naczelników urzędów skarbowych, a jedynie dookreślenie katalogu sytuacji, w których możliwe jest wystąpienie z wnioskiem o udzielenie tych informacji (tj. przyznanie możliwości pozyskania ww. danych na potrzeby spraw dotyczących delegowania pracowników realizowanych przez PIP – także bez wniosku organu właściwego innego państwa).

Proponowana regulacja pozostaje także w zgodzie z postanowieniem art. 7 ust. 4 dyrektywy wdrożeniowej 2014/67/UE, w myśl którego w przypadku pojawienia się faktów wskazujących na możliwe nieprawidłowości, państwo członkowskie z własnej inicjatywy przekazuje zainteresowanemu państwu członkowskiemu bez zbędnej zwłoki wszelkie odpowiednie informacje. Realizacja tego obowiązku jest możliwa tylko przez uprzednie pozyskanie tych informacji – w tym także w ramach kontroli, na których realizację zezwalają również postanowienia dyrektywy wdrożeniowej 2014/67/UE. Artykuł 7 ust. 2 cytowanej dyrektywy zezwala bowiem państwu członkowskiemu, w którym usługodawca prowadzi działalność, na monitorowanie, kontrolowanie i podejmowanie niezbędnych środków nadzoru lub środków egzekucji zgodnie z prawem krajowym, praktyką krajową i krajowymi procedurami administracyjnymi, w odniesieniu do pracowników delegowanych do innego państwa członkowskiego.

## **11) Rozszerzenie zakresu informacji zamieszczanych na stronie internetowej Państwowej Inspekcji Pracy**

### Art. 1 pkt 10 projektu (zmiana art. 13 ust. 1 ustawy)

Z uwagi na propozycję dodania art. 4b konieczne jest rozszerzenie zakresu informacji zamieszczanej na stronie internetowej prowadzonej przez Państwową Inspekcję pracy, także o warunki zatrudnienia zawarte w proponowanym art. 4b (tj. warunki zatrudnienia, jakie zobowiązany jest zapewnić pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP po upływie 18 miesięcy delegowania, w przypadku złożenia umotywowanego powiadomienia do PIP lub po przekroczeniu 12 miesięcy delegowania – w przypadku braku takiego powiadomienia), ze wskazaniem, w zakresie wynagrodzenia za pracę, wszystkich obowiązkowych składników takiego wynagrodzenia, oraz zakresu ich stosowania do pracownika delegowanego na terytorium RP.

Dyrektywa zmieniająca 2018/957/UE w art. 1 pkt 2 lit. a, dodającym nowy akapit czwarty w art. 3 ust. 1 dyrektywy podstawowej 96/71/WE, wymaga, aby państwa członkowskie podawały do wiadomości publicznej informacje o warunkach zatrudnienia, zgodnie z krajowym ustawodawstwem lub praktyką, bez zbędnej zwłoki i w przejrzysty sposób, na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej, w tym informacje o elementach składowych wynagrodzenia, które są obowiązkowe na mocy krajowych przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, lub na mocy umów zbiorowych lub orzeczeń arbitrażowych. Zatem powyższa propozycja ma także służyć wdrożeniu obowiązku zamieszczania na stronie internetowej informacji o wszystkich obowiązkowych składnikach wynagrodzenia stosowanych do pracownika delegowanego na terytorium RP.

Ponadto, z uwagi na propozycję nowej regulacji dotyczącej warunków pracy i innych warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych delegowanych przez agencje pracy tymczasowej albo agencje wynajmujące personel, niezbędne stało się dodanie w art. 13 nowego pkt 1a, zgodnie z którym na ww. stronie będą znajdowały się także informacje dotyczące warunków zatrudnienia, o których mowa w art. 4d (tj. warunków pracy i innych warunków zatrudnienia zapewnianych przez takich pracodawców), 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.

Celem zapewnienia pełnej implementacji zmienionego art. 3 ust. 1 akapit czwarty i piąty dyrektywy podstawowej 96/71/WE w zakresie obowiązku prowadzenia strony internetowej zawierającej informacje o warunkach zatrudnienia, dodano ust. 3a przewidujący obowiązek Państwowej Inspekcji Pracy prowadzenia tej strony w sposób zapewniający przejrzystość i dokładność zawartych na niej informacji oraz aktualizowana jej bez zbędnej zwłoki.

## **12) Rozszerzenie uprawnień pokontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy**

### Art. 1 pkt 11 projektu (nowy ust. 6 w art. 14)

Zgodnie z obowiązującym art. 14 ustawy Państwowa Inspekcja Pracy ma obowiązek przeprowadzenia kontroli prawidłowości delegowania pracowników. Dotyczy to sytuacji, w których zaistnieją wątpliwości, czy dany pracownik może zostać uznany za pracownika delegowanego na terytorium RP.

Proponuje się dodanie w art. 14 ust. 6, zgodnie z którym, 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.

Powyższy przepis stanowi transpozycję art. 1 pkt 4 dyrektywy zmieniającej 2018/957/UE, dodającego nowy akapit czwarty w art. 5 dyrektywy podstawowej 96/71/WE, który wprowadza obowiązek zapewnienia przez państwo członkowskie, aby w przypadku gdy w wyniku całościowej oceny ustalono, że przedsiębiorstwo w sposób niedozwolony lub oszukańczy tworzy wrażenie, że sytuacja pracownika jest objęta zakresem stosowania dyrektywy, taki pracownik mógł korzystać z odpowiedniego ustawodawstwa i praktyki. Państwa członkowskie zapewniają także, aby nie prowadziło to do objęcia danego pracownika warunkami mniej korzystnymi niż te, które mają zastosowanie do pracowników delegowanych (nowy akapit piąty w art. 5 dyrektywy podstawowej 96/71/WE).

### **13) Rozszerzenie zakresu przedmiotowego kontroli Państwowej Inspekcji Pracy**

#### Art. 1 pkt 12 projektu (zmiana art. 15 ust. 1 ustawy)

Celem zapewnienia spójności proponowanych przepisów ustawy (art. 4b, art. 4d oraz rozdziału 5a) z uprawnieniami kontrolnymi Państwowej Inspekcji Pracy, konieczne jest uzupełnienie art. 15 ust. 1 ustawy, regulującego zakres przedmiotowy kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, o ww. nowe regulacje.

Zgodnie zatem z proponowanym brzmieniem art. 15 ust. 1 ustawy Państwowa Inspekcja Pracy będzie kontrolowała warunki zatrudnienia pracowników delegowanych na terytorium RP, o których mowa nie tylko w art. 4 ust. 2 z zastrzeżeniem art. 5 (tj. minimalne warunki zatrudnienia zapewniane przez 12 miesięcy delegowania każdemu pracownikowi delegowanemu na terytorium RP, który nie jest pracownikiem tymczasowym), ale także rozszerzone warunki zatrudnienia zapewniane takim pracownikom w przypadku upływu 12 miesięcy delegowania lub upływu 18 miesięcy delegowania w przypadku złożenia przez pracodawcę umotywowanego powiadomienia (proponowany art. 4b) oraz warunki zatrudnienia zapewniane delegowanym na terytorium RP pracownikom tymczasowym (proponowany art. 4d ustawy).

Ponadto Państwowa Inspekcja Pracy będzie także kontrolowała spełnienie przez pracodawcę użytkownika w rozumieniu przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych obowiązków nałożonych na niego na mocy dodawanego rozdziału 5a (tj. obowiązku poinformowania zagranicznej agencji pracy tymczasowej lub agencji wynajmującej personel o warunkach zatrudnienia stosowanych do krajowych pracowników tymczasowych oraz o zamiarze skierowania delegowanego pracownika tymczasowego do pracy w innym państwie członkowskim)

Dodatkowo proponuje się dodanie do powyższego katalogu zadań kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy także weryfikacji spełnienia przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP obowiązku, o którym mowa w art. 24 ust. 3–5 oraz art. 25 ustawy. Dotyczy to zatem obowiązku tego pracodawcy złożenia oświadczenia o delegowaniu pracownika, powiadomienia o zmianie danych objętych tym oświadczeniem oraz dopełnienia wymogów związanych z przechowywaniem dokumentów i udostępnianiem ich na potrzeby kontroli PIP.

Konieczność takiej modyfikacji przepisu została zgłoszona przez Państwową Inspekcję Pracy. W opinii tego organu kompetencja PIP do regulowania nieprawidłowości w zakresie zapewniania warunków zatrudnienia pracowników delegowanych na terytorium RP została wyrażona wprost w art. 15 ustawy. Natomiast w zakresie przestrzegania przez pracodawców delegujących pracowników na terytorium RP obowiązków tzw. informacyjnych (składanie oświadczenia o delegowaniu, przechowywanie i udostępnianie dokumentów, o których mowa w art. 25 ustawy) ustawa nie wskazuje wprost na kompetencje PIP do wydawania środków prawnych przydanych inspektorom pracy celem usunięcia nieprawidłowości. Zgodnie ze stanowiskiem PIP, za nowelizacją przepisu przemawia fakt, że do kompetencji tego organu należy ściganie wykroczeń popełnianych przez ww. pracodawców. Wydaje się zatem nielogiczne, aby inspektor pracy mógł sankcjonować określone zachowanie jako czyn karalny, nie mogąc jednocześnie uregulować powyższego zagadnienia za pomocą środka prawnego (choć należy pamiętać, że postępowanie kontrolne i postępowanie wykroczeniowe są od siebie niezależne).

#### **14) Rozszerzenie obowiązku aktualizacji danych pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP**

Art. 1 pkt 13 projektu (zmiana art. 24 ust. 5)

Proponuje się zmianę ust. 5 polegającą na wprowadzeniu obowiązku informowania Państwowej Inspekcji Pracy o każdej zmianie informacji zawartych w oświadczeniu o delegowaniu pracownika, o których mowa w art. 24 ust. 3 i 4 ustawy, w terminie 7 dni roboczych od dnia zaistnienia tej zmiany.

Zmiana ta wykracza poza bezpośredni zakres wdrożenia dyrektywy zmieniającej 2018/957/UE. Zmiana podlega notyfikacji do Komisji Europejskiej jako nowy środek kontrolny, zgodnie z art. 9 ust. 5 dyrektywy wdrożeniowej 2014/67/UE. Przepis ten stanowi, że państwa członkowskie powiadamiają Komisję i informują usługodawców o wszelkich stosowanych lub wprowadzonych przez siebie środkach, o których mowa w ust. 1 i 2 (tj. wymogach administracyjnych i środkach kontrolnych niezbędnych do zapewnienia skutecznego monitorowania zgodności z zobowiązaniami ustanowionymi w dyrektywie 2014/67/UE i dyrektywie 96/71/WE, o ile takie wymogi i środki są uzasadnione i proporcjonalne zgodnie z prawem Unii).

Zgodnie z informacjami uzyskanymi z Państwowej Inspekcji Pracy analiza treści dokumentów składanych do PIP pozwala na stwierdzenie, że nie wszyscy pracodawcy delegujący pracowników do czasowego wykonywania pracy w Polsce w pełni i prawidłowo realizują nałożone na nich zobowiązanie dotyczące składania oświadczenia o delegowaniu pracownika. Oświadczenie zawiera informacje aktualne wyłącznie na moment jego składania – wg stanu wiedzy podmiotu delegującego. Inspektorzy pracy nie posiadają aktualnej informacji na temat rzeczywistej liczby pracowników delegowanych i faktycznego miejsca świadczenia przez nich pracy, co utrudnia skuteczne przeprowadzenie kontroli. Obecnie zawiadomienie o zmianie danych objętych oświadczeniem obejmuje tylko okoliczności leżące po stronie podmiotu delegującego, zmianę osoby pośredniczącej w kontaktach z PIP oraz miejsca przechowywania dokumentów i zmianę pracodawcy użytkownika. Nie jest wymagane, w przypadku gdy w ramach jednej umowy zawartej między polskim podmiotem i jego zagranicznym kontrahentem następuje wymiana osób delegowanych lub zmiana miejsca wykonywania przez nich pracy. Należy mieć na uwadze, że oświadczenie o delegowaniu nie jest dokumentem wyłącznie potwierdzającym fakt delegowania pracownika na terytorium RP. Celem ww. dokumentu jest przekazanie do Państwowej Inspekcji Pracy informacji niezbędnych w celu przeprowadzenia kontroli sytuacji faktycznej w miejscu pracy, na co

wskazuje wprost przepis art. 24 ust. 3 ustawy. Biorąc więc pod uwagę brzmienie art. 24 ust. 3 w zw. z art. 24 ust. 5 ustawy, w opinii PIP cel ustawodawcy nie jest w pełni realizowany. W wielu przypadkach oświadczenie o delegowaniu pracownika nie odzwierciedla faktycznej sytuacji delegowania (ustawa wymaga wskazania wyłącznie przewidywanej liczby pracowników delegowanych, przewidywanej daty rozpoczęcia i zakończenia delegowania). Należy podkreślić także, że inspektor pracy podejmuje czynności kontrolne, m.in. w oparciu o dane zawarte w oświadczeniu. Niezgodność danych w oświadczeniu ze stanem faktycznym może mieć negatywny wpływ na skuteczność i efektywność kontroli już na etapie jej przygotowania.

Proponowana przez Państwową Inspekcję Pracy nowelizacja nie narusza postanowień dyrektywy wdrożeniowej. Art. 9 ust. 2 tej dyrektywy umożliwia wprowadzenie innych wymogów informacyjnych i środków kontrolnych, jeżeli pojawią się okoliczności lub nastąpią nowe wydarzenia wskazujące, że obecne wymogi administracyjne i środki kontrolne nie są wystarczająco skuteczne do zapewnienia efektywnego monitorowania zgodności z wymogami określonymi w dyrektywie 96/71/WE i dyrektywie 2014/67/JE, pod warunkiem że nowe wymogi i środki są uzasadnione i proporcjonalne. W opinii Państwowej Inspekcji Pracy zobowiązanie pracodawcy delegującego do informowania o każdej zmianie danych objętych oświadczeniem o delegowaniu pracownika nie pozostaje w sprzeczności z ww. regulacją i nie stanowi narzędzia ograniczającego swobodę świadczenia usług w ramach instytucji delegowania.

## **15) Zapewnienie identyfikowalności składników wynagrodzenia**

### Art. 1 pkt 14 projektu (zmiana art. 25 ust. 1 pkt 3 ustawy)

Proponuje się zmianę art. 25 ust. 1 pkt 3, zgodnie z którą pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP będzie obowiązany w okresie delegowania do przechowywania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w postaci papierowej lub elektronicznej 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.

Powyższa redakcja przepisu uwzględnia wskazówkę zawartą w motywie 18 dyrektywy zmieniającej 2018/957/UE, zgodnie z którą, aby zapewnić przejrzystość i ułatwić właściwym organom i podmiotom przeprowadzanie kontroli, konieczne jest, aby wszystkie elementy składowe wynagrodzenia można było wystarczająco szczegółowo zidentyfikować zgodnie z krajowym ustawodawstwem lub praktyką państwa członkowskiego, z którego delegowano pracownika.

Proponuje się zatem zamieszczenie wyraźnego obowiązku dla pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP sporządzania dokumentów określających wysokość wynagrodzenia pracownika w taki sposób, aby na ich podstawie składniki wynagrodzenia były łatwo identyfikowalne zgodnie z właściwym prawem.

**16) Wprowadzenie obowiązków informacyjnych pracodawcy użytkownika, do którego skierowany został do pracy pracownik z innego państwa członkowskiego lub który kieruje pracownika do pracy w innym państwie członkowskim**

Art. 1 pkt 15 projektu (nowy rozdział 5a )

Proponuje się dodanie nowego rozdziału 5a, regulującego obowiązki pracodawcy użytkownika, do którego skierowany został do pracy pracownik z innego państwa członkowskiego lub który kieruje pracownika do pracy w innym państwie członkowskim.

Proponuje się zatem dodanie nowego art. 25a, zgodnie z którym pracodawca użytkownik będzie zobowiązany przekazać pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP, który jest podmiotem będącym agencją pracy tymczasowej lub agencją wynajmującą personel, pisemną informację o stronie internetowej prowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy, w zakresie informacji dotyczących warunków zatrudnienia gwarantowanych takiemu pracownikowi.

Ponieważ na ww. stronie nie będą zamieszczane wszystkie warunki zatrudnienia zapewniane pracownikom delegowanym na terytorium RP przez agencje pracy tymczasowej (wyłączone będą informacje o warunkach zatrudnienia wynikających z innych źródeł prawa pracy w rozumieniu art. 9 Kodeksu pracy), w zakresie tych warunków pracodawca użytkownik będzie zobowiązany przekazać ww. pracodawcy pisemną informację.

Powyższy przepis ma na celu wdrożenie nowego ust. 1b akapitu drugiego w art. 3 dyrektywy zmieniającej 2018/957/UE, zgodnie z którym przedsiębiorstwo użytkownik informuje przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 3 lit. c, o warunkach zatrudnienia, które stosuje w odniesieniu do warunków pracy i wynagrodzenia w zakresie obowiązkowych warunków zatrudnienia zapewnianych delegowanym pracownikom tymczasowym, o których mowa w nowym ust. 1b akapicie pierwszym w art. 3 dyrektywy podstawowej 96/71/WE.

Zgodnie zaś z propozycją zawartą w art. 25b pracodawca użytkownik w rozumieniu przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, do którego został skierowany pracownik tymczasowy przez pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP – będącego agencją pracy tymczasowej, będzie zobowiązany poinformować tego pracodawcę o zamiarze skierowania tego pracownika do pracy w innym państwie członkowskim, co najmniej 15 dni roboczych przed planowanym skierowaniem (ust. 1).

Taki sam obowiązek będzie ciążył na ww. pracodawcy użytkownika wobec podmiotu, który jako agencja pracy tymczasowej albo agencja wynajmującą 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 (ust. 2).

Projektodawca celowo posługuje się sformułowaniem „pracodawcy użytkownika w rozumieniu przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych” w przypadkach, w których zachodzi sytuacja regulowana przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (tj. w sytuacji skierowania przez polską agencję pracy tymczasowej pracownika tymczasowego do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz polskiego pracodawcy użytkownika (ust. 1). Natomiast w sytuacji, która nie podlega regulacji przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (tj. gdy zagraniczny podmiot będący agencją pracy tymczasowej lub agencją wynajmującą personel kieruje do polskiego pracodawcy użytkownika pracownika tymczasowego), użyte zostało pojęcie „pracodawcy użytkownika” (ust. 2).

Powyższy przepis implementuje art. 1 pkt 1 lit. c dyrektywy zmieniającej 2018/957/UE, dodający nowy akapit drugi w art. 1 ust. 3 dyrektywy podstawowej 96/71/WE, który wymaga, aby pracodawca użytkownik informował agencję pracy tymczasowej albo agencję pośrednictwa pracy, które wynajęły pracownika, z odpowiednim wyprzedzeniem o rozpoczęciu pracy przez pracownika delegowanego w innym państwie członkowskim.

Wydaje się, iż termin 15 dni roboczych na spełnienie tego obowiązku przez pracodawcę użytkownika jest terminem odpowiednim w rozumieniu ww. artykułu dyrektywy.

## **17) Zmiany redakcyjne**

### Art. 1 pkt 1 (zmiana brzmienia odnośnika do ustawy)

Proponuje się zmianę odnośnika nr 1 pkt 1 przez dodanie do niego publikatora dyrektywy zmieniającej 2018/957/UE.

### Art. 1 pkt 2 projektu (zmiana art. 3 pkt 3 ustawy)

Proponuje się dodanie do obowiązującej w ustawie definicji „państwa członkowskiego” także informacji o publikatorze wdrażanej dyrektywy zmieniającej 2018/957/UE.

### Art. 1 pkt 5 projektu (zmiana art. 5 ust. 1 ustawy)

Proponuje się zmianę redakcji art. 5 ust. 1, polegającą na rezygnacji z dotychczasowego odesłania do warunków zatrudniania wymienionych w art. 4 ust. 2 pkt 2–4 ustawy i przytoczeniu wprost brzmienia wymienionych przepisów (tj. warunków zatrudnienia dotyczących wymiaru urlopu wypoczynkowego oraz wysokości wynagrodzenia za pracę, jednak bez odrębnego wymieniania wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, który stanowi obowiązkowy składnik wynagrodzenia za pracę).

Taka modyfikacja ma ułatwić stosowanie przepisów ustawy w związku z proponowanymi w niej zmianami, zwłaszcza w kontekście wyodrębnienia regulacji dotyczącej warunków zatrudnienia gwarantowanych przez agencje pracy tymczasowej oraz agencje wynajmujące personel. Pozostawienie odesłania do art. 4 ust. 2 pkt 2–4, który zgodnie z proponowaną zmianą nie będzie miał zastosowania do takich pracodawców, byłoby niewłaściwe i mogłoby budzić wątpliwości, czy powołany artykuł ma zastosowanie do pracowników delegowanych na terytorium RP, będących pracownikami tymczasowymi.

### Art. 1 pkt 6 projektu (zmiana art. 7 ust. 1 ustawy)

Proponuje się zmianę art. 7 ust. 1, zgodnie z którą dotychczasowe odesłanie do warunków zatrudnienia, o których mowa w art. 4 ust. 2 pkt 3 i 4, zastępuje się przytoczeniem wprost brzmienia przepisów, w wersji zmodyfikowanej projektem. Oznacza to, iż wykonawca powierzający wykonanie prac określonych w art. 5 ust. 2 pracodawcy delegującemu

pracownika na terytorium RP, będzie ponosił 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 wysokości wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Podobnie jak w przypadku propozycji zmiany art. 5 ust. 1 ustawy nowa redakcja ma ułatwić stosowanie ustawy w związku z proponowanymi w niej zmianami (w kontekście wyodrębnienia warunków zatrudnienia gwarantowanych przez agencje pracy tymczasowej oraz agencje wynajmującej personel w odrębnej regulacji).

Dodatkowo nadanie nowego brzmienia przepisu jest niezbędne z uwagi na proponowaną modyfikację warunku zatrudnienia, zawartego w art. 4 ust. 2 pkt 3 ustawy. Odpowiedzialność solidarna wykonawcy powierzającego wykonanie prac oraz pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP jest ograniczona wyłącznie do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę (zgodnie z art. 12 ust. 1 dyrektywy wdrożeniowej 2014/67/UE), natomiast w art. 4 ust. 2 pkt 3 proponuje się wprowadzić warunek szerszy, tj. wynagrodzenia za pracę.

#### Art. 1 pkt 17 projektu (zmiana art. 29 ustawy)

Z uwagi na propozycję dodania w ustawie nowych wykroczeń, określonych w proponowanych art. 28a i art. 28b, konieczne stało się także uzupełnienie o te wykroczenia art. 29 ustawy.

### **18) Przepisy karne**

#### Art. 1 pkt 16 projektu (nowy art. 28a i art. 28b ustawy)

Proponuje się dodać art. 28a, zgodnie z którym karze grzywny od 1000 do 30 000 zł będzie podlegał pracodawca użytkownik, który nie przekaze pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP, będącego agencją pracy tymczasowej albo agencją wynajmującą personel, informacji o warunkach zatrudnienia, o których mowa w art. 25a.

Podobnie, zgodnie z art. 28b, karze grzywny od 1000 do 30 000 zł będzie podlegał pracodawca użytkownik w rozumieniu przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, do którego został skierowany pracownik tymczasowy przez pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP, będącego agencją pracy tymczasowej, który nie poinformuje w terminie tego pracodawcy o zamiarze skierowania tego pracownika do pracy w innym państwie członkowskim, zgodnie z art. 25b ust. 1.

Tej samej karze będzie podlegał ww. pracodawca użytkownik, który zgodnie z art. 25b ust. 2, nie poinformuje w terminie podmiotu, będącego agencją pracy tymczasowej albo agencją wynajmującą personel, który 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.

Dyrektywa zmieniająca 2018/957/UE w art. 1 pkt 4, wprowadzającym nowy akapit drugi w art. 5 dyrektywy podstawowej 96/71/WE, nakłada na państwa członkowskie obowiązek nałożenia sankcji mających zastosowanie w przypadku naruszeń przepisów krajowych przyjętych na podstawie tej dyrektywy i podjęcia wszelkich niezbędnych środków w celu zapewnienia ich wykonywania. Przewidziane sankcje muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.

Proponowane regulacje mają zatem na celu zapewnienie skutecznej realizacji obowiązków informacyjnych nałożonych na pracodawcę użytkownika (określonych w proponowanych art. 25a i art. 25b).

Należy podkreślić, że ustawa już obecnie przewiduje sankcje w art. 27 i art. 28 za nieprzestrzeganie przez pracodawców delegujących pracowników obowiązków związanych z delegowaniem przewidzianych w tej ustawie.

Dyrektywa zmieniająca 2018/957/UE w art. 1 pkt 2 przewiduje dodanie w art. 3 ust. 1 dyrektywy podstawowej 96/71/WE m.in. nowego akapitu szóstego, zgodnie z którym, w przypadku gdy informacje na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej nie wskazują, z naruszeniem art. 5 dyrektywy 2014/67/UE, które warunki zatrudnienia mają być stosowane, okoliczność ta jest brana pod uwagę, zgodnie z krajowym ustawodawstwem i/lub praktyką, przy określaniu sankcji w przypadku naruszeń przepisów krajowych przyjętych zgodnie z niniejszą dyrektywą, w zakresie w jakim jest to niezbędne do zapewnienia ich

proporcjonalności. Przepis ten jest realizowany już w obecnym stanie prawnym przez zasadę obiektywizmu, zawartą w art. 4 Kodeksu postępowania karnego, zgodnie z którą organy prowadzące postępowanie karne są obowiązane badać oraz uwzględniać okoliczności przemawiające zarówno na korzyść, jak i niekorzyść oskarżonego. Stosownie do art. 8 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia, powyższy przepis stosuje się odpowiednio również do postępowań w sprawach o wykroczenia (a więc również do postępowań wykroczeniowych dotyczących delegowania pracowników). Ponadto powyższy przepis dyrektywy jest realizowany przez dyrektywy wymiaru kary, zawarte w art. 33 Kodeksu wykroczeń, w tym zwłaszcza stopień winy, który organ orzekający jest obowiązany wziąć pod uwagę przy wymierzaniu kary zgodnie z art. 33 § 2 k.w.

### ***III. Przepisy zmieniające inne ustawy***

#### Art. 2 projektu

Proponuje się dodanie w art. 299 § 3 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa nowego pkt 15a, zgodnie z którym informacje zawarte w aktach spraw podatkowych, z wyłączeniem niektórych wymienionych w tym przepisie informacji (m.in. informacji objętych tajemnicą bankową), udostępniane będą również organom Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie niezbędnym do realizacji jej zadań ustawowych, o których mowa w art. 10 ust. 1 pkt 1, 3, 4, 9a, 14, 14b, 15, 15b–15d ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy.

Powyższa zmiana stanowi realizację wniosku Państwowej Inspekcji Pracy, która napotyka obecnie trudności w pozyskiwaniu informacji od organów skarbowych w trybie określonym w art. 12 ust. 2 ustawy. W praktyce PIP odnotowano bowiem przypadki odmowy udzielenia przez instytucję podatkową informacji na temat obrotów przedsiębiorcy, podyktowanej tym, że Państwowa Inspekcja Pracy nie została wymieniona w przepisach art. 298 i art. 299 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa.

Zgodnie z wyjaśnieniami uzyskanymi z Państwowej Inspekcji Pracy – zadania Państwowej Inspekcji Pracy zdefiniowane zostały w art. 10 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy. Jednocześnie, w myśl art. 14 ust. 1 tej ustawy, PIP, przy realizacji zadań współdziała m.in. z organami Krajowej Administracji Skarbowej. Zgodnie z art. 14 ust. 2

ustawy, PIP jest uprawniona do nieodpłatnego korzystania z danych zgromadzonych w rejestrze podatników VAT oraz ma prawo - w uzasadnionych przypadkach - występować do organów administracji publicznej, w tym naczelników urzędów skarbowych i dyrektorów izb administracji skarbowej, a także Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz innych właściwych podmiotów z wnioskiem o udzielenie informacji niezbędnych do udzielenia porad w celu wspierania równego traktowania obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i państw członkowskich Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, którzy korzystają z prawa do swobodnego przepływu pracowników oraz członków ich rodzin.

Przytoczone regulacje prawne wskazują jednak na wąski zakres współpracy Państwowej Inspekcji Pracy z organami skarbowymi, dla których przepisy ustawy nie stanowią dostatecznej podstawy prawnej do udostępniania danych z akt podatkowych. Proponowana zmiana, przy okazji nowelizacji ww. przepisów ustawy, pozwala na eliminację ww. bariery nie tylko w sprawach dotyczących delegowania, ale także w pozostałym zakresie zadań ustawowych realizowanych przez PIP. Wydaje się niezasadne, aby szeroki katalog podmiotów, o którym mowa w art. 299 § 3 Ordynacji podatkowej (a są wśród nich zarówno powiatowe, jak i wojewódzkie urzędy pracy oraz jednostki organizacyjne ZUS), nie obejmował organów Państwowej Inspekcji Pracy, w sytuacji, w której ww. informacje są niezbędne dla realizacji ich zadań ustawowych, wyszczególnionych w proponowanym przepisie.

Należy też wyjaśnić, iż pozyskiwane od naczelników urzędów skarbowych informacje na temat obrotów przedsiębiorcy mają ścisły związek z delegowaniem, ponieważ pozwalają na ocenę, czy ww. przedsiębiorca może być uznany za podmiot delegujący, czy też nie, czy też powinien być traktowany na takich samych zasadach jak inny podmiot prowadzący działalność gospodarczą w kraju oddelegowania (np. w zakresie opłacania podatków z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej).

Należy przy tym mieć na uwadze, że m.in. wielkość obrotu uzyskanego w państwie członkowskim prowadzenia działalności jest jedną z przesłanek umożliwiających organom właściwym stwierdzenie rzeczywistego delegowania, zgodnie z art. 4 ust. 2 lit. e dyrektywy wdrożeniowej 2014/67/UE.

Art. 3 projektu.

Z uwagi na propozycję dodania w ustawie nowych wykroczeń, określonych w proponowanych art. 28a i art. 28b, konieczna jest odpowiednia zmiana art. 17 § 2 ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia, polegająca na dodaniu do tego przepisu zaproponowanych wykroczeń. W konsekwencji nowe wykroczenia będą należeć do kompetencji inspektora pracy jako oskarżyciela publicznego.

#### ***IV. Przepisy przejściowe i przepis końcowy***

##### Art. 4 projektu

Proponuje się wprowadzić przepis przejściowy, zgodnie z którym do delegowania pracowników na terytorium RP trwającego w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy będzie się stosowało jej przepisy od dnia jej wejścia w życie (ust. 1).

Dodatkowo proponuje się wprowadzić regulację przejściową, zgodnie z którą w przypadku delegowania pracownika na terytorium RP trwającego w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy wykonawca, o którym mowa w art. 7 ust. 1 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, nie ponosi odpowiedzialności solidarnej, o której mowa w tym przepisie, również w przypadku, gdy przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy dochował należytej staranności, zgodnie z art. 8 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym (ust. 2).

Ponieważ termin wejścia w życie projektowanej ustawy jest tożsamy z terminem transpozycji dyrektywy zmieniającej 2018/957/UE (30 lipca 2020 r.), powyższy przepis zapewni stosowanie przepisów ustawy (a tym samym wdrożenie ww. dyrektywy) od dnia jej wejścia w życie.

##### Art. 5 projektu

Proponuje się dodać przepis przejściowy (na wzór rozwiązań prawnych przyjętych w innych państwach członkowskich), zgodnie z którym w przypadku delegowania pracownika trwającego w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy, następuje przedłużenie z mocy prawa stosowania wobec takiego pracownika minimalnych warunków zatrudnienia (określonych w zmienianym art. 4 ust. 1 i 2) do upływu 18 miesięcy delegowania (ust. 1). Dodatkowo przepis będzie stanowił, iż w takim przypadku, po upływie okresu 18 miesięcy, pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP stosuje wobec ww. pracownika rozszerzone warunki zatrudnienia, określone w dodawanym art. 4b (ust. 2).

Powyższy przepis ma na celu uniknięcie niepewności prawnej pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP w przypadku, w którym projektowana ustawa wejdzie w życie po upływie 12 miesięcy okresu delegowania, ale przed upływem 18 miesięcy takiego delegowania. Brak takiej regulacji uniemożliwiłby pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP, tylko z powodu terminu wejścia w życie ustawy (który przypadłby po upływie terminu na złożenie umotywowanego powiadomienia przewidzianego nowymi przepisami), skorzystanie z prawa gwarantowanego projektowanym art. 4a ust. 1 (tj. do zapewnienia minimalnych warunków zatrudnienia przez okres nieprzekraczający 18 miesięcy).

Jednocześnie projektodawca nie widzi konieczności ustanowienia innych przepisów przejściowych. Projektowane przepisy nie wprowadzają nowych regulacji pogarszających w stosunku do stanu obecnego, sytuację pracowników delegowanych na terytorium RP oraz pracowników delegowanych z terytorium RP.

#### Art. 6 projektu

Proponuje się dodanie przepisu, który ureguje zakres zastosowania ustawy do przewozów kabotażowych. Ust. 1 ustanawia ogólną zasadę o niestosowaniu projektowanej ustawy do przewozów kabotażowych. Natomiast ust. 2 wyszczególnia przepisy obowiązującej ustawy, które nadal będą stosowane (w brzmieniu poprzedzającym wejście w życie projektowanej ustawy) do przewozów kabotażowych.

Zgodnie z art. 3 ust. 3 dyrektywy zmieniającej 2018/957/UE, dyrektywa ta ma zastosowanie do sektora transportu drogowego od daty rozpoczęcia stosowania aktu ustawodawczego zmieniającego dyrektywę 2006/22/WE w odniesieniu do wymogów dotyczących egzekwowania prawa oraz ustanawiającego szczegółowe zasady w odniesieniu do dyrektywy 96/71/WE i dyrektywy 2014/67/UE dotyczące delegowania kierowców w sektorze transportu drogowego. Oznacza to, że dyrektywa 2018/957/UE, do czasu rozpoczęcia stosowania ww. aktu ustawodawczego, nie ma zastosowania m.in. do kabotażu, do którego ma zastosowanie zmieniana ustawa na zasadach określonych w art. 2 ust. 1 pkt 2 i ust. 2. W związku z powyższym, niezbędne jest wyłączenie kabotażu spod zastosowania przepisów projektowanej ustawy. Jednocześnie niezbędne jest utrzymanie w stosunku do przewozów kabotażowych zmienianych przepisów w brzmieniu dotychczasowym, do czasu przyjęcia i wdrożenia ww. aktu ustawodawczego ustanawiającego zasady dotyczące delegowania kierowców w sektorze transportu drogowego.

## Art. 7 projektu

Przepis ten zawiera propozycję, aby projektowana ustawa weszła w życie z dniem 30 lipca 2020 r. Tym samym zachowana zostanie zgodność z art. 3 ust. 1 dyrektywy zmieniającej 2018/957/UE, który stanowi, iż jej transpozycja powinna nastąpić do dnia 30 lipca 2020 r.

W związku z art. 66–68 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2019 r. poz. 1292, z późn. zm.) należy zaznaczyć, że projektowana ustawa, nakładając nowe obowiązki na pracodawców delegujących pracowników z terytorium RP oraz pracodawców użytkowników, będzie miała wpływ na działalność mikroprzedsiębiorców oraz małych i średnich przedsiębiorców. Projektowana ustawa ogranicza się jednak tylko do nałożenia obowiązków niezbędnych do osiągnięcia celów implementowanej dyrektywy.

Projektowana ustawa nie podlega notyfikacji w trybie przewidzianym w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.).

Projektowana ustawa nie wymaga przedłożenia właściwym instytucjom i organom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania konsultacji lub uzgodnienia, o których mowa w § 39 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2016 r. poz. 1006, z późn. zm.).

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) oraz § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów, projektowana ustawa została udostępniona w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny, z dniem skierowania do uzgodnień międzyresortowych i konsultacji publicznych. W trybie ww. ustawy żaden podmiot nie zgłosił zainteresowania pracami nad projektem.

Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Przewidywane w projekcie rozwiązania nie stanowią zagrożeń korupcyjnych.

<p><b>Nazwa projektu</b> Ustawa o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw</p> <p><b>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące:</b> Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – ministerstwo wiodące</p> <p><b>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu</b> Pan Stanisław Szwed – Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p><b>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu</b> <b>Pani Katarzyna Jędrzejewska</b> – główny specjalista ds. legislacji tel. (022) 661 1505, e-mail: Katarzyna.Jedrzejewska@mrpips.gov.pl, <b>Pan Tomasz Kozera</b> – główny specjalista, tel. (022) 661 1577, e-mail: Tomasz.Kozera@mrpips.gov.pl.</p>	<p><b>Data sporządzenia</b> 02.06. 2020</p> <p><b>Źródło:</b> Prawo UE</p> <p><b>Nr w wykazie prac:</b> <b>UC19</b></p>
---	---

## OCENA SKUTKÓW REGULACJI

### 1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Projekt ma na celu implementację dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniającej dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. Urz. UE L 173 z 09.07.2018, str. 16), której termin transpozycji mija w dniu 30 lipca 2020 r. (zgodnie z art. 3 ust. 1 ww. dyrektywy).

W dniu 8 marca 2016 r. Komisja Europejska przedstawiła uzasadnienie wniosku dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, wraz z towarzyszącym temu dokumentowi streszczeniem oceny skutków. Zgodnie z tymi dokumentami celem zmiany dyrektywy 96/71/WE było rozwiązanie problemu nieuczciwych praktyk i promowanie zasady, że za tę samą pracę w tym samym miejscu powinno przysługiwać to samo wynagrodzenie. Zgodnie z oceną Komisji zmiana dyrektywy 96/71/WE miała służyć potwierdzeniu zakładanych początkowo celów zachęcania do wykonywania swobody transgranicznego świadczenia usług w atmosferze uczciwej konkurencji i poszanowania praw pracowników, przez dostosowanie ich do nowych warunków ekonomicznych i rynku pracy. W opinii Komisji inicjatywa ta miała w szczególności na celu zapewnienie uczciwych warunków wynagrodzenia pracownikom delegowanym i równych warunków konkurencji między przedsiębiorstwami delegującymi pracowników a lokalnymi przedsiębiorstwami w kraju przyjmującym, jak również poprawienie jasności prawodawstwa unijnego.

Dodatkowo projekt ma na celu zlikwidowanie barier, które napotyka obecnie Państwowa Inspekcja Pracy w pozyskiwaniu informacji służących realizacji jej ustawowych zadań od organów skarbowych, z akt podatkowych i tych, które są objęte tajemnicą skarbową.

### 2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

Projekt przewiduje regulacje prawne, polegające w szczególności na:

- 1) zmianie katalogu warunków zatrudnienia gwarantowanych pracownikowi delegowanemu na terytorium RP polegającej na zapewnieniu takiemu pracownikowi prawa do:
  - a) wynagrodzenia za pracę obejmującego wszystkie składniki wynagrodzenia wynikające z przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników – zamiast minimalnych stawek płacy,
  - b) należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową z miejsca pracy na terytorium RP, do którego pracownik został delegowany, do innego miejsca pracy na terytorium RP lub poza terytorium RP;
- 2) zapewnieniu pracownikowi delegowanemu na terytorium RP szerszego zakresu gwarantowanych warunków zatrudnienia – po przekroczeniu 18 miesięcy delegowania (w przypadku złożenia umotywowanego powiadomienia do PIP) lub po przekroczeniu 12 miesięcy delegowania (w przypadku braku takiego powiadomienia);
- 3) uzupełnieniu katalogu zadań PIP o:
  - a) przyjmowanie ww. umotywowanego powiadomienia,
  - b) współpracę z właściwymi organami innych państw członkowskich – mającą na celu zwalczanie nadużyć w zakresie delegowania pracowników,
  - c) informowanie Komisji Europejskiej o przypadkach opóźnień w dostarczaniu informacji dotyczących delegowania pracowników na terytorium lub z terytorium RP,

- d) rozszerzenie zakresu informacji zamieszczanych przez PIP na stronie internetowej (Punkt Informacji dla Przedsiębiorcy) o informacje dotyczące szerszego poziomu gwarancji warunków zatrudnienia pracownika delegowanego na terytorium RP;
- 4) wprowadzeniu zasady stosowania nie mniej korzystnych warunków zatrudnienia niż wynikające z przepisów krajowych dotyczących delegowania pracowników – w przypadku ustalenia przez PIP pozornego delegowania;
  - 5) rozszerzeniu zakresu uprawnień kontrolnych PIP o weryfikację spełnienia przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP wymogu złożenia oświadczenia o delegowaniu, jego aktualizacji, przechowywania i udostępniania dokumentów dotyczących delegowania, a także spełnienia przez pracodawcę użytkownika obowiązków nałożonych proponowanymi przepisami;
  - 6) modyfikacji definicji pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP (przez określenie jej jako podmiot będący agencją pracy tymczasowej albo agencją wynajmującą personel);
  - 7) rozszerzeniu definicji pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP przez uwzględnienie jako pracodawcy podmiotu, który jako agencja pracy tymczasowej lub agencja wynajmująca personel skierował do pracodawcy użytkownika osobę pozostającą pracownikiem tego podmiotu przez cały okres skierowania, w przypadku gdy pracodawca użytkownik następnie kieruje tego pracownika tymczasowo do wykonywania pracy na terytorium RP;
  - 8) rozszerzeniu definicji pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP przez uwzględnienie jako pracodawcy agencji pracy tymczasowej, w przypadku gdy agencja krajowa kieruje pracownika do krajowego lub zagranicznego pracodawcy użytkownika, który następnie kieruje tego pracownika tymczasowo do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego;
  - 9) zobowiązaniu agencji pracy tymczasowej albo agencji wynajmującej personel do zapewnienia pracownikowi tymczasowemu delegowanemu na terytorium RP warunków pracy i innych warunków zatrudnienia nie mniej korzystnych niż stosowane do krajowych pracowników tymczasowych;
  - 10) zobowiązaniu pracodawcy użytkownika do informowania podmiotu będącego agencją pracy tymczasowej albo agencją wynajmującą personel o warunkach zatrudnienia pracownika delegowanego, będącego pracownikiem tymczasowym, wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów oraz przepisów wewnętrznych tego pracodawcy;
  - 11) zobowiązaniu pracodawcy użytkownika do informowania podmiotu będącego agencją pracy tymczasowej albo agencją wynajmującą personel o zamiarze skierowania pracownika tymczasowego przez tego pracodawcę do innego państwa członkowskiego.

Projekt zawiera także zmianę:

- ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa, polegającą na dodaniu Państwowej Inspekcji Pracy do katalogu podmiotów, którym udostępniane są informacje zawarte w aktach spraw podatkowych, w zakresie niezbędnym do realizacji jej zadań ustawowych, o których mowa w art. 10 ust. 1 pkt 1, 3, 4, 9a, 14, 14b, 15, 15b–15d ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1251). Taka zmiana stanowi realizację wniosku Państwowej Inspekcji Pracy, która napotyka obecnie trudności w pozyskiwaniu informacji od organów skarbowych w trybie określonym w art. 12 ust. 2 ustawy. W praktyce PIP odnotowano przypadki odmowy udzielenia przez instytucję podatkową informacji na temat obrotów przedsiębiorcy, podyktowanej tym, że Państwowa Inspekcja Pracy nie została wymieniona w przepisach art. 298 i art. 299 tej ustawy, oraz
- ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia, która polega na dodaniu do katalogu wykroczeń przeciwko prawom pracownika, wyszczególnionych w art. 17 § 2, będących w kompetencji inspektora pracy jako oskarżyciela publicznego, nowych wykroczeń przewidzianych w projekcie.

Projekt ustawy zawiera również przepisy przewidujące wyłączenie kabotażu spod zastosowania przepisów projektowanej ustawy oraz utrzymanie w stosunku do przewozów kabotażowych zmienianych przepisów w brzmieniu dotychczasowym. Biorąc pod uwagę dyrektywę 2018/957/UE wynika, że do czasu przyjęcia i wdrożenia aktu ustawodawczego ustanawiającego zasady dotyczące delegowania kierowców w sektorze transportu drogowego, dyrektywa ta nie ma zastosowania m.in. do kabotażu, do którego ma obecnie zastosowanie zmieniana ustawa na zasadach w niej określonych.

W efekcie oczekuje się wdrożenia przedmiotowej dyrektywy.

Z uwagi na obowiązek wdrożenia przepisów dyrektywy 2018/957 niezbędne jest podjęcie działań legislacyjnych i nie jest możliwe osiągnięcie celu projektu za pomocą innych środków.

### **3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?**

Ze względu na fakt, iż dyrektywa 2018/957 weszła w życie w dniu 30 lipca 2018 r., państwa członkowskie nie przyjęły jeszcze rozwiązań ją implementujących. W świetle powyższego nie jest możliwe przedstawienie informacji, w jaki sposób problematyka uregulowana przez ww. dyrektywę została rozwiązana w innych krajach. Państwa członkowskie mogą stosować rozwiązania przewidziane w dyrektywie po ich wdrożeniu, najwcześniej od 30 lipca 2020 r.

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt			
Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
<p>Pracodawcy delegujący pracowników do pracy na terytorium RP, w tym:</p> <p>a) podmiot będący agencją pracy tymczasowej albo agencją wynajmującą personel z innych państw członkowskich wynajmujące pracowników tymczasowych pracodawcom użytkownikom na terytorium RP,</p> <p>b) podmiot będący agencją pracy tymczasowej albo agencją wynajmującą personel z innych państw członkowskich w przypadku skierowania pracowników do pracodawcy użytkownika na terytorium tego samego lub innego państwa członkowskiego, który następnie kieruje tymczasowo tych pracowników do pracy na terytorium RP,</p> <p>c) pracodawcy z państw trzecich (do których przepisy ustawy stosuje się odpowiednio), delegujący pracowników do pracy na terytorium RP</p>	<p>Brak danych dotyczących rynku agencji pracy tymczasowej oraz agencji wynajmujących personel w innych państwach UE.</p>		<p>Zwiększenie obowiązków administracyjnych i wzrost kosztów delegowania oraz kosztów administracyjnych w związku z koniecznością weryfikacji i zapewnienia pracownikowi delegowanemu szerszego zakresu warunków zatrudnienia.</p> <p><u>Do lit. a</u> Zwiększenie obowiązków administracyjnych i wzrost kosztów delegowania oraz kosztów administracyjnych w związku z koniecznością weryfikacji i zapewnienia pracownikowi delegowanemu pełnego zakresu warunków zatrudnienia przysługujących krajowym pracownikom tymczasowym.</p> <p><u>Do lit. b</u> Zwiększenie obowiązków administracyjnych i wzrost kosztów delegowania oraz kosztów administracyjnych w związku z uznaniem takiej agencji za pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP.</p> <p><u>Do lit. c</u> Zwiększenie obowiązków informacyjnych oraz wzrost kosztów</p>

			delegowania oraz kosztów administracyjnych.
Pracownicy zatrudnieni przez pracodawców z innych państw członkowskich oraz pracownicy zatrudnieni przez pracodawców z państw trzecich (do których przepisy ustawy stosuje się odpowiednio), delegowani do pracy na terytorium RP	Od 18 do 28 tys. w latach 2019–2029 z możliwymi jednorocznymi znaczącymi odchyleniami +/-10% rok do roku.	Sprawozdawczość w ramach koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w ramach UE. Raporty Komisji Europejskiej (EC DG Employment): - <i>Report on A1 portable documents issued in 2016</i> , <i>Report on A1 portable documents issued in 2017</i>	Pozytywne – szerszy zakres ochrony warunków zatrudnienia, zwłaszcza w przypadku delegowania pracowników tymczasowych.
Pracodawcy użytkownicy z terytorium RP, w tym  a) w przypadku delegowania do nich pracowników tymczasowych zatrudnionych przez podmioty będący agencją pracy tymczasowej albo agencją wynajmującą personel z innych państw członkowskich,  b) w przypadku delegowania do nich pracowników tymczasowych zatrudnionych przez podmiot będący agencją pracy tymczasowej albo agencją wynajmującą personel z innych państw członkowskich, a następnie skierowania ich przez tych pracodawców użytkowników tymczasowo do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego,  c) w przypadku skierowania do nich pracowników tymczasowych zatrudnionych przez agencje pracy	Brak danych		Zwiększenie obowiązków informacyjnych oraz wzrost kosztów administracyjnych. Pozytywne – zwiększenie pewności prawa w przypadku tzw. łańcuchowego delegowania, określonego w lit. b i c.

tymczasowej z terytorium RP, a następnie skierowania ich przez tych pracodawców użytkowników tymczasowo do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego			
Państwowa Inspekcja Pracy			Zwiększenie zakresu zadań administracyjnych, związanych z uzupełnieniem katalogu zadań realizowanych przez PIP oraz rozszerzeniem zakresu uprawnień kontrolnych. Zwiększenie efektywności działań z uwagi na brak barier w uzyskiwaniu informacji od organów skarbowych.

#### 5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

Projekt został przesłany do zaopiniowania do następujących partnerów społecznych:

- 1) na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263) do Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych oraz NSZZ „Solidarność”;
- 2) na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2019 r. poz. 1809) do Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej, Konfederacji „Lewiatan”, Związku Rzemiosła Polskiego, Związku Pracodawców Business Centre Club oraz Związku Przedsiębiorców i Pracodawców.

Projekt został również przekazany do zaopiniowania Radzie Dialogu Społecznego na podstawie art. 5 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232 oraz z 2020 r. poz. 568) oraz Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego na podstawie art. 3 pkt 5 ustawy z dnia 6 maja 2005 r. o Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego oraz o przedstawicielach Rzeczypospolitej Polskiej w Komitecie Regionów Unii Europejskiej (Dz. U. poz. 759).

W ramach konsultacji publicznych informacja o projekcie została przesłana do: Stowarzyszenia Prawa Pracy, Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami, Krajowej Izby Gospodarczej, Polskiego Forum HR, Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia, Polskiej Izby Handlu, Związku Liderów Usług Biznesowych w Polsce, Stowarzyszenia Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej oraz Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy.

Konsultacje publiczne były prowadzone wraz z opiniowaniem projektu przez partnerów społecznych oraz uzgodnieniami projektu prowadzonymi z innymi resortami. Omówienie wyników tych konsultacji zostanie przedstawione w raporcie z konsultacji.

Projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) oraz w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny, zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2016 r. poz. 1006, z późn. zm.). W trybie ww. ustawy żaden podmiot nie zgłosił zainteresowania pracami nad projektem.

#### 6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z 2019 r.)

Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Łącznie (0-10)
<b>Dochody ogółem</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
budżet państwa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
JST	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
NFZ	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FUS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FGŚP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Wydatki ogółem</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
budżet państwa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
JST	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Saldo ogółem</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
budżet państwa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
JST	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
NFZ	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FUS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FGŚP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Źródła finansowania												
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	<p>Zwiększone będą koszty prowadzenia współpracy administracyjnej oraz poprawy dostępu do informacji nt. zasad delegowania pracowników na terytorium RP. Koszty te w głównej mierze będzie ponosić Państwowa Inspekcja Pracy (PIP), która już obecnie jako biuro łącznikowe jest zaangażowana w taką współpracę na poziomie UE. <u>Ewentualne wydatki wynikające z projektowanej regulacji będą sfinansowane w ramach corocznie ustalanego ustawą budżetową limitu wydatków dla Państwowej Inspekcji Pracy i nie będą stanowić podstawy do ubiegania się o dodatkowe środki z budżetu państwa na ten cel zarówno w pierwszym roku wejścia w życie projektowanych przepisów, jak i w latach kolejnych.</u></p> <p>Korzyści dla sektora finansów publicznych związane z projektowaną zmianą ustawy są niemierzalne oraz będą one miały charakter pośredni. Jako przykład można wymienić potencjalne korzyści podatkowe wynikające z tytułu podatku VAT, np. od opłat za zakwaterowanie czy towarów konsumpcyjnych nabytych przez pracowników delegowanych na terytorium RP.</p> <p>Dodatkowym kosztem projektowanej regulacji będzie koszt tłumaczenia aktów prawnych, niezbędnych do umieszczenia na stronie internetowej. W dniu sporządzenia oceny skutków regulacji liczba stron aktów prawnych, które należy przetłumaczyć, jest nieznana, w związku z czym koszty tłumaczenia nie zostały ujęte w tabeli. Zakłada się, że koszty te będą nieznaczne.</p>											
<b>7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe</b>												
Skutki												
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0-10)				
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z 2019 r.) W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0				
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0				
	rodzina, obywatele oraz	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0				

	gospodarstwa domowe							
		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
W ujęciu niepieniężnym Niemierzalne	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe							
	Przedsiębiorstwa	<p>Zmiany przepisów w zakresie monitorowania działalności podmiotów gospodarczych delegujących pracowników na terytorium RP oraz wzmocnienie współpracy administracji państw członkowskich w zakresie wymiany informacji oznaczają wzrost przejrzystości regulacji.</p> <p>Ustawa ma m.in. na celu doprecyzowanie zasad współpracy administracyjnej polskich organów z organami państw członkowskich. Współpraca administracyjna ma miejsce już obecnie. Wejście w życie ustawy nie powinno w sposób znaczący wpłynąć na koszty administracyjne przedsiębiorstw. Liczba pracowników delegowanych do Polski nie powinna w żaden sposób wpływać na konkurencyjność krajowej gospodarki.</p>						
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń		<p>Zmiany przepisów w zakresie monitorowania działalności podmiotów gospodarczych delegujących pracowników na terytorium RP oraz wzmocnienie współpracy administracji państw członkowskich w zakresie wymiany informacji oznaczają wzrost przejrzystości regulacji.</p> <p>Ustawa ma m.in. na celu doprecyzowanie zasad współpracy administracyjnej polskich organów z organami państw członkowskich. Współpraca administracyjna ma miejsce już obecnie. Wejście w życie ustawy nie powinno w sposób znaczący wpłynąć na koszty administracyjne przedsiębiorstw. Liczba pracowników delegowanych do Polski nie powinna w żaden sposób wpływać na konkurencyjność krajowej gospodarki.</p> <p>Wejście w życie projektowanej ustawy nie będzie miało wpływu na sytuację ekonomiczną i społeczną rodziny, a także osób niepełnosprawnych oraz osób starszych.</p>						
<b>8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu</b>								
<input type="checkbox"/> nie dotyczy								
Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).				<input type="checkbox"/> tak <input checked="" type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy				
<input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne: ...				<input checked="" type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input checked="" type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:				
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji.				<input checked="" type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy				
<p>Komentarz: Zwiększenie obowiązków informacyjnych oraz obciążeń administracyjnych, w szczególności po stronie pracodawców użytkowników.</p> <p>Szerszy dostęp Państwowej Inspekcji Pracy do informacji zawartych w aktach spraw podatkowych spowoduje zwiększenie liczby informacji związanych z delegowaniem pracowników, które PIP będzie mogła przekazywać właściwym organom innych państw członkowski w ramach współpracy z tymi organami, co powinno wpłynąć zwłaszcza na liczbę wykrywanych naruszeń dotyczących delegowania pracowników oraz może wpłynąć na liczbę i zakres przeprowadzanych kontroli.</p>								

Ze względu na fakt, iż szerszy dostęp do informacji zawartych w aktach podatkowych będzie dotyczyć także pozostałego zakresu zadań ustawowych realizowanych przez PIP, należy się spodziewać wpływu w tym zakresie na efektywność czynności kontrolnych i ich skuteczność, przez lepsze typowanie podmiotów do kontroli, mapowanie ryzyka, a tym samym eliminowanie z rynku pracy tych podmiotów, które dopuszczają się nadużyć nie tylko w sferze pracy, ale także w zakresie opłacania należności i danin publicznych. Zmiana nie będzie miała w tym przypadku wpływu na zakres kontroli (przedmiotowy i podmiotowy), gdyż ten został ściśle określony w przepisach ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, ale może zwiększyć liczbę tzw. kontroli efektywnych, tzn. takich, w których możliwe będzie dokonanie właściwych ustaleń – biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności stanu faktycznego – i zastosowanie odpowiednich środków służących eliminacji stwierdzanych nieprawidłowości. Ocena taka powinna być dokonywana całościowo, także w oparciu o dane i informacje pochodzące od innych instytucji.

Dodatkowo wymiana informacji i współpraca organów kontroli jest także niezbędna dla budowania właściwych postaw społecznych. Przekonanie, że instytucje kontrolne współpracują i wymieniają się informacjami w ramach jednego systemu, może być hamulcem przed popełnianiem nadużyć przez tych pracodawców, którzy świadomie naruszają obowiązujące przepisy, a wśród pracowników kształtować poczucie bezpieczeństwa w zatrudnieniu związane z obecnością na rynku pracy, na którym ich prawa są dostatecznie zabezpieczone i chronione.

Obowiązek aktualizacji wszystkich danych zawartych w oświadczeniu o delegowaniu pracownika na terytorium RP usprawni natomiast przeprowadzanie przez PIP kontroli.

## 9. Wpływ na rynek pracy

Wobec niewielkiej skali zjawiska delegowania pracowników na terytorium RP nie przewiduje się wpływu projektowanej ustawy na rynek pracy.

W przypadku osób przyjeżdżających do Polski szacunki oparto na danych za okres 2008–2017 uzyskanych z raportów Komisji Europejskiej. Dane pochodzą z dokumentów przygotowanych przez Dyрекcję Generalną Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Komisji Europejskiej (European Commission DG Employment, Social Affairs & Inclusion) w ramach prac na rzecz koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego:

1. Posting of workers in the European Union and EFTA countries: Report on E101 certificates issued in 2008 and 2009;
2. Posting of workers in the European Union and EFTA countries: Report on A1 portable documents issued in 2010–2017.

Dane historyczne wskazują, iż napływ pracowników delegowanych do Polski podlega znacznym wahaniom, utrzymując równocześnie trend wzrostowy. W oparciu o analizę trendu oszacowano, iż dynamika napływu pracowników w kolejnych latach powinna utrzymać się na przeciętnym rocznym poziomie wynoszącym 3,2%. Równocześnie dla zwiększenia prawdopodobieństwa realizacji prognozy przyjęto szeroki przedział wahań wynoszący +/-10%.

	Przyjeżdżający do Polski
2008	13 996
2009	14 704
2010	12 877
2011	16 013
2012	16 920
2013	14 387
2014	14 521
2015	17 897
2016	17 818
2017	20 620
2018	18–21 tys.
2019	18–22 tys.
2020	19–23 tys.
2021	19–23 tys.
2022	20–24 tys.
2023	20–25 tys.
2024	21–25 tys.
...	
2029*	23–28 tys.

\*Szacunki DAE MRPiPS na podstawie analizy trendu w latach 2008–2017.

Należy podkreślić, że powyższe dane dotyczące skali zjawiska delegowania pracowników oparte są na liczbie złożonych formularzy A1, która nie jest tożsama z liczbą pracowników delegowanych, m.in. z tego powodu, że dla jednego pracownika może zostać wydanych kilka formularzy w ciągu jednego roku.

<b>10. Wpływ na pozostałe obszary</b>		
<input type="checkbox"/> środowisko naturalne <input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny <input type="checkbox"/> inne: ...	<input type="checkbox"/> demografia <input type="checkbox"/> mienie państwowe	<input type="checkbox"/> informatyzacja <input type="checkbox"/> zdrowie
Omówienie wpływu	Brak wpływu na ww. obszary.	
<b>11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego</b>		
30 lipca 2020 r.		
<b>12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?</b>		
<p>Miernikiem efektów projektu będzie wdrożenie ww. dyrektywy.            Dodatkowo miernikiem efektów projektu ustawy będzie także przewidywana liczba pracowników delegowanych na terytorium RP, liczba podmiotów, u których naruszono przepisy dotyczące delegowania pracowników, oraz liczba przypadków, w których PIP wykorzystywała dane Krajowej Administracji Skarbowej.</p>		
<b>13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)</b>		

2 czerwca 2020 r.

**Raport z konsultacji publicznych i opiniowania  
projektu ustawy o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia  
usług oraz niektórych innych ustaw**

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) z chwilą skierowania projektu ustawy do uzgodnień, konsultacji publicznych oraz opiniowania, ww. projekt został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Jednocześnie zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2016 r. poz. 1006 i 1204) projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.

Ponadto projekt ustawy został przesłany do konsultacji z następującymi partnerami społecznymi:

- 1) na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263) do:
  - a) Forum Związków Zawodowych,
  - b) Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych,
  - c) NSZZ „Solidarność”;
- 2) na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2019 r. poz. 1809) do:
  - a) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej,
  - b) Konfederacji Lewiatan,
  - c) Związku Rzemiosła Polskiego,
  - d) Business Centre Club,
  - e) Związku Przedsiębiorców i Pracodawców.

Informacja o projekcie została także przesłana do: Stowarzyszenia Prawa Pracy, Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami, Krajowej Izby Gospodarczej, Polskiego Forum HR, Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia, Polskiej Izby Handlu, Związku Liderów Usług Biznesowych w Polsce, Stowarzyszenia Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej oraz Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy.

Uwagi do projektu zgłosili: Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej oraz Business Centre Club.

Dodatkowo w trakcie konsultacji publicznych uwagi zgłosili: Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia, Ogólnopolski Konwent Agencji Pracy oraz Stowarzyszenie Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej.

Zgłoszone uwagi zostały zestawione i opatrzone komentarzem MRPiPS, w „Tabeli uwag zgłoszonych przez partnerów społecznych oraz w ramach konsultacji”.

Żaden podmiot nie zgłosił zainteresowania pracami nad projektem ustawy w trybie przepisów ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbینگowej w procesie stanowienia prawa.

Tabela uwag zgłoszonych w ramach opiniowania i konsultacji *projektu ustawy o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw*

Lp.	Przepis projektu	Treść uwagi	Podmiot	Odniesienie
1	Uwagi ogólne	<p>Postulujemy:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wprowadzenie do Ustawy jednoznacznego obowiązku zgodnie z którym delegowanie cudzoziemców z państw nienależących do UE będzie obowiązkowo wymagało zgłoszenia do Państwowej Inspekcji Pracy niezależnie od stosowanej formy zatrudnienia;</li> <li>- Na delegowanie cudzoziemców z państw nienależących do UE przedsiębiorca będzie musiał pozyskać zgodę indywidualnie na każdą osobę zatrudnioną, po wykazaniu, że podmiot delegujący prowadzi znaczną działalność na terenie państwa, z którego deleguje personel (np. na Ukrainie) oraz odprowadza tam wszystkie należności publicznoprawne, a jego działalność nie koncentruje się wyłącznie na tanim transferze personelu do Polski;</li> <li>- Wprowadzenie sankcji karnych (a nie tylko wykroczeniowych, które są stosunkowo mało dotkliwe) dla przedsiębiorców za niedochowanie obowiązków przewidzianych w Ustawie w przypadku delegowania do wykonywania zadań cudzoziemca z państwa niebędącego państwem członkowskim UE.</li> <li>- Wprowadzenie sankcji karnych (a nie tylko wykroczeniowych, które są stosunkowo mało dotkliwe) za korzystanie z personelu przez podmioty trzecie, które zawierają umowy z przedsiębiorcami zatrudniającemu cudzoziemców, którzy nie dochowują obowiązków przewidzianych w Ustawie w przypadku delegowania do</li> </ul>	BCC Pracodawcy RP Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Ustawa o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług odnosi się do delegowania pracowników, natomiast nie reguluje delegowania na podstawie innych form zatrudnienia, niż stosunek pracy. Podobnie dyrektywa 96/71/WE, zmieniana dyrektywą 2018/957/UE, ma zastosowanie do pracowników w rozumieniu państwa przyjmującego. Należy mieć na uwadze, że zgodnie z art. 2 ust. 2 dyrektywy 96/71/WE wdrażanej przez ustawę o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, dla celów dyrektywy przyjmuje się definicję pracownika, którą stosuje się w prawie państwa członkowskiego, na którego terytorium pracownik jest delegowany.</p> <p>Należy przypomnieć, iż już na mocy obowiązującej <i>ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług</i> obligatoryjne jest zgłaszanie faktu delegowania pracowników</p>

		<p>wykonywania zadań cudzoziemca z państwa niebędącego państwem członkowskim UE [nie może być bowiem tak, że zamawiający korzystają z „tańszego personelu” mając pełną świadomość nielegalności takiego zatrudnienia i przyjmując, że nic im za takie działanie nie grozi ponieważ nie mają statusu podmiotu zatrudniającego].</p>		<p>także z państw spoza UE do Państwowej Inspekcji Pracy.</p> <p>Dodatkowo, cudzoziemcy (zarówno pracownicy jak i osoby świadczące pracę na innej podstawie) pracujący w państwie niebędącym członkiem UE i wykonujący przez określony czas pracę na terytorium RP muszą posiadać zezwolenie na pracę wydawane przez wojewodów (nie jest możliwe wykorzystanie w tym wypadku tzw. procedury uproszczonej pozwalającej na pracę na podstawie oświadczenia). Osoby te muszą spełnić rygorystyczne wymagania dotyczące wynagrodzeń - nie mogą być one niższe o więcej niż 30% od średniego wynagrodzenia w województwie, co w praktyce oznacza, że są one wyższe od płacy minimalnej.</p> <p>Ponadto należy zauważyć, iż obecnie obowiązujący art. 14 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług umożliwia inspekcji pracy kontrolowanie prawidłowości delegowania pracowników na terytorium RP – w tym delegowania z państw niebędących członkiem UE (patrz art. 26 ww. ustawy).</p>
--	--	--	--	---

				<p>Dodatkowo, w odniesieniu do uwag dotyczących wprowadzenia sankcji karnych a nie tylko wykroczeniowych, należy wskazać, że sankcje wykroczeniowe są wystarczająco dotkliwe za naruszenia przepisów ustawy, w związku z czym nie ma potrzeby wprowadzania dodatkowych sankcji karnych. Należy mieć na uwadze, że zgodnie z nowym brzmieniem art. 5 dyrektywy 96/71/WE oraz zgodnie z art. 20 dyrektywy 2014/67/UE, sankcje powinny być proporcjonalne.</p>
2.	<b>Uwagi ogólne</b>	<p>Opisujący postuluje wprowadzenie do Ustawy ograniczeń związanych z delegowaniem cudzoziemców z Polski do państw nienależących do UE poprzez:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ustanowienie choćby kryterium pobytowego, w ten sposób, że delegowanie cudzoziemca do państwa niebędącego państwem członkowskim jest możliwe wyłącznie, jeżeli posiada on np. zezwolenie na pobyt stały lub status rezydenta długoterminowego UE;</li> <li>- wprowadzenie obowiązku zgłoszenia każdego pracownika delegowanego do państwa niebędącego państwem członkowskim do Państwowej Inspekcji Pracy;</li> <li>- wprowadzenie sankcji karnych [a nie tylko wykroczeniowych, które są stosunkowo mało dotkliwe] dla przedsiębiorców za niedochowanie obowiązków przewidzianych w Ustawie w przypadku delegowania do wykonywania zadań cudzoziemca do państwa niebędącego państwem członkowskim UE.</li> </ul>	<p>BCC Pracodawcy RP Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia</p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u> Zaproponowane rozwiązania prawne wychodzą poza zakres wdrożenia dyrektywy zmieniającej 2018/957. Ponadto, delegowanie zgodnie z dyrektywą podstawową 96/71/WE może mieć miejsce tylko do państw należących do Unii Europejskiej.</p> <p>Dodatkowo, w odniesieniu do uwag dotyczących wprowadzenia sankcji karnych, a nie tylko wykroczeniowych, należy wskazać, że sankcje wykroczeniowe są wystarczająco dotkliwe za naruszenia przepisów ustawy, w związku z czym nie ma potrzeby wprowadzania dodatkowych sankcji karnych.</p>

				Należy mieć na uwadze, że zgodnie z nowym brzmieniem art. 5 dyrektywy 96/71/WE oraz zgodnie z art. 20 dyrektywy 2014/67/UE, sankcje powinny być proporcjonalne.
3.	<b>Uwagi ogólne</b>	Niezależnie od wdrożenia zapisów zrewidowanej dyrektywy oraz w celu wzmocnienia ochrony prawnej pracowników delegowanych w UE, OPZZ uważa za pilne stworzenie rozwiązań prawnych, które odróżniałyby świadczenia związane z podróżą służbową od świadczeń związanych z delegowaniem pracowników w rozumieniu przepisów dyrektywy, wobec których brak jest regulacji prawnych. Doświadczenia OPZZ oraz europejskich związków zawodowych pokazują, że brak regulacji prawnych w stosunku do świadczeń związanych z delegowaniem wywiera negatywne skutki nie tylko na samych pracownikach, ale również na samych pracodawcach, którzy mylnie stosują przepisy dotyczące podróży służbowej w stosunku do polskich pracowników delegowanych w UE. Naszym zdaniem konieczne jest wprowadzenie do przepisów prawa regulacji dotyczących świadczeń związanych z delegowaniem (kosztami podróży, wyżywienia i zakwaterowania). Regulacje te umożliwiłyby z jednej strony jasne i przejrzyste warunki do wypłaty tych świadczeń w stosunku do polskich pracowników delegowanych do UE, z drugiej strony dotyczyłyby systematycznie rosnącej grupy pracowników delegowanych do naszego kraju.	OPZZ	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Zaproponowane rozwiązania prawne wychodzą poza zakres wymagany dyrektywą zmieniającą 2018/957. Dyrektywa wprowadza obowiązek zwrotu pracownikowi kosztów związanych z delegowaniem, takich jak koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania, jeżeli takie regulacje już istnieją w danym państwie członkowskim. W Polsce brak jest powszechnie obowiązujących regulacji w tym zakresie.</p> <p>Należy przy tym zauważyć, że dyrektywa 2018/957 przewiduje obowiązek zwrotu kosztów delegowania pracownikowi zgodnie z regulacjami obowiązującymi w państwie wysyłającym (art. 1 pkt 2 lit. c). Pracodawcy delegujący pracowników na terytorium RP będą więc zobowiązani do zwrotu takich kosztów pracownikowi zgodnie z przepisami państwa, z którego delegują pracownika na terytorium RP. W odniesieniu do powyższego,</p>

				<p>ustawa przewiduje (zgodnie z dyrektywą), że 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 (art. 4 ust. 5).</p> <p>Niezależnie od powyższego, ustawa przewiduje, że pracodawca zapewnia pracownikowi delegowanemu zwrot należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową (art. 4 ust. 1 pkt 10).</p> <p>Ponadto, w odniesieniu do pracowników tymczasowych delegowanych na terytorium RP, ustawa przewiduje, że pracodawca delegujący jest zobowiązany do zapewnienia takiemu pracownikowi warunków pracy i zatrudnienia nie mniej korzystnych niż przysługujących krajowym pracownikom tymczasowym, wynikających również z przepisów nie mających charakteru powszechnie obowiązującego (art. 4d). Takie warunki zatrudnienia mogą dotyczyć również zwrotu</p>
--	--	--	--	---

				kosztów związanych z delegowaniem.
4.	<b>Uwagi ogólne</b>	Sądzimy również, że w celu pełnej transpozycji dyrektywy w punkcie dotyczącym warunków zakwaterowania (art. 1 art. 1 pkt 2 lit. h) zrewidowanej dyrektywy), konieczne jest wprowadzenie regulacji dotyczących warunków zakwaterowania delegowanych pracowników. Znane są nam przypadki naszych obywateli, w których brak norm dotyczących warunków zakwaterowania spowodował, że wielu z nich mieszkało w przepelnionych i nieodpowiednich lokalach, które nie powinny być używane do takich celów. Brak regulacji w tym zakresie może spowodować podobne traktowanie pracowników delegowanych do naszego kraju, któremu należy przeciwdziałać.	OPZZ	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Zaproponowane rozwiązania prawne wychodzą poza zakres wymagany dyrektywą zmieniającą 2018/957. Dyrektywa wprowadza obowiązek zapewnienia warunków zakwaterowania, jeżeli takie regulacje już istnieją w danym państwie członkowskim. W Polsce brak jest powszechnie obowiązujących regulacji w tym zakresie. Należy przy tym zauważyć, że w odniesieniu do pracowników tymczasowych delegowanych na terytorium RP, ustawa przewiduje, że pracodawca delegujący jest zobowiązany do zapewnienia takiemu pracownikowi także warunków zakwaterowania, jeżeli są one zapewniane pracownikom krajowym znajdującym się z dala od ich normalnego miejsca pracy, na podstawie przepisów nie mających charakteru powszechnie obowiązującego (art. 4d ust. 3).
5.	<b>Art. 1 pkt 2</b>	W odniesieniu do projektowanych art. 3 pkt 4-5 ustawy, Wnioskodawca wskazuje jednak, że użyte w lit. a) każdego z tych punktów określenie „tymczasowo” (we	Ogólnopolski Konwent Agencji Pracy	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Należy zauważyć, iż pojęcie „tymczasowo” występuje już w

		wstępie do wyliczenia) może rodzić problemy interpretacyjne. Pojęcie tymczasowości posiada swoje normatywne znaczenie. W związku z powyższym, Wnioskodawca zaleca użycie w tym miejscu innego słowa, np. „przejściowo”, które nie posiada określonego znaczenia prawnego i nie wywoła niejasności w toku stosowania ww. przepisu.		obowiązującej <i>ustawie o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług</i> . Od czasu jej wejścia w życie (2016 r.) nie docierały do MRPiPS sygnały o wątpliwościach interpretacyjnych związanych z zastosowaniem tego pojęcia.
6.	<b>Art. 1 pkt 3 lit. b</b>	<p>a) pkt 6 proponujemy zmienić w ten sposób, aby otrzymał następujące brzmienie: <i>„środków ochronnych stosowanych w odniesieniu do warunków zatrudnienia kobiet ciężarnych lub kobiet tuż po urodzeniu dziecka, dzieci młodzieży”</i></p> <p>b) niezasadna wydaje się zmiana polegająca na uchyleniu pkt 9 Ustawy; proponujemy nadać mu następujące brzmienie: <i>„warunków wynajmu pracowników, w szczególności przez agencje pracy tymczasowej na zasadach wskazanych w Ustawie”</i> (opiniujący dostrzega jednak, że w dalszej części Projektu znalazły się odpowiednie regulacje dotyczące pracowników tymczasowych);</p> <p>c) pkt 10, który ma zostać dodany na mocy Projektu proponujemy sformułować nadając mu następujące brzmienie <i>„zabezpieczenia, ochrony zdrowia i higieny w miejscu pracy, włączając wymogi dotyczące zakwaterowania pracowników, w przypadku, gdy jest ono udostępniane przez pracodawcę pracownikom oddelegowanym do pracy z dala od ich stałego miejsca pracy”</i>.</p>	BCC Pracodawcy RP Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Brzmienie obowiązujących przepisów <i>ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług</i> (dot. pkt 6) jak również propozycji zawartych w projekcie (dot. pkt 10) nie budzi wątpliwości legislacyjnych.</p> <p>Odnosząc się do uwagi dot. uchylenia pkt 9 należy zauważyć, iż regulacja dotycząca warunków zatrudnienia, które pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP zobowiązany jest zapewnić pracownikom tymczasowym, została w całości ujęta w dodawanym art. 25a (w obecnej wersji projektu w dodawanym art. 4d).</p> <p>Zatem uchylenie pkt 9 jest niezbędne. Natomiast propozycja zawarta w lit. c) jest niezgodna z dyrektywą zmieniającą 2018/957.</p>

7.	<b>Art. 1 pkt 3 lit. b</b>	<p>W zakresie zmiany art. 4 Wnioskodawca zwraca się jednak z postulatem nieuchylania art. 4 ust. 2 pkt 9 zmienianej ustawy. Z doświadczeń wchodzących w skład OKAP przedsiębiorców, którzy delegują pracowników, wynika, że zapoznają się jedynie z warunkami pracy i to w nich upatrują wszystkich informacji, związanych z ciężącymi na nich obowiązkami. Usunięcie zapisu o wykonywaniu pracy zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych wpłynie negatywnie na sytuację przedsiębiorców i przyczyni się do częstszego popełniania przez nich błędów w zakresie nałożonych na nich obowiązków. Wpłynie to negatywnie na przejrzystość stosunków prawnych oraz spowoduje, że wprowadzane zmiany będą dla przedsiębiorców nieklarowne. Zgodnie, przy tym z projektowanymi przepisami, w szczególności art. 25a zmienianej ustawy, przepisy ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych będą obowiązywały delegowanych pracowników. Usunięcie pkt 9 wpłynie zatem negatywnie na ich świadomość prawną i przyczyni się do dezinformacji. W związku z tym Wnioskodawca stoi na stanowisku, że art. 4 ust. 2 pkt 9 ten powinien zostać utrzymany, pomimo wprowadzenia art. 25a ust. 1 zmienianej ustawy. Wpłynie to pozytywnie na praktykę stosowania nowelizacji.</p>	Ogólnopolski Konwent Agencji Pracy	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u> Uchylenie pkt 9 jest niezbędne ze względów legislacyjnych. Należy zauważyć, iż regulacja dotycząca warunków zatrudnienia, które pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP zobowiązany jest zapewnić pracownikom tymczasowym, została w całości i w sposób przejrzysty ujęta w dodawanym art. 25a (w obecnej wersji projektu w dodawanym art. 4d).</p>
8.	<b>Art. 1 pkt 3 lit. c</b>	<p>Art. 4 ust. 3, który ma zostać dodany zgodnie z treścią Projektu proponujemy wprowadzić w następującym brzmieniu: <i>„Wynagrodzenie w rozumieniu § ust. 2 pkt. 3 oznacza wszystkie składniki wynagrodzenia, które pracownik otrzymuje od pracodawcy w gotówce lub w postaci świadczenia rzeczowego za wykonaną pracę.</i></p>	BCC Pracodawcy RP Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u> Zaproponowane w projekcie brzmienie przepisów nie budzi wątpliwości legislacyjnych.</p>

		Wynagrodzenie obejmuje w szczególności wynagrodzenie podstawowe, a także dodatki i gratyfikacje, w tym stawki za godziny nadliczbowe. Wynagrodzenie obejmuje również przepisy dotyczące terminów płatności.” Sformułowanie przepisu przez opiniującego bazuje na projektach innych państw członkowskich.		
9.	Art. 1 pkt 4	W art. 4a ust. 2, który na mocy Projektu ma zostać dodany do Ustawy ponad wskazane informacje, które mają znajdować się w umotywowanym powiadomieniu proponujemy dodać pkt 6 w następującym brzmieniu: „przewidywany okres zatrudnienia w Polsce w momencie zawiadomienia”.	BCC Pracodawcy RP Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Zaproponowane w projekcie brzmienie przepisów nie budzi wątpliwości legislacyjnych.
10.	Art. 1 pkt 4	W odniesieniu do art. 4c, który na mocy Projektu ma zostać dodany do Ustawy, w ocenie opiniującego przepis ten powinien w sposób bardziej szczegółowy wskazywać w jaki sposób naliczany jest 12 miesięczny okres delegowania. Należy wskazać, że w innych państwach członkowskich planuje się przyjęcie szczegółowych regulacji w tym zakresie. Stąd proponuje się w nim dodanie kolejnych ustępów, przy czym wzorcem mogą być tu propozycje zawarte w przepisach prawa niemieckiego. W związku z powyższym w projektowanym art. 4c proponujemy dodać kolejne ustępy w następującym brzmieniu: <i>„ust. 3. Przy obliczaniu okresu delegowania uwzględnia się wszystkie okresy, w których jest pracownik jest delegowany, choćby delegowanie na podstawie kilku umów.</i> <i>ust. 4. Jeżeli pracownik jest zatrudniony przez jeden z zakładów pracodawcy lub przez przedsiębiorstwo</i>	BCC Pracodawcy RP Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Zaproponowane przepisy wychodzą poza zakres wymagany dyrektywą zmieniającą 2018/957 i budzą wątpliwości co do zgodności z tą dyrektywą.

		<p>powiązane z pracodawcą przy obliczaniu okresu delegowania uwzględnia się wszystkie okresy.</p> <p><b>ust. 5.</b> Przerwa w pracy pracownika w Polsce nie jest traktowana, niezależnie od przyczyn jako zakończenie stosunku pracy w ramach delegowania. Okresy, w których główne zobowiązania stron umowy o pracę są zawieszane lub w których zatrudnienie odbywa się za granicą, nie są uwzględniane przy obliczaniu okresu delegowania.</p> <p><b>ust. 6.</b> Pracownik wykonuje pracę w tym samym miejscu, jeżeli wykonuje pracę pod tym samym adresem lub w bezpośrednim sąsiedztwie tego samego adresu co pracownik, którego zastępuje, lub pracuje w ramach tych samych umów o dzieło lub o świadczenie usług pod innymi adresami określonymi dla tych umów o świadczenie usług lub o dzieło.”</p>		
11.	Art. 1 pkt 4	<p>Wnioskodawca proponuje dokładniejsze dookreślenie sposobu naliczania okresów delegowania w art. 4c ust. 1 zmienianej ustawy, wzorem dla przykładu projektowanych przepisów niemieckich, wdrażających dyrektywę 2018/957. W zakresie ust. 2 tego przepisu, Wnioskodawca zauważa, że użyte pojęcia mające interpretować, czy dochodzi do wykonywania takiej samej pracy w tym samym miejscu nie są tożsame z pojęciami użytymi w dyrektywie 2018/957. W związku z powyższym, Wnioskodawca proponuje wprowadzenie do ww. definicji odniesienia do pracy, która ma być wykonana, a nie do wykonywanej pracy oraz w miejsce zapisu o braniu pod uwagę tożsamości świadczonej usługi wskazanie jako na relewantny czynnik na „charakter usługi, która ma być świadczona”.</p>	Ogólnopolski Konwent Agencji Pracy	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Zaproponowane w projekcie brzmienie przepisów nie budzi wątpliwości legislacyjnych.</p>

12.	Art. 1 pkt 8	<p>Wnioskodawca postuluje zmianę projektowanego art. 9 ust. 2 pkt 1a. Zgodnie z tym przepisem, Państwowa Inspekcja Pracy informować będzie zainteresowanego o zakresie stosowania warunków zatrudnienia, o których mowa w art. 25a, jednak z wyłączeniem warunków zatrudnienia określonych w układach zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień, regulaminów i statutów. Wskazane źródła prawa zawierać mogą modyfikacje ww. warunków, istotne z punktu widzenia przedsiębiorców, delegujących pracowników. Ta sama uwaga odnosi się do projektowanego art. 13 ust 1 pkt 1a, zgodnie z którą informacje wynikające z ww. źródeł prawa nie będą musiały być opublikowane na stronie internetowej Państwowej Inspekcji Pracy.</p> <p><u>W ramach projektowanych art. 9 ust. 2 pkt 4, art. 9 ust. 3a oraz art. 12 ust. 2a - Wnioskodawca proponuje zmiany polegające na wpisaniu, że współpraca z właściwymi organami dotyczyć będzie jedynie oczywistych nadużyć lub reakcji na ewentualne przypadki nielegalnej działalności, natomiast Komisja Europejska będzie informowania jedynie o powtarzających się przypadkach opóźnień w dostarczaniu niezbędnych informacji. Uprawnienie Państwowej Inspekcji Pracy z wystąpieniem do pracodawcy delegującego lub przedsiębiorcy, a także podmiotów określonych w art. 12 ust. 2 powinno ograniczać się do przypadków uzasadnionego podejrzenia naruszenia przepisów. Tego typu klauzule wpłyną pozytywnie na możliwość stosowania przepisów, uelastyczniając możliwości</u></p>	Ogólnopolski Konwent Agencji Pracy	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Proponowany art. 25a zawiera odrębną regulację, która zobowiązuje pracodawcę użytkownika do przekazania zagranicznej agencji pracy tymczasowej lub agencji wynajmującej personel (delegującej pracownika na terytorium RP) pisemnej informacji dotyczącej warunków zatrudnienia wynikających z postanowień układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.</p> <p>Zaproponowane w projekcie brzmienie przepisów nie budzi wątpliwości legislacyjnych. Wdrażanie przepisów dyrektyw nie polega na przytaczaniu w przepisach krajowych ich dosłownego brzmienia.</p> <p>Proponowane zmiany art. 9 ust. 3a, art. 9 ust. 2 oraz art. 12 ust. 2a budzą wątpliwości co do zgodności z dyrektywą 2018/957. Nie jest przy tym uzasadnione ograniczanie kompetencji Inspekcji w odniesieniu do współpracy z organami innych</p>
-----	--------------	---	------------------------------------	---

		<p>działania Państwowej Inspekcji Pracy, poprzez brak obowiązku podjęcia określonych działań, w sytuacjach o niewspółmiernie niskiej wadze w stosunku do działań, które miałyby zostać przedsięwzięte. Rozwiązanie takie byłoby również spójne z art. 4 ust. 1 akapit 1 dyrektywy 2018/957.</p> <p>Podkreślić przy tym należy, że dyrektywa 2018/957 wprowadza obowiązek współpracy pomiędzy właściwymi podmiotami, jednak polegać ma ona na udzielaniu odpowiedzi na <b>uzasadnione</b> wnioski tych organów o informacje, dotyczące transnarodowego wynajmowania pracowników oraz na zwalczaniu <b>oczywistych</b> nadużyć lub reagowaniu na <b>ewentualne</b> przypadki nielegalnej działalności. Inne - szersze - określenie zakresu współpracy wpłynie negatywnie na jakość tej kooperacji, a jednocześnie może nieść zagrożenia dla przedsiębiorców, wiążące się ze zbyt szerokim zakresem informacji, o których dostęp wnioskować może Państwowa Inspekcja Pracy. W szczególności, zwrócić należy uwagę, by zakres informacji udzielanych Inspekcji nie obejmował takich danych jak, w szczególności: listy klientów, treści umów o pracę, czy informacji na temat pracowników przedsiębiorcy.</p>		<p>państw członkowskich oraz kompetencji kontrolnych. Należy mieć na uwadze, że zgodnie z nowym brzmieniem art. 5 dyrektywy 96/71/WE, państwa członkowskie odpowiadają za monitorowanie, kontrolowanie i egzekwowanie obowiązków ustanowionych w tej dyrektywie oraz dyrektywie 2014/67/UE.</p> <p>W odniesieniu do odwołania do „art. 4 ust. 1 akapit 1 dyrektywy 2018/957”, należy zauważyć, że dyrektywa nie zawiera takiego przepisu.</p>
13.	Art. 2	<p>Wnioskodawca nie zgadza się jednak z proponowaną w art. 2 ustawy zmieniającej nowelizacją, polegającą na dodaniu w ustawie z dnia 29 sierpnia 1997 roku - Ordynacja podatkowa (Dz. U. z 2019 r., poz. 900, z późn. zm.), art. 299 § 3 pkt 15a. Zdaniem Wnioskodawcy, nowelizacja taka nada Państwowej Inspekcji Pracy zbyt szerokie uprawnienia, nieadekwatne do nowych</p>	<p>Ogólnopolski Konwent Agencji Pracy</p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u> Proponowana zmiana jest niezbędna do prawidłowej realizacji przez PIP jej ustawowych zadań. Obecnie PIP napotyka trudności w pozyskiwaniu informacji od organów skarbowych w trybie art. 12 ust. 2 ustawy o</p>

		<p>obowiązków, którymi od nowelizacji Inspekcja zostanie obarczona. Nie jest koniecznym szerokie zezwolenie organom Państwowej Inspekcji Pracy na dostęp do wszelkich informacji zawartych w aktach podatkowych, skoro w obecnym stanie prawnym na podstawie art. 299b § 1 Ordynacji podatkowej szef KAS może wyrazić zgodę na ujawnienie określonych informacji, stanowiących tajemnicę skarbową. Rozwiązanie takie, z jednej strony zapewnia Państwowej Inspekcji Pracy możliwość wykonywania swoich obowiązków, z drugiej w odpowiedni sposób chroni tajemnicę skarbową.</p>		<p><i>delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, podyktowanej tym, że nie została ona wymieniona w przepisach art. 298 i 299 Ordynacji podatkowej.</i></p> <p><u>Przedmiotową propozycję zmiany zaakceptował Minister Finansów.</u></p>
14.	Art. 3	<p>Postulujemy, by w art. 3 projektowanej ustawy dotyczącej zmian w art. 17 § 2 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia wyrazy „oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy” zastąpić wyrazami „oskarżycielem publicznym jest Państwowa Inspekcja Pracy”.</p> <p>Z uzasadnienia projektu wynika, że proponowane rozwiązania poza implementacją ww. dyrektywy zawiera także spełnienie postulatów Państwowej Inspekcji Pracy. Projekt poszerza zakres podmiotowy Inspekcji oraz uprawnienia kontrolne i pokontrolne organów PIP. Zgodnie z brzmieniem art. 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy „Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie określonym w ustawie.”.</p> <p>Nadmienić trzeba, że aktualnie oskarżycielem publicznym we wszystkich sprawach związanych z</p>	Stowarzyszenie Inspektorów Pracy RP	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Zaproponowany przepis nie jest związany z koniecznością wdrożenia dyrektywy zmieniającej 2018/957. Należy przy tym zauważyć, że zmieniany art. 17 § 2 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia obejmuje swoim zakresem przedmiotowym nie tylko sprawy o wykroczenia związane z delegowaniem pracowników, ale także sprawy o inne wykroczenia przeciwko prawom pracownika, pozostające w kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy. Ponadto, Państwowa Inspekcja Pracy w ramach opiniowania przedmiotowego projektu, nie zgłaszała konieczności realizacji takiego postulatu.</p>

		<p>wykonywaniem pracy zarobkowej jest inspektor pracy - organ pierwszej instancji PIP. Aktualnie w Państwowej Inspekcji Pracy zatrudnionych jest ok. 1700 inspektorów pracy oraz ponad 1000 innych pracowników, w tym wielu specjalistów- prawników.</p> <p>Proponowane rozwiązanie pozwoli zwiększyć potencjał PIP przez umożliwienie przeznaczenia przez inspektorów pracy większej ilości czasu na prowadzenie czynności kontrolnych - do czego są powołani, ale również pozwoli bardziej efektywnie wykorzystać wiedzę i doświadczenie licznej grupy pozostałych wyspecjalizowanych pracowników PIP.</p>		
<b>15.</b>		Brak uwag do projektu	Federacja Związków Pracodawców Ochrony Zdrowia „Porozumienie Zielonogórskie”	

Tabela uwag zgłoszonych przez inne instytucje w ramach opiniowania *projektu ustawy o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw.*

Lp.	Przepis projektu	Treść uwagi	Podmiot	Odniesienie
1.	art. 1 pkt 8 lit e	<p>Wskazany przepis - zmieniający art. 9 dotychczasowej ustawy poprzez dodanie pkt 3a - nakłada na Państwową Inspekcję Pracy obowiązek informowania Komisji Europejskiej o przypadkach powtarzających się opóźnień w udzielaniu informacji, objętych współpracą administracyjną organów właściwych w sprawach dotyczących delegowania. Jak informowaliśmy uprzednio, powyższy przepis stanowi wyłom w dotychczasowej praktyce PIP. Która wszelkie informacje na temat współpracy administracyjnej z instytucjami zagranicznymi, w tym także barier i trudności w realizacji wniosków, przekazywała do resortu, który ustanowiony został koordynatorem krajowym systemu IMI (aktualnie Ministerstwo Rozwoju), i którego przedstawiciel uczestniczy w spotkaniach dotyczących funkcjonowania systemu IMI organizowanych przez Komisję Europejską. W ocenie Państwowej Inspekcji Pracy przyjęte rozwiązanie należy uznać za właściwe. Trzeba podkreślić, że przepis art 4 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 96/71/WE w brzmieniu nadanym dyrektywą 2018/957 zobowiązuje państwa członkowskie do informowania Komisji o przypadkach powtarzających się opóźnień w dostarczaniu informacji objętych współpracą administracyjną, nie wskazując jednakże organu krajowego, który ww. powiadomienie ma do Komisji przekazać. Podtrzymujemy, że przepis art. 9a ust. 3 w zaproponowanym w projekcie brzmieniu jest na tyle nieprecyzyjny, że nie sposób jest wnioskować na jego podstawie o zakresie zadania</p>	GIP	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u>  Zgodnie z obowiązującą <i>ustawą o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług</i> - współpraca z właściwymi organami państw członkowskich dotycząca delegowania należy do Państwowej Inspekcji Pracy (art. 9 ust. 2 pkt 4 ustawy).  Celem wdrożenia dyrektywy zmieniającej 2018/957/UE (nowe brzmienie art. 4 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 96/71/WE) należało zatem taki obowiązek przypisać PIP.  Należy mieć na uwadze, że zasady współpracy administracyjnej z właściwymi organami innych państw członkowskich oraz stosowne terminy związane z wymianą informacji są określone w Rozdziale III dyrektywy 2014/67/UE Współpraca Administracyjna.  Dyrektywa 2018/957 nie określa szczegółów technicznych</p>

		<p>nakładanego na Państwową Inspekcję Pracy. O ile Państwowa Inspekcja Pracy miałaby realizować powyższy obowiązek, wymagałby on doprecyzowania, poprzez:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. wskazanie do jakiej komórki w KE takie powiadomienie powinno być skierowane,</li> <li>2. jak należy interpretować termin „powtarzających” się opóźnień - czy dotyczyć mają one naruszeń przyjętych terminów instrukcyjnych w odniesieniu do współpracy z danym organem właściwym innego państwa członkowskiego, czy w konkretnej sprawie dotyczącej przypadku delegowania, objętej wymianą informacji,</li> <li>3. jaka miałyby być treść ww. powiadomienia, przy uwzględnieniu faktu, że wymiana informacji w konkretnych sprawach realizowana jest z uwzględnieniem przepisów o ochronie danych osobowych.</li> </ol> <p>W opinii Państwowej Inspekcji Pracy wdrożenie ww. postanowienia dyrektywy do prawa krajowego wymaga pozyskania dodatkowych informacji od Komisji Europejskiej. W szczególności, o ile powiadomienie Komisji Europejskiej o opóźnieniach miałyby się odbywać za pośrednictwem systemu IMI, niezbędnym byłoby opracowanie na poziomie europejskim stosownego formularza w module „delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług”, który będzie wykorzystywany do realizacji ww. zadania.</p>		<p>związanych z informowaniem Komisji Europejskiej (do jakiej komórki KE należy kierować powiadomienia, jaka powinna być ich treść, szablon itd.). Projektowana ustawa wskazuje natomiast, że w tym celu możliwe jest wykorzystanie systemu IMI. Warto w tym względzie zauważyć, że procedurę wymiany informacji oraz zasady współpracy administracyjnej za pośrednictwem tego systemu, w tym zasady ochrony danych osobowych, określa unijne rozporządzenie 1024/2012. W zakresie ww. szczegółów technicznych, nieuregulowanych wprost przez wyżej wskazane przepisy, zasadne jest wypracowanie w praktyce sposobu ich realizacji przez Inspekcję jako organ właściwy do informowania Komisji.</p>
2.	art. 1 pkt 9	<p>Projektowany art. 12 ust. 2a jest zbyt ogólny:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) nie określa zakresu danych jakich może żądać PIP. Brak określonego katalogu danych uniemożliwia ocenę w zakresie dysponowania przez Zakład żądanymi danymi. Nie jest jednoznaczne</li> </ol>	ZUS	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u> Zgodnie z art. 12 ust. 2 obowiązującej ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług - PIP ma prawo występować m.in. do</p>

		<p>czy będą to dane bezpośrednio z konta, czy też dane „przetworzone”, tj. wynik dokonanej przez Zakład analizy. Poza tym nie wiadomo czy chodzi tylko o dane pochodzące z dokumentów ubezpieczeniowych, czy np. zebrane w toku postępowań wyjaśniających. Ponadto przyjęta konstrukcja przepisu poprzez użycie zwrotu, że PIP może wystąpić „żądaniem albo wnioskiem o udzielenie niezbędnych informacji” powoduje, że nie jest do końca jasne czy Zakład ma obowiązek udostępnienia danych w przypadku, gdy PIP wystąpi z wnioskiem, a nie żądaniem w tym zakresie. Brak określenia katalogu informacji podlegających udostępnieniu PIP powoduje, że Zakład powinien każdorazowo oceniać żądanie (wniosek) PIP pod kątem spełnienia zasad przetwarzania danych wymienionych w art.5 RODO. Jest to szczególnie istotne w kontekście zasady minimalizacji danych, która zakłada, że dane powinny być adekwatne, stosowne oraz ograniczone do tego, co niezbędne jest do osiągnięcia celów, dla których są przetwarzane. Projektowany przepis nie daje Zakładowi możliwości zwrócenia się do PIP o informacje niezbędne co do oceny zakresu żądanych danych. Przepis art. 12 ust. 3 ustawy o delegowaniu przewiduje jedynie, że wniosek PIP kierowany do Zakładu powinien zawierać:</p> <p>a) w przypadku ubezpieczonych – dane określone w art. 50 ust. 7 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych,</p> <p>b) w przypadku płatników składek – dane określone w art. 50 ust. 7 pkt 2 tejże ustawy.</p> <p>Nie jest przy tym przewidziany obowiązek wskazania dodatkowych informacji.</p>	<p>Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, z wnioskiem o udzielenie informacji niezbędnych do zamieszczenia w odpowiedzi na wnioski, o których mowa w art. 9 ust. 2 pkt 4 lit. d tej ustawy. Natomiast zakres przedmiotowy ww. wniosków <u>determinuje m.in. art. 14 ust. 3 i 4 ustawy</u>, który formułuje przesłanki, pozwalające na dokonanie oceny, czy mamy do czynienia z rzeczywistym a nie pozornym delegowaniem i czy dana sytuacja kierowania pracownika do czasowego wykonywania pracy za granicą nie jest nadużyciem i próbą obejścia przepisów prawa.</p> <p>W katalogu ww. przesłanek ustawodawca wymienia m.in. miejsce, w którym przedsiębiorca ma zarejestrowaną działalność, prowadzi obsługę administracyjną, korzysta z pomieszczeń biurowych, podlega obowiązkom podatkowym z tytułu prowadzonej działalności i <u>obowiązkom z tytułu ubezpieczeń społecznych</u> oraz - tam, gdzie jest to wymagane - w którym, zgodnie z prawem państwa członkowskiego siedziby</p>
--	--	--	--

		<p>2) nie określa przypadków, w których PIP może się zwracać do Zakładu o udzielenie niezbędnych informacji.</p> <p>Brak uregulowania tej kwestii powoduje, że w każdej sprawie dotyczącej delegowania pracowników PIP będzie mogła się zwracać do Zakładu o udzielenie informacji z kont płatników składek i ubezpieczonych. Użyte przez projektodawcę sformułowanie „także w przypadku podejrzenia naruszenia przepisów państwa członkowskiego” nie ogranicza zakresu przedmiotowego żądania, może natomiast prowadzić do dodatkowych wątpliwości natury interpretacyjnej. Należałoby rozważyć doprecyzowanie projektowanego przepisu poprzez wskazanie okoliczności, w których PIP będzie mogła zwracać się o udzielenie informacji przez Zakład.</p>	<p>przedsiębiorcy, posiada stosowny dokument uprawniający do prowadzenia działalności danego rodzaju lub jest zarejestrowany w izbach handlowych lub organizacjach branżowych.</p> <p>Konsekwencją ww. regulacji jest to, że w pytaniach, kierowanych do PIP za pośrednictwem IMI organy właściwe wnioskuje <u>o podanie następujących informacji:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- czy pracodawca delegujący zgłosił pracowników delegowanych do ubezpieczeń społecznych w Polsce,</li> <li>- czy pracodawca opłaca w Polsce składki na ubezpieczenia społeczne,</li> <li>- czy składki na ubezpieczenia społeczne opłacane są terminowo lub czy istnieją zaległości w regulowaniu ww. zobowiązań.</li> </ul> <p>Ponadto organy właściwe przekazują do PIP zapytania dotyczące formularzy A1, m.in. dotyczące autentyczności ww. dokumentów w sytuacjach, kiedy zachodzi podejrzenie ich sfalszowania (przerobienia, podrobienia).</p> <p>Dodatkowo warto zauważyć, iż w art. 12 ust. 3 ustawodawca określił</p>
--	--	--	---

			<p>jakie wymagania powinien spełniać wniosek PIP kierowany do ZUS w sytuacji, w której zapytanie urzędu dotyczy ubezpieczonych (art. 12 ust 3 pkt 1 ustawy) lub płatnika składek (art. 12 ust. 3 pkt 2 ustawy). Tym samym już w przepisach aktualnie obowiązujących określono zakres podmiotowy i przedmiotowy wniosków kierowanych do ZUS.</p> <p>Proponowana w projekcie zmiana polegająca na dodaniu do art. 12. ust. 2a służy jedynie objęciu prawa PIP do pozyskania informacji z ZUS nie tylko w sytuacji, w której podyktowane jest to potrzebą przekazania stosownych danych do organu właściwego za granicą w następstwie wniosku kierowanego do PIP w systemie IMI, <u>lecz także w związku z podejrzeniem naruszania przepisów kraju oddelegowania, które zostało uprawdopodobnione</u> np. w związku ze skargą złożoną do PIP przez pracownika delegowanego do wykonywania pracy w innym państwie, a także w sytuacji, kiedy PIP w ramach</p>
--	--	--	---

			<p>własnej działalności kontrolnej (nie inicjowanej wnioskiem innego państwa) ujawni przypadek delegowania osoby, co do którego istnieją wątpliwości, że może być uznana za pracownika delegowanego.</p> <p>Należy więc podkreślić, iż projektowana zmiana nie ma na celu rozszerzenia zakresu podmiotowego i przedmiotowego informacji pozyskiwanych od ZUS, <u>a jedynie dookreślenie sytuacji, w których możliwe jest wystąpienie z wnioskiem o udzielenie tych informacji.</u></p> <p>Dodatkowo należy wyjaśnić, że proponowany przepis art. 12 ust. 2a odnosi się do „podmiotów, o których mowa w ust. 1 i 2”. Tym samym, biorąc pod uwagę brzmienie ww. regulacji, należy przyjąć, że w stosunku do podmiotów określonych w ust. 1 (pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP i przedsiębiorca) pozyskanie informacji odbywa się w ramach żądania, <u>a w stosunku do podmiotów, o których mowa w ust. 2 (m.in. ZUS) na podstawie wniosku.</u></p>
--	--	--	---

3.	art. 1 pkt 10	<p>Projekt nowelizacji ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r., <i>o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług</i> przewiduje rozszerzenie katalogu informacji zamieszczanych na oficjalnej stronie internetowej dotyczącej delegowania pracowników, prowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy i administrowanej przez Ministerstwo Rozwoju. Zgodnie z projektem, informacje na stronie mają objąć nie tylko dane określające minimalne warunki zatrudnienia, które należy zapewnić pracownikowi delegowanemu na terytorium RP w okresie wykonywania pracy w Polsce, ale także pełne informacje na temat <i>Kodeksu Pracy</i> i innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników, których należy przestrzegać w przypadku tzw. delegowań długotrwałych (powyżej 18 miesięcy lub 12 miesięcy – w przypadku niezłożenia umotywowanego powiadomienia do PIP). Przepisy aktualnie obowiązujące wymagają, aby informacje na stronie internetowej dostępne były w dwóch wersjach językowych – polskiej i angielskiej. Jednocześnie, zgodnie z art. 9 ust. 2 pkt 3 <i>ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług</i>, prowadzenia i aktualizacja strony internetowej o której mowa w art. 13 <i>ustawy</i> należy do Państwowej Inspekcji Pracy.</p> <p>Już na etapie prac roboczych nad projektem procedowanej nowelizacji podnosiliśmy kwestię tłumaczenia tekstów aktów prawnych, które winny zostać zamieszczone na stronie internetowej dotyczącej delegowania pracowników (między innymi w piśmie Głównego Inspektora Pracy z dnia 9 grudnia 2019 r. znak: GIP-GPP.081.89.2019.3. adresowanym do Departamentu Prawa Pracy MRPiPS). W piśmie z dnia 23 stycznia 2020 r., znak: DPR-II.6102.1.5.2020.TK Departament Prawa Pracy MRPiPS przekazał informację o podjęciu przez Ministerstwo Cyfryzacji prac dotyczących</p>	GIP	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Obowiązek prowadzenia i aktualizowania w języku polskim <u>oraz w co najmniej jednym innym języku oficjalnym Unii Europejskiej</u>, przez Państwową Inspekcję Pracy, zawiera obowiązujący art. 13 ust. 3 <i>ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług</i>. Natomiast projekt wprowadza jedynie rozszerzenie zakresu prezentowanych informacji o warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż wynikające z przepisów <i>Kodeksu pracy</i> oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników, zaś w przypadku delegowanych pracowników tymczasowych – nie mniej korzystne niż przysługujące pracownikom tymczasowym zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (dodawany art. 4b i 4d).</p> <p>Należy więc zauważyć, iż koszt związany z przetłumaczeniem przepisów prawnych, które będą musiały zostać zawarte na ww. stronie internetowej od dnia wejścia w życie projektowanej</p>
----	---------------	--	-----	---

	<p>realizacji postanowień Rozporządzenia PE i Rady (UE) 2018/1724 w sprawie utworzenia jednolitego portalu cyfrowego w celu zapewnienia dostępu do informacji, procedur oraz usług wsparcia i rozwiązywania problemów, a także zmieniającego rozporządzenie (UE) nr 102/2012. W treści pisma zawarto także sugestię, aby Państwowa Inspekcja Pracy - jako instytucja odpowiedzialna za treści zamieszczane na stronie internetowej nt. delegowania pracowników na terytorium RP - uzgodniła z Ministerstwem Rozwoju (administratorem portalu <a href="http://biznes.gov.pl">biznes.gov.pl</a>) oraz z Ministerstwem Cyfryzacji kwestie zapotrzebowania na tłumaczenia informacji, które miałyby zostać zamieszczone na wspomnianej wyżej stronie internetowej, a które mogłyby zostać zrealizowane w ramach zleceń wykonanych w ramach funkcjonowania jednolitego portalu cyfrowego. W tym kontekście pragnę ponownie zauważyć (kwestia ta była już wyjaśniana w piśmie Głównego Inspektora Pracy z dnia 30 stycznia 2020 r., znak GIP-GNL.081.69.2019.47, skierowanym do Departamentu Prawa Pracy MRPiPS), że z informacji zawartych w załączonych do pisma MRPiPS z dnia 23 stycznia 2020 r., znak: DPR.11.6102.1.5.2020.TK „Wytycznych dotyczących wymogów tłumaczenia” wynika, że teksty tłumaczone w ramach zleceń jednolitego portalu cyfrowego mają zawierać informacje a nie legislację. Ponadto, w informacjach nie można cytować przepisów ani ustaw. Powyższe oznacza, że w celu skorzystania z możliwości przetłumaczenia materiałów w ramach usług jednolitego portalu cyfrowego, należałoby przygotować odrębną informację nt. obowiązujących regulacji prawnych (omówienie, komentarz), co z punktu widzenia potrzeb pracodawców delegujących parowców na terytorium RP jest niezasadne.</p>	<p>ustawy, będzie kosztem jednorazowym. Późniejsze ewentualne aktualizacje tych informacji (z uwagi np. na zmianę przepisów prawnych w tym zakresie) będą kosztem ponoszonym sporadycznie i w zakresie nieznacznym. Dodatkowo należy podkreślić, iż konieczność przetłumaczenia nowych przepisów będzie ograniczona wyłącznie do regulacji dotyczących „warunków zatrudnienia”. W konsekwencji zakłada się, iż ww. koszt związany z tłumaczeniem związanym z nowelizacją ustawy będzie kosztem nieznacznym (pkt 6 OSR).</p>
--	---	---

		<p>W opinii Państwowej Inspekcji Pracy na ww. stronie internetowej powinny zostać zamieszczone odesłania (linki) do właściwych regulacji prawnych (tekstów aktów prawnych) - dostępnych w językach polskim i angielskim. Jak już wskazywaliśmy kilkakrotnie, Państwowa Inspekcja Pracy nie ma możliwości przygotowania tłumaczeń wszystkich aktów prawnych, które musiałyby znaleźć się na stronie internetowej o delegowaniu pracowników tak, aby uczynić zadość wymogom wynikającym ze znowelizowanych przepisów. Nasz Urząd nie dysponuje zasobami kadrowymi i finansowymi umożliwiającymi realizację tego zadania. Wydatek ten (w przypadku usługi zewnętrznej) nie został przewidziany w budżecie Państwowej Inspekcji Pracy na 2020 rok. W związku z powyższym nie podejmiemy się realizacji tego zadania. W ocenie Państwowej Inspekcji Pracy tłumaczenie na język angielski obowiązujących w Polsce przepisów prawa pracy winno pozostać w gestii resortu właściwego w sprawach pracy. Jak już wcześniej deklarowaliśmy, Państwowa Inspekcja Pracy zobowiązuje się dokonać - wspólnie z MRPiPS - wyboru tekstów aktów prawnych w języku polskim, celem ich zamieszczenia na stronie internetowej w serwisie <a href="http://www.biznes.gov.pl">www.biznes.gov.pl</a>. Podtrzymujemy również swoją propozycję, wyrażoną m.in. w treści pisma z dnia 9 grudnia 2019 r., znak: GIP-GPP.081.89.2019.3. aby koszt związany z tłumaczeniem tekstów aktów prawnych uwzględnić ewentualnie w budżecie Ministerstwa Rozwoju - administratora serwisu <a href="http://biznes.gov.pl">biznes.gov.pl</a>., gdzie te informacje będą opublikowane.</p>		
<b>4.</b>	<b>art. 1 pkt 13</b>	Zmiana art. 24 ust. 5 - poprzez wprowadzenie obowiązku informowania Państwowej Inspekcji Pracy o każdej zmianie	GIP	<u>Uwaga uwzględniona</u>

	<p>okoliczności, o których mowa w art 24 ust 3 i 4 w terminie 7 dni roboczych od dnia zaistnienia tej zmiany;</p> <p><i>Ustawą z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług</i> nałożono na zagranicznego pracodawcę delegującego obowiązek powiadomienia Państwowej Inspekcji Pracy o fakcie delegowania pracownika na terytorium RP poprzez złożenie (w języku polskim lub angielskim) oświadczenia o delegowaniu pracownika na terytorium RP oraz zawiadomienia o zmianie danych objętych tym oświadczeniem. Oświadczenie winno zostać złożone do Państwowej Inspekcji Pracy najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi na terytorium RP (w dniu rozpoczęcia pracy w Polsce przez pracownika delegowanego), a zawiadomienie o zmianie - w terminie 7 dni od daty zaistnienia okoliczności wymagających dokonania aktualizacji. W 2019 r. do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęły 7793 oświadczenia o delegowaniu pracownika na terytorium RP złożone przez 1591 zagranicznych przedsiębiorców pochodzących z 65 państw (w 2018 r. - 4130 oświadczeń złożonych przez 1100 przedsiębiorców z 61 państw). Zgłoszono fakt delegowania ponad 31 tysięcy osób skierowanych do czasowego wykonywania pracy na terytorium RP (w 2018 r. - ponad 13 tysięcy osób). Analiza treści dokumentów składanych do PIP pozwala na stwierdzenie, że nie wszyscy pracodawcy delegujący pracowników do czasowego wykonywania pracy w Polsce w pełni i prawidłowo realizują nałożone na nich zobowiązanie dotyczące składania oświadczenia o delegowaniu pracownika. <u>Oświadczenie zawiera informacje aktualne wyłącznie na moment jego składania - wg stanu wiedzy podmiotu delegującego. Inspektorzy pracy nie posiadają aktualnej informacji na temat rzeczywistej liczby pracowników delegowanych i faktycznego</u></p>		
--	--	--	--

miejsca świadczenia przez nich pracy, co utrudnia skuteczne przeprowadzenie kontroli. Należy podkreślić, że zawiadomienie o zmianie danych objętych oświadczeniem obejmuje tylko okoliczności leżące po stronie podmiotu delegującego, zmianę osoby pośredniczącej w kontaktach z PIP oraz miejsca przechowywania dokumentów i zmianę pracodawcy użytkownika. Nie jest wymagane w przypadku, gdy w ramach jednej umowy zawartej pomiędzy polskim podmiotem i jego zagranicznym kontrahentem następuje wymiana osób delegowanych lub zmiana miejsca wykonywania przez nich pracy. Należy mieć na uwadze, że oświadczenie o delegowaniu nie jest dokumentem wyłącznie potwierdzającym fakt delegowania pracownika na terytorium RP. Celem ww. dokumentu jest przekazanie do Państwowej Inspekcji Pracy informacji niezbędnych w celu przeprowadzenia kontroli sytuacji faktycznej w miejscu pracy, na co wskazuje wprost przepis art. 24 ust. 3 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług. Biorąc pod uwagę brzmienie art. 24 ust. 3 w zw. z art. 24 ust. 5 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług należy uznać, że cel ustawodawcy nie jest w pełni realizowany. W wielu przypadkach oświadczenie o delegowaniu pracownika nie odzwierciedla faktycznej sytuacji delegowania (ustawa wymaga wskazania wyłącznie przewidywanej liczby pracowników delegowanych, przewidywanej daty rozpoczęcia i zakończenia delegowania). Należy podkreślić także, że inspektor pracy podejmuje czynności kontrolne, m in. w oparciu o dane zawarte w oświadczeniu. Niezgodność danych w oświadczeniu ze stanem faktycznym może mieć negatywny wpływ na skuteczność i efektywność kontroli już na etapie jej przygotowania. Pragnę zauważyć, że proponowana przez Państwową Inspekcję Pracy

		<p>nowelizacja nie narusza postanowień Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. - tzw. „dyrektywy wdrożeniowej”. Art 9 ust. 2 ww. dyrektywy umożliwia wprowadzenie innych wymogów informacyjnych i środków kontrolnych, jeśli pojawią się okoliczności lub nastąpią nowe wydarzenia, wskazujące że obecne wymogi administracyjne i środki kontrolne nie są wystarczająco skuteczne do zapewnienia efektywnego monitorowania zgodności z wymogami określonymi w dyrektywie 96/71/WE i dyrektywie 2014/67/JE, pod warunkiem, że nowe wymogi i środki są uzasadnione i proporcjonalne. W opinii Państwowej Inspekcji Pracy zobowiązanie pracodawcy delegującego do informowania o każdej zmianie danych objętych oświadczeniem o delegowaniu pracownika nie pozostaje w sprzeczności z ww. regulacją i nie stanowi narzędzia ograniczającego swobodę świadczenia usług w ramach instytucji delegowania. Tym samym, w ocenie Państwowej Inspekcji Pracy, przytoczone powyżej argumenty przemawiają za tym, aby w przygotowywanym projekcie nowelizacji ustawy uwzględnić zmianę przepisów w proponowanym zakresie.</p>		
5.	<b>art. 1 pkt 13</b>	<p>Zmiana art. 24 ust. 3 pkt 5 - poprzez zastąpienie „charakter usług uzasadniający delegowanie pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej” sformułowaniem: <b>„rodzaj działalności gospodarczej - sektor wg NACE, główny przedmiot działalności podmiotu wykonywanej w ramach świadczenia usług na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i typ delegowania”</b>.</p> <p>Doświadczenia Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie przyjmowania oświadczeń o delegowaniu pracownika na terytorium RP pokazują, że termin charakter usług uzasadniający delegowanie jest interpretowany przez przedsiębiorców delegujących różnie - np. poprzez wskazanie</p>	GIP	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u>  Obowiązujące brzmienie przepisu art. 24 ust. 3 pkt 5 <i>ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług</i> odzwierciedla treść regulacji zawartej w art. 9 ust. 1 lit. a dyrektywy wdrożeniowej 2014/67/UE. Niezasadna zatem wydaje się zaproponowana modyfikacja przepisu.</p>

	<p>kategorii z klasyfikacji działalności gospodarczej prowadzonej przez przedsiębiorstwo, powodów, dla których nawiązywana jest współpraca z polskim kontrahentem, zakresu czynności wykonywanych przez pracownika delegowanego. Proponowana przez Państwową Inspekcję Pracy nowelizacja przepisu art 24 ust. 5 służyć ma ujednoczeniu stosowanej praktyki. Charakter usług świadczonych w ramach delegowania można także interpretować poprzez określenie z jakim rodzajem (typem) delegowania mamy do czynienia w sytuacji objętej oświadczeniem, mieści się zatem - w ocenie Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie informacji, których można żądać od pracodawcy delegującego - w myśl postanowień art. 9 ust. 1 lit. „a” tiret „vi” <i>dyrektywy 2014/67UE</i>. Konieczność wskazywania w oświadczeniu o delegowaniu pracownika na terytorium RP określonego typu delegowania (realizacja umowy z polskim kontrahentem, delegowanie wewnątrz korporacyjne lub praca tymczasowa) jest niezbędna także na potrzeby sprawozdawczości na poziomie UE. Przesyłany corocznie do Państwowej Inspekcji Pracy z Komisji Europejskiej (bezpośrednio, jak i poprzez MRPiPS) raport dotyczący delegowania pracowników na terytorium RP, w których wymaga się także podania danych na temat pracowników delegowanych z krajowych narzędzi do gromadzenia informacji w tym zakresie w rozbiciu na typ delegowania. Tym samym proponowana zmiana znajduje swoje uzasadnienie. Pragnę także podtrzymać swoje stanowisko, wyrażone w treści pisma z dnia 16 września 2019 r., znak: GIP-GNL.081.69.2019.47, w którym sygnalizowano konieczność zmiany przepisów ustawy o <i>delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług</i> dotyczących karania pracodawców zagranicznych naruszających przepisy ustawy, poprzez</p>		
--	--	--	--

		<p>umożliwienie sankcjonowania naruszeń przepisów tej ustawy w trybie grzywien administracyjnych i kar pieniężnych, a nie wyłącznie w ramach postępowania w sprawach o wykroczenia. Doświadczenia inspektorów pracy z prowadzonych działań kontrolno-nadzorczych wskazują na brak realnej możliwości sankcjonowania wykroczeń popełnianych przez pracodawców delegujących. Nieobecność (co do zasady) pracodawcy delegującego na terytorium RP uniemożliwia ukaranie grzywna w drodze mandatu karnego, a brak adresu obwinionego na terytorium RP powoduje zwrot wniosku o ukaranie kierowanego do sądu karnego. W obecnym stanie prawnym skuteczne nałożenie sankcji o charakterze karnym jest zatem praktycznie niemożliwe. Przeprowadzenie postępowania wykroczeniowego wymaga bowiem - co do zasady - udziału w nim osoby, co do której zachodzi podejrzenie jego popełnienia. Należy także podkreślić, że postępowanie kontrolne inspektora pracy jest postępowaniem odrębnym od postępowania w sprawie o wykroczenia. Dlatego też osoba reprezentująca w toku kontroli podmiot delegujący nie może być utożsamiana z osobą odpowiedzialną za popełnienie wykroczenia. Zakres jej umocowania obejmuje prawo aktywnego uczestnictwa w postępowaniu kontrolnym, prawo do przekazywania niezbędnych na potrzeby kontroli informacji, prawo do podpisania protokołu z kontroli oraz odebrania środków prawnych wydanych przez inspektora pracy w toku i w następstwie kontroli. Zakres jej umocowania nie rozciąga się na postępowanie wykroczeniowe. W tym zakresie rozwiązanie przyjęte w ustawie o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług należy uznać za niezadowalające. W ocenie Państwowej Inspekcji Pracy sankcje nakładane na pracodawców</p>		
--	--	---	--	--

	<p>delegujących pracowników na terytorium RP winny mieć charakter kar administracyjnych.</p> <p>Chciałbym zauważyć, że rozwiązania przyjęte w innych państwach - gdzie tego rodzaju grzywny lub kary są nakładane - pozwalają na ich egzekwowanie przy pomocy ustanowionych mocą postanowień dyrektywy 2014/67AJE narzędzi, tj. w ramach powiadomień o decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny oraz powiadomień o wniosku o egzekucję ww. kary lub grzywny - przesyłanych do Państwowej Inspekcji Pracy za pośrednictwem systemu IMI. W sytuacji, w której organ kontroli stwierdza popełnienie przez pracodawcę delegującego lub osobę działającą w jego imieniu wykroczenia, stypizowanego w ustawie o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług lub wskazanego w <i>Kodeksie pracy</i> (z tytułu niezapewnienia odpowiednich warunków zatrudnienia) skorzystanie z ww. mechanizmu egzekucji nie jest możliwe. Przyjmując argument, że sankcje nakładane na podmioty delegujące nie mogą odbiegać od tych, które dotyczą krajowych pracodawców, Państwowa Inspekcja Pracy proponuje, aby wysokość grzywien utrzymać w dotychczasowym przedziale (tj. od 1.000 do 30.000 zł) modyfikując jedynie tryb ich nakładania. Za wprowadzeniem powyższych zmian przemawia także wymóg sformułowany w art. 5 akapit 2 dyrektywy 2018/957, zobowiązujący państwa członkowskie UE do ustanowienia przepisów dotyczących sankcji, mających zastosowanie w przypadku naruszeń przepisów krajowych przyjętych na podstawie dyrektywy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, i obowiązek podjęcia wszelkich niezbędnych środków w celu zapewnienia ich</p>		
--	---	--	--

		wykonywania. Dyrektywa wymaga, aby sankcje te były skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające.		
6.	<b>Ogólne uwagi</b>	<p>Pragnę także podtrzymać swoje stanowisko, wyrażone w treści pisma z dnia 15 września 2019 r., znak: GIP-GNL.081.69.2019.47, w którym sygnalizowano konieczność zmiany przepisów <i>ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług</i> dotyczących karania pracodawców zagranicznych naruszających przepisy ustawy, poprzez umożliwienie sankcjonowania naruszeń przepisów tej ustawy w trybie grzywien administracyjnych i kar pieniężnych, a nie wyłącznie w ramach postępowania w sprawach o wykroczenia. Doświadczenia inspektorów pracy z prowadzonych działań kontrolno-nadzorczych wskazują na brak realnej możliwości sankcjonowania wykroczeń popełnianych przez pracodawców delegujących Nieobecność (co do zasady) pracodawcy delegującego na terytorium RP uniemożliwia ukaranie grzywna w drodze mandatu karnego, a brak adresu obwinionego na terytorium RP powoduje zwrot wniosku o ukaranie kierowanego do sądu karnego W obecnym stanie prawnym skuteczne nałożenie sankcji o charakterze karnym jest zatem praktycznie niemożliwe Przeprowadzenie postępowania wykroczeniowego wymaga bowiem - co do zasady - udziału w nim osoby, co do której zachodzi podejrzenie jego popełnienia. Należy także podkreślić, że postępowanie kontrolne inspektora pracy jest postępowaniem odrębnym od postępowania w sprawie o wykroczenia. Dlatego też osoba reprezentująca w toku kontroli podmiot delegujący nie może być utożsamiana z osobą odpowiedzialną za popełnienie wykroczenia. Zakres jej umocowania obejmuje prawo aktywnego uczestnictwa w postępowaniu kontrolnym, prawo do przekazywania niezbędnych na potrzeby kontroli informacji, prawo do podpisania protokołu z kontroli</p>	GIP	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u>  Zaproponowane rozwiązania prawne wychodzą poza zakres niezbędny do wdrożenia dyrektywy zmieniającej 2018/957.</p>

	<p>oraz odebrania środków prawnych wydanych przez inspektora pracy w toku i w następstwie kontroli. Zakres jej umocowania nie rozciąga się na postępowanie wykroczeniowe. W tym zakresie rozwiązanie przyjęte w <i>ustawie o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług</i> należy uznać za niezadowalające. W ocenie Państwowej Inspekcji Pracy sankcje nakładane na pracodawców delegujących pracowników na terytorium RP winny mieć charakter kar administracyjnych.</p> <p>Należy zauważyć, że rozwiązania przyjęte w innych państwach - gdzie tego rodzaju grzywny lub kary są nakładane - pozwalają na ich egzekwowanie przy pomocy ustanowionych mocą postanowień <i>dyrektywy 2014/67/AE</i> narzędzi, tj. w ramach powiadomień o decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny oraz powiadomień o wniosku o egzekucję ww. kary lub grzywny - przesyłanych do Państwowej Inspekcji Pracy za pośrednictwem systemu IMI. W sytuacji, w której organ kontroli stwierdza popełnienie przez pracodawcę delegującego lub osobę działającą w jego imieniu wykroczenia, stypizowanego w <i>ustawie o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług</i> lub wskazanego w <i>Kodeksie pracy</i> (z tytułu niezapewnienia odpowiednich warunków zatrudnienia) skorzystanie z ww. mechanizmu egzekucji nie jest możliwe.</p> <p>Przyjmując argument, że sankcje nakładane na podmioty delegujące nie mogą odbiegać od tych, które dotyczą krajowych pracodawców, Państwowa Inspekcja Pracy proponuje, aby wysokość grzywien utrzymać w dotychczasowym przedziale (tj. od 1.000 do 30.000 zł) modyfikując jedynie tryb ich nakładania.</p>		
--	---	--	--

		<p>Za wprowadzeniem powyższych zmian przemawia także wymóg sformułowany w art. 5 akapit 2 dyrektywy 2018/957, zobowiązujący państwa członkowskie UE do ustanowienia przepisów dotyczących sankcji, mających zastosowanie w przypadku naruszeń przepisów krajowych przyjętych na podstawie dyrektywy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, i obowiązek podjęcia wszelkich niezbędnych środków w celu zapewnienia ich wykonywania. Dyrektywa wymaga, aby sankcje te były skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające.</p>		
7.	<b>Ogólne uwagi</b>	<p>Nowelizacja ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług nakłada na PIP szereg nowych zadań. W korespondencji prowadzonej w 2019 r., z Departamentem Prawa Pracy jak i Departamentem Analiz Ekonomicznych i Prognoz MRPiPS podnosiliśmy kwestię dotyczącą zatrudnienia dodatkowych osób (16 osób z przeznaczeniem do odbycia aplikacji inspektorskiej i realizację zadań kontrolno-nadzorczych i 1 osoby – celem zatrudnienia w Departamencie Informatyki Głównego Inspektoratu Pracy). Do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przekazane zostały także szczegółowe informacje na temat przewidywanych kosztów podwyższenia stanu etatowego PIP wraz z uzasadnieniem, niezbędne do oszacowania wpływu tych wydatków na sektor finansów publicznych, celem zamieszczenia w <b><u>Ocenie skutków regulacji</u></b>. Pragnę jeszcze raz podkreślić, że utrzymanie stanu kadrowego inspektorów pracy na dotychczasowym poziomie przy zwiększonej liczbie zadań może skutkować obniżeniem jakości realizowanych czynności, wydłużyć czas trwania kontroli oraz wywołać negatywne konsekwencje na rynku pracy poprzez obniżenie poziomu praworządności w stosunkach zatrudnienia Co prawda, w projekcie</p>	GIP	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u>  W obecnej sytuacji nie ma możliwości przekazania dodatkowych środków finansowych na zadania, które będą realizowane przez PIP w związku z nowelizacją ustawy.</p>

budżetu PIP zaplanowano dodatkowe 32 etaty, jednak w celu uzupełnienia kadry inspektorskiej na realizację zadań obecnie wykonywanych przez inspektorów, a nie w związku z nowymi zadaniami wynikającymi z nowelizacji *ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług*. Dlatego też, jeśli nowe zadania będą nałożone na Państwową Inspekcję Pracy, to w mojej ocenie konieczne będzie przekazanie naszemu Urzędowi środków finansowych na ich realizację, w tym także na zatrudnienie dodatkowych osób. Szczegółowe uzasadnienie potrzeby zwiększenia stanu etatowego Państwowej Inspekcji Pracy zostało przekazane do Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej m.in. w piśmie Głównego Inspektora Pracy z dnia 20 stycznia 2020 r., znak: GIP-GNL.081.69.2019.47.

Jednocześnie pragnę zauważyć, że w zamieszczonych na stronie internetowej Rządowego Centrum Legislacji dokumentach związanych z ww. projektem nowelizacji, w szczególności w **„Ocenie skutków regulacji”** datowanej na dzień 29 stycznia 2020 r. w pkt. 6 - *Wpływ na sektor finansów publicznych* - nie wspomina się o wydatkach budżetu państwa związanych ze zwiększeniem stanu etatowego Państwowej Inspekcji Pracy. Należy zatem uznać, że przyjęto założenie, że Państwowa Inspekcja Pracy zobowiązana będzie do realizacji dodatkowych zadań wynikających z projektu nowelizacji ww. ustawy przy wykorzystaniu dotychczasowych sił i środków. Dodatkowo oceniono, że koszty związane z tłumaczeniem tekstów aktów prawnych celem zamieszczenia na stronie internetowej, o której mowa w art. 13 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług będą nieznaczne. Nie jest jasne na czym oparto ww. założenie, skoro nie oszacowano liczby stron i nie podjęto decyzji

		odnośnie trybu realizacji ww. zadania (w ramach sił własnych instytucji publicznych czy poprzez komercyjną usługę zewnętrzną).		
8.	<b>OSR pkt 7</b>	<p>W punkcie 7 OSR do Projektu wskazano, iż w ujęciu niepieniężnym Projekt nie będzie miał wpływu na sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw. Równocześnie stwierdzono, że wejście w życie Projektu „nie powinno w sposób znaczący wpłynąć na koszty administracyjne przedsiębiorstw”. Wobec powyższego zauważyć należy, iż uzasadnienie Projektu w części dotyczącej wpływu na sektor MŚP jest niewystarczające, a nawet wewnętrznie sprzeczne i nie spełnia wymagań przewidzianych przepisami prawa. Zgodnie z art. 66 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców przed rozpoczęciem prac nad opracowaniem projektu aktu normatywnego określającego zasady podejmowania, wykonywania lub zakończenia działalności gospodarczej dokonuje się m.in. oceny przewidywanych skutków społeczno-gospodarczych, w tym oceny wpływu na mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców oraz analizy zgodności projektowanych regulacji z przepisami Prawa przedsiębiorców, Art. 66 ust.2 Prawa przedsiębiorców wskazuje, że wyniki powyższej oceny zamieszcza się w uzasadnieniu do projektu aktu normatywnego lub w ocenie skutków regulacji, stanowiącej odrębną część uzasadnienia projektu aktu normatywnego,. Jedynym wyjątkiem od stosowania tej reguły jest sytuacja wykonywania inicjatywy ustawodawczej przez obywateli, o której mowa w art. 118 ust.2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. o czym stanowi art. 71 Prawa przedsiębiorców.</p> <p>Uzasadnienie projektu oraz jego OSR winny więc zostać uzupełnione o wskazanie możliwie najbardziej precyzyjnych wyliczeń związanych z wpływem proponowanych regulacji na mikroprzedsiębiorców,</p>	Rzecznik MiŚP	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Projektowana ustawa nakłada, w stosunku do już obowiązujących przepisów, nowe obowiązki administracyjne na przedsiębiorców (co zostało zasygnalizowane zarówno w punkcie 2, 4, 7, jak i 8 OSR), tj.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• przekazanie, przez pracodawcę – użytkownika, pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP wiadomości o stronie internetowej, gdzie zamieszczona będzie informacja w zakresie wynagrodzenia za pracę, wszystkich obowiązkowych składników takiego wynagrodzenia oraz zakresu ich stosowania do pracownika delegowanego na terytorium RP;</li> <li>• przekazanie, przez pracodawcę – użytkownika, pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP informacji o warunkach zatrudnienia, wynikających z postanowień układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych,</li> </ul>

		<p>małych oraz średnich przedsiębiorców. Warty rozważenia jest także przedstawienie scenariuszy alternatywnych uwzględniających możliwe zmiany koniunktury gospodarczej oraz uwzględnienie skutków pośrednich dotyczących elastycznych form zatrudnienia.</p>	<p>regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, o których mowa w art. 9 Kodeksu pracy;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• przekazanie informacji, przez pracodawcę – użytkownika, pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP (lub agencji pracy tymczasowej/pośrednictwa pracy mających siedzibę oraz prowadzących znaczną działalność gospodarczą w innym państwie członkowskim) o zamiarze skierowania tego pracownika do pracy w innym państwie członkowskim.</li></ul> <p>W związku z powyższym (tj. charakterem tych obciążeń), w pkt 7 OSR, nie wykazano wpływu projektowanej ustawy na sektor MŚP w ujęciu pieniężnym (nie w ujęciu niepieniężnym, jak wskazano w piśmie), natomiast w ujęciu niepieniężnym wskazano, iż wejście w życie ustawy nie powinno w sposób znaczący wpłynąć na koszty administracyjne przedsiębiorstw. Należy przy tym podkreślić, że charakter obciążeń</p>
--	--	---	---

				<p>administracyjnych będzie jednakowy dla wszystkich przedsiębiorców, w związku z czym w pkt 7 OSR (w ujęciu niepieniężnym) nie dokonano podziału na sektor MŚP i dużych przedsiębiorstw.</p> <p>Z uwagi na to, że projektowana regulacja nie wiąże się z innego rodzaju obciążeniami dla przedsiębiorców mających siedzibę na terytorium RP, obecne zapisy w OSR są wystarczające.</p>
<b>9.</b>		Brak uwag do projektu	UODO	

02.06.2020 r.

**TABELA ZGODNOŚCI**

<b>TYTUŁ PROJEKTU</b>		Ustawa o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw			
<b>TYTUŁ WDRAŻANEGO AKTU PRAWNEGO</b>		Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniająca dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. Urz. UE. L 173 z 09 .07.2018, str. 16)			
<b>WYJAŚNIENIE TERMINU WEJŚCIA W ŻYCIE PROJEKTU</b>		Zgodnie z art. 3 ust. 1 dyrektywy 2018/957/UE, państwa członkowskie przyjmują i publikują do dnia 30 lipca 2020 r. przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy.			
<b>Jedn. Red.</b>	<b>Treść przepisu UE</b>	<b>Konieczność wdrożenia T / N</b>	<b>Jedn. red.</b>	<b>Treść przepisu/ów projektu ustawy</b>	<b>Uzasadnienie</b>
Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniająca dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. Urz. UE. L 173 z 09 .07.2018, str. 16)					
Art. 1 pkt 1 lit. a (tytuł art. 1 dyrektywy 96/71/WE)	Artykuł 1 Zmiany w dyrektywie 96/71/WE W dyrektywie 96/71/WE wprowadza się następujące zmiany: 1) w art. 1 wprowadza się następujące zmiany:	N	-	-	Zmiana tytułu art. o charakterze redakcyjnym.

	a) tytuł otrzymuje brzmienie „Przedmiot i zakres stosowania”;				
Art. 1 pkt 1 lit. b (art. 1 ust. -1 dyrektywy 96/71/WE)	b) dodaje się ustępy w brzmieniu: „-1. Niniejsza dyrektywa zapewnia ochronę pracownikom delegowanym w czasie trwania delegowania w związku ze swobodą świadczenia usług, poprzez ustanowienie bezwzględnie obowiązujących przepisów dotyczących warunków pracy oraz ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, które muszą być przestrzegane.	N	-	-	Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 1 pkt 1 lit. b (art. 1 ust. -1a dyrektywy 96/71/WE)	-1a. Niniejsza dyrektywa nie wpływa w jakikolwiek sposób na korzystanie z praw podstawowych uznanych w Państwach Członkowskich i na poziomie Unii, w tym z prawa do strajku czy swobody podejmowania strajku lub innych działań objętych szczególnymi systemami stosunków pracy w Państwach Członkowskich, zgodnie z krajowym ustawodawstwem i/lub praktyką. Niniejsza dyrektywa nie narusza również prawa do negocjowania, zawierania i egzekwowania umów zbiorowych ani podejmowania działań zbiorowych zgodnie z krajowym ustawodawstwem i/lub praktyką.”;	N	-	-	Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.

<p>Art. 1 pkt 1 lit. c ppkt i (art. 1 ust. 3 lit. c dyrektywy 96/71/WE)</p>	<p>c) w ust. 3 wprowadza się następujące zmiany: (i) lit. c) otrzymuje brzmienie: „ c) jako przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencja pośrednictwa pracy wynajmują pracownika przedsiębiorstwu użytkownikowi, prowadzącemu działalność gospodarczą lub działającemu na terytorium Państwa Członkowskiego, o ile przez cały okres delegowania istnieje stosunek pracy pomiędzy przedsiębiorstwem pracy tymczasowej lub agencją pośrednictwa pracy a pracownikiem.”;</p>	<p><b>N</b></p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>Zmiana o charakterze redakcyjnym.</p>
<p>Art. 1 pkt 1 lit. c ppkt ii (art. 1 ust. 3 akapit drugidyrekt ywy 96/71/WE)</p>	<p>(ii) dodaje się akapity w brzmieniu: „Jeżeli pracownik, który został wynajęty przedsiębiorstwu użytkownikowi przez przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencję pośrednictwa pracy, o których mowa w lit. c), ma wykonywać pracę w ramach transnarodowego świadczenia usług w rozumieniu lit. a), b) lub c) przez przedsiębiorstwo użytkownika na terytorium innego Państwa Członkowskiego niż państwo, w którym pracownik zwyczajowo pracuje dla przedsiębiorstwa pracy tymczasowej lub dla agencji pośrednictwa pracy, lub dla przedsiębiorstwa użytkownika,</p>	<p><b>T</b></p>	<p>Art. 1 pkt 2 ( art. 3 pkt 4 i 5 ustawy o delegowaniu)</p>	<p>2) w art. 3 pkt 3–5 otrzymują brzmienie: (...) 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,</p>	<p>Proponuje się rozszerzenie obowiązującej definicji pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP oraz pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP.</p>

	<p>pracownik ten jest uznawany za delegowanego na terytorium tego Państwa Członkowskiego przez przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencję pośrednictwa pracy, z którymi pracownik ten pozostaje w stosunku pracy. Przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencja pośrednictwa pracy są uznawane za przedsiębiorstwo, o którym mowa w ust. 1, i w pełni przestrzegają odpowiednich przepisów niniejszej dyrektywy i dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE<sup>(*1)</sup>.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>– w oddziale lub przedsiębiorstwie należącym do grupy przedsiębiorstw, do której należy ten pracodawca, prowadzącym działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,</li> <li>– jako podmiot będący agencją pracy tymczasowej albo agencją wynajmującą personel, który skierował do pracodawcy użytkownika osobę pozostającą pracownikiem tego podmiotu przez cały okres skierowania,</li> <li>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;</li> <li>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:</li> <li>a) kierującego tymczasowo pracownika w rozumieniu przepisów państwa członkowskiego, do którego jest delegowany, do pracy na terytorium tego państwa:</li> </ul>	
--	---	--	---	--

				<p>– w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium innego państwa członkowskiego,</p> <p>– w oddziale lub przedsiębiorstwie należącym do grupy przedsiębiorstw, do której należy ten pracodawca, prowadzącym działalność na terytorium tego państwa członkowskiego,</p> <p>– jako agencja pracy tymczasowej,</p> <p>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;”;</p>	
Art. 1 pkt 1 lit. c ppkt ii (art. 1 ust. 3 akapit trzeci dyrektywy 96/71/WE)	Przedsiębiorstwo użytkownik informuje przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencję pośrednictwa pracy, które wynajęły pracownika, z odpowiednim wyprzedzeniem przed rozpoczęciem pracy, o której mowa w akapicie drugim.	<b>T</b>	Art. 1 pkt 15 (art. 25b ustawy o delegowaniu)	<p>15) po rozdziale 5 dodaje rozdział 5a w brzmieniu:</p> <p>„Rozdział 5a</p> <p>Obowiązki pracodawcy użytkownika, do którego skierowany został do pracy pracownik z innego państwa członkowskiego lub który kieruje pracownika do pracy w innym państwie członkowskim</p> <p>(...)</p> <p>Art. 25b. 1. Pracodawca użytkownik w rozumieniu przepisów o zatrudnianiu</p>	Proponuje się wprowadzenie nowego obowiązku informacyjnego pracodawcy użytkownika kierującego pracownika do pracy w innym państwie członkowskim.

				<p>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.</p> <p>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.”;</p>	
Art. 1 pkt 2 lit. a (art. 3 ust. 1 akapit pierwszy i drugi dyrektywy 96/71/WE)	<p>2) w art. 3 wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„1. Państwa Członkowskie zapewniają, bez względu na to, jakie prawo ma zastosowanie do danego stosunku pracy, by przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 1, gwarantowały, w oparciu o zasadę równego traktowania, pracownikom, którzy zostali delegowani na ich terytorium, stosowanie warunków</p>	<b>T</b>	Art. 1 pkt 3 lit. a i lit. b tiret pierwsze-trzecie i piąte (art. 4 ust. 1 i ust. 2 pkt 3, 4, 8 i 10 ustawy o delegowaniu)	<p>3) w art. 4:</p> <p>a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„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 2019 r. poz. 1040, 1043 i 1495), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, oraz innych przepisów</p>	Proponuje się rozszerzenie obowiązkowych warunków zatrudnienia pracowników delegowanych.

	<p>zatrudnienia obejmujących następujące zagadnienia, które w Państwie Członkowskim, gdzie wykonywana jest praca, określone są przez:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- przepisy ustawowe, wykonawcze lub administracyjne, i/lub</li> <li>- umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane lub które w innym przypadku mają zastosowanie zgodnie z ust. 8:</li> </ul> <p>a) maksymalne okresy pracy i minimalne okresy wypoczynku;</p> <p>b) minimalny wymiar płatnego corocznego urlopu wypoczynkowego;</p> <p>c) wynagrodzenie wraz ze stawką za godziny nadliczbowe; niniejsza litera nie ma zastosowania do uzupełniających pracowniczych programów emerytalnych;</p> <p>d) warunki wynajmu pracowników, w szczególności przez przedsiębiorstwa pracy tymczasowej;</p> <p>e) zdrowie, bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy;</p> <p>f) środki ochronne w zakresie warunków zatrudnienia kobiet ciężarnych lub kobiet bezpośrednio po urodzeniu dziecka, dzieci i młodzieży;</p>		<p>regulujących prawa i obowiązki pracowników.”,</p> <p>b) w ust. 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– pkt 3 otrzymuje brzmienie: „3) wynagrodzenia za pracę;”,</li> <li>– uchyla się pkt 4,</li> <li>– w pkt 8 wyrazy „ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy” zastępuje się wyrazami „Kodeksu pracy”,</li> </ul> <p>(...)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– dodaje się pkt 10 w brzmieniu: „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.”,</li> </ul> <p>(...)</p>	
--	--	--	---	--

	<p>g) równe traktowanie w miejscu pracy, a także inne przepisy w zakresie niedyskryminacji;</p> <p>h) warunki zakwaterowania pracowników, w przypadku gdy jest ono zapewniane przez pracodawcę pracownikom znajdującym się daleko od ich normalnego miejsca pracy;</p> <p>i) stawki dodatków lub zwrot wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania dla pracowników znajdujących się daleko od domu z powodów zawodowych.</p> <p>Lit. i) ma zastosowanie wyłącznie do wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania ponoszonych przez pracowników delegowanych, jeżeli wymaga się od nich podróży do i z ich normalnego miejsca pracy w Państwie Członkowskim, na terytorium którego zostali delegowani, lub jeżeli zostali czasowo wysłani przez swojego pracodawcę z tego normalnego miejsca pracy do innego miejsca pracy.</p>				
Art. 1 pkt 2 lit. a (art. 3 ust. 1 akapit trzeci)	Do celów niniejszej dyrektywy pojęcie wynagrodzenia jest określone zgodnie z krajowym ustawodawstwem i/lub praktyką Państwa Członkowskiego, na	<b>T</b>	Art. 1 pkt 3 lit. c ( art. 4 ust. 3 i 4 ustawy o delegowaniu) i	3) w art. 4: (...) c) dodaje się ust. 3–6 w brzmieniu:	Proponuje się wprowadzenie nowych zasad dotyczących

dyrektywy 96/71/WE)	którego terytorium pracownik jest delegowany, i oznacza wszystkie elementy składowe wynagrodzenia obowiązkowe na mocy krajowych przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, lub na mocy umów zbiorowych lub orzeczeń arbitrażowych, które zostały uznane w tym Państwie Członkowskim za powszechnie stosowane lub które w innym przypadku mają zastosowanie zgodnie z ust. 8.		pkt 14 (art. 25 ust. 1 pkt 3 ustawy o delegowaniu)	<p>„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.</p> <p>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.</p> <p>(...)</p> <p>14) w art. 25 w ust. 1 pkt 3 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„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.”;</p>	ustalania wynagrodzenia pracowników delegowanych.
Art. 1 pkt 2 lit. a (art. 3 ust. 1 akapit czwarty i piąty)	Bez uszczerbku dla art. 5 dyrektywy 2014/67/UE państwa członkowskie podają do wiadomości publicznej informacje o warunkach zatrudnienia, zgodnie z krajowym ustawodawstwem i/lub praktyką, bez zbędnej zwłoki i w przejrzysty sposób, na jednej oficjalnej	<b>T</b>	Art. 1 pkt 10 (art. 13 ust. 1 pkt 1 i 1a oraz ust 3a ustawy o delegowaniu)	<p>10) w art. 13:</p> <p>a) w ust. 1:</p> <p>- pkt 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„1) warunków zatrudnienia, o których mowa w art. 4 ust. 2 i art. 4b, ze wskazaniem, w zakresie</p>	Proponuje się rozszerzenie zakresu informacji zawartych na stronie internetowej dot. delegowania

dyrektywy 96/71/WE)	<p>krajowej stronie internetowej, o której mowa w tym artykule, w tym informacje o elementach składowych wynagrodzenia, o których mowa w akapicie trzecim niniejszego ustępu, oraz o wszystkich warunkach zatrudnienia zgodnie z ust. 1a niniejszego artykułu.</p> <p>Państwa Członkowskie zapewniają, by informacje podawane na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej były dokładne i aktualne. Komisja podaje na swojej stronie internetowej adresy tych oficjalnych krajowych stron internetowych.</p>			<p>wynagrodzenia za pracę, wszystkich obowiązkowych składników takiego wynagrodzenia, oraz zakresu ich stosowania do pracownika delegowanego na terytorium RP;”,</p> <p>- po pkt 1 dodaje się pkt 1a w brzmieniu:</p> <p>„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;”,</p> <p>b) po ust. 3 dodaje się ust. 3a w brzmieniu:</p> <p>„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.”;</p>	pracowników oraz uregulowanie technicznych wytycznych dotyczących prowadzenia i aktualizacji strony.
Art. 1 pkt 2 lit. a (art. 3 ust. 1 akapit szósty dyrektywy 96/71/WE)	W przypadku gdy informacje na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej nie wskazują, z naruszeniem art. 5 dyrektywy 2014/67/UE, które warunki zatrudnienia mają być stosowane, okoliczność ta jest brana pod uwagę, zgodnie z krajowym ustawodawstwem i/lub praktyką, przy określaniu sankcji w przypadku naruszeń przepisów krajowych przyjętych zgodnie z	N	-	-	Przepis realizowany przez zasadę obiektywizmu, zawartą w art. 4 Kodeksu postępowania karnego w związku z art. 8 Kodeksu

	niniejszą dyrektywą, w zakresie w jakim jest to niezbędne do zapewnienia ich proporcjonalności.”;				postępowania w sprawach o wykroczenia, oraz przez dyrektywy wymiaru kary, o których mowa w art. 33 Kodeksu wykroczeń, w tym zwłaszcza stopień winy zgodnie z art. 33 § 2 k.w.
Art. 1 pkt 2 lit. b (art. 3 ust. 1a akapit pierwszy i drugi dyrektywy 96/71/WE)	b) dodaje się ustępy w brzmieniu: „1a. W przypadku gdy rzeczywisty okres delegowania przekracza 12 miesięcy, państwa członkowskie zapewniają, bez względu na to, jakie prawo ma zastosowanie do danego stosunku pracy, aby przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 1, gwarantowały, w oparciu o zasadę równego traktowania, pracownikom, którzy zostali delegowani na ich terytorium, poza warunkami zatrudnienia, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu, także stosowanie wszelkich mających zastosowanie warunków zatrudnienia, które w Państwie Członkowskim, gdzie wykonywana jest praca, określane są przez:	<b>T</b>	Art. 1 pkt 4 (art. 4b ustawy o delegowaniu, pkt 5 (art. 5 ust. 1 ustawy o delegowaniu), pkt 6 (art. 7 ust. 1 ustawy o delegowaniu), pkt 7 (art. 8 ustawy o delegowaniu) i pkt 8 lit. a (art. 9 ust. 2 pkt 1 ustawy o delegowaniu)	4) po art. 4 dodaje się art. 4a – 4d w brzmieniu: (...) 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:	Proponuje się wprowadzenie rozszerzonych obowiązkowych warunków zatrudnienia pracowników delegowanych po upływie 12 (18) miesięcy okresu delegowania i odpowiednie dostosowanie przepisów ustawy w tym zakresie.

	<p>- przepisy ustawowe, wykonawcze lub administracyjne, i/lub</p> <p>- umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane lub które w innym przypadku mają zastosowanie zgodnie z ust. 8.</p> <p>Akapit pierwszy niniejszego ustępu nie ma zastosowania do następujących kwestii:</p> <p>a) procedur, formalności i warunków zawierania i rozwiązywania umów o pracę, w tym klauzul o zakazie konkurencji;</p> <p>b) uzupełniających pracowniczych programów emerytalnych.</p>			<p>1) zasad i trybu:</p> <p>a) zawierania i rozwiązywania umów o pracę,</p> <p>b) stosowania klauzul o zakazie konkurencji;</p> <p>2) pracowniczych programów emerytalnych oraz pracowniczych planów kapitałowych.</p> <p>(...)</p> <p>5) w art. 5 ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„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.”;</p> <p>6) w art. 7 ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„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</p>	
--	---	--	--	---	--

			<p>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.”;</p> <p>7) art. 8 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„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 w art. 4b albo w art. 4d, oraz odebraniu od niego potwierdzenia złożenia oświadczenia, o którym mowa w art. 24 ust. 3, wykonawca ten nie ponosi odpowiedzialności solidarnej.</p> <p>2. Przekazanie pisemnej informacji określonej 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</p>	
--	--	--	---	--

				<p>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.”;</p> <p>8) w art. 9 w ust. 2:</p> <p>a) pkt 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„1) udzielanie, na wniosek zainteresowanego, informacji o warunkach zatrudnienia, o których mowa w art. 4 ust. 2 lub w art. 4b, oraz o zakresie ich stosowania do pracownika delegowanego na terytorium RP;”,</p> <p>(...)</p>	
Art. 1 pkt 2 lit. b (art. 3 ust. 1a akapit trzeci dyrektywy 96/71/WE)	W przypadku złożenia przez usługodawcę umotywowanego powiadomienia, Państwo Członkowskie, w którym świadczona jest usługa, przedłuża do 18 miesięcy okres, o którym mowa w akapicie pierwszym.	<b>T</b>	Art. 1 pkt 4 (art. 4a ustawy o delegowaniu) i pkt 8 lit. c (art. 9 ust. 2 pkt 2a ustawy o delegowaniu)	<p>4) po art. 4 dodaje się art. 4a–4d w brzmieniu:</p> <p>„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.</p> <p>2. Umotywowane powiadomienie, o którym mowa w ust. 1, zawiera co najmniej:</p>	Proponuje się wprowadzenie regulacji dotyczących umotywowanego powiadomienia.

			<p>1) dane identyfikacyjne pracodawcy, o których mowa w art. 24 ust. 3 pkt 1;</p> <p>2) datę, w której upływa okres 12 miesięcy delegowania;</p> <p>3) dane pracownika delegowanego na terytorium RP, wobec którego mają być stosowane warunki zatrudnienia w zakresie określonym w art. 4 ust. 1 i 2, obejmujące jego imię i nazwisko, datę urodzenia oraz obywatelstwo;</p> <p>4) adres miejsca pracy pracownika delegowanego na terytorium RP, o którym mowa w pkt 3;</p> <p>5) umotywowanie potrzeby świadczenia usługi po upływie okresu 12 miesięcy delegowania.</p> <p>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 2019 r. poz. 1291, 1495 i 1649).</p> <p>(...)</p> <p>8) w art. 9 w ust. 2:</p>	
--	--	--	---	--

				(...) c) po pkt 2 dodaje się pkt 2a w brzmieniu: „2a) przyjmowanie umotywowanego powiadomienia, o którym mowa w art. 4a;”, (...)	
Art. 1 pkt 2 lit. b (art. 3 ust. 1a akapit czwarty i piąty dyrektywy 96/71/WE)	W przypadku gdy przedsiębiorstwo, o którym mowa w art. 1 ust. 1, zastępuje pracownika delegowanego innym pracownikiem delegowanym wykonującym to samo zadanie w tym samym miejscu, okresem delegowania do celów niniejszego ustępu jest łączny czas trwania okresów delegowania poszczególnych pracowników delegowanych.  Wyrażenie „to samo zadanie w tym samym miejscu” w akapicie czwartym niniejszego ustępu interpretuje się uwzględniając między innymi charakter usługi, która ma być świadczona, pracę, która ma zostać wykonana, oraz adres(y) miejsca pracy.	<b>T</b>	Art. 1 pkt 4 (art. 4c ustawy o delegowaniu)	4) po art. 4 dodaje się art. 4a – 4d w brzmieniu: (...) 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. (...)	Proponuje się wprowadzenie zasad dotyczących sumowania okresów delegowania pracowników.
Art. 1 pkt 2 lit. b (art. 3 ust. 1b)	1b. Państwa Członkowskie zapewniają, aby przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 3 lit. c), gwarantowały	<b>T</b>	Art. 1 pkt 4 (art. 4d ustawy)	4) po art. 4 dodaje się art. 4a – 4d w brzmieniu: (...)	Proponuje się wprowadzenie rozszerzonych

<p>akapit pierwszy dyrektywy 96/71/WE)</p>	<p>pracownikom delegowanym stosowanie warunków zatrudnienia, które mają zastosowanie zgodnie z art. 5 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE<sup>(*)</sup> do pracowników tymczasowych wynajętych przez agencje pracy tymczasowej prowadzące działalność gospodarczą w Państwie Członkowskim, w którym wykonywana jest praca.</p>		<p>o delegowaniu)</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.”;</p>	<p>obowiązkowych warunków zatrudnienia delegowanych pracowników tymczasowych. Nowy art. 3 ust. 1b dyrektywy 96/71/WE jest wdrażany łącznie z nowym art.3 ust. 9 tej dyrektywy.</p>
--	--	--	-----------------------	---	--

<p>Art. 1 pkt 2 lit. b (art. 3 ust. 1b akapit drugi dyrektywy 96/71/WE)</p>	<p>Przedsiębiorstwo użytkownik informuje przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 3 lit. c), o warunkach zatrudnienia, które stosuje w odniesieniu do warunków pracy i wynagrodzenia w zakresie objętym akapitem pierwszym niniejszego ustępu.</p>	<p><b>T</b></p>	<p>Art. 1 pkt 15 (art. 25a ustawy o delegowaniu)</p>	<p>15) po rozdziale 5 dodaje rozdział 5a w brzmieniu:          „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.          (...)</p>	<p>Proponuje się wprowadzenie obowiązku informacyjnego pracodawcy użytkownika odnośnie warunków zatrudnienia delegowanego pracownika tymczasowego. Nowy art. 3 ust. 1b dyrektywy 96/71/WE jest wdrażany łącznie z nowym art.3 ust. 9.</p>
<p>Art. 1 pkt 2 lit. c (art. 3 ust. 7 akapit pierwszy)</p>	<p>c) ust. 7 otrzymuje brzmienie:          „7. Ust. 1–6 nie stanowią przeszkody dla stosowania warunków zatrudnienia korzystniejszych dla pracowników.</p>	<p><b>N</b></p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>Zmiana przepisu o charakterze redakcyjnym.</p>

dyrektywy 96/71/WE)	(...)”				
Art. 1 pkt 2 lit. c (art. 3 ust. 7 akapit drugi i trzeci dyrektywy 96/71/WE)	<p>Dodatki z tytułu delegowania uznaje się za część wynagrodzenia, chyba że są wypłacane jako zwrot wydatków faktycznie poniesionych w związku z delegowaniem, takich jak koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania. Pracodawca, bez uszczerbku dla ust. 1 akapit pierwszy lit. h), dokonuje zwrotu takich wydatków pracownikowi delegowanemu zgodnie z krajowym ustawodawstwem i/lub praktyką mającymi zastosowanie do danego stosunku pracy.</p> <p>W przypadku gdy warunki zatrudnienia mające zastosowanie do stosunku pracy nie określają, czy i które składniki dodatku z tytułu delegowania są wypłacane w formie zwrotu wydatków faktycznie poniesionych w związku z delegowaniem, a które są częścią wynagrodzenia, uznaje się, że cały dodatek jest wypłacany w formie zwrotu wydatków.”;</p>	<b>T</b>	Art. 1 pkt 3 lit. c (art. 4 ust. 5 ustawy o delegowaniu)	<p>3) w art. 4: (...) c) dodaje się ust. 3 – 6 w brzmieniu: (...)</p> <p>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. (...)</p>	Proponuje się wprowadzenie nowych zasad dotyczących wliczania do wynagrodzenia dodatków dla pracowników delegowanych.

<p>Art. 1 pkt 2 lit. d (art. 3 ust. 8 akapit drugi dyrektywy 96/71/WE)</p>	<p>d) w ust. 8 akapity drugi i trzeci otrzymują brzmienie:</p> <p>„W przypadku braku systemu uznawania umów zbiorowych lub orzeczeń arbitrażowych za powszechnie stosowane w rozumieniu akapitu pierwszego, lub w uzupełnieniu do takiego systemu, państwa członkowskie mogą, jeśli tak postanowią, oprzeć się na:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- umowach zbiorowych lub orzeczeniach arbitrażowych, które są powszechnie stosowane do wszystkich podobnych przedsiębiorstw w danym obszarze geograficznym, zawodzie lub przemyśle, i/lub</li> <li>- umowach zbiorowych, które zostały zawarte przez najbardziej reprezentatywne w skali kraju organizacje pracodawców i pracowników oraz są stosowane na całym terytorium kraju,</li> </ul> <p>o ile ich zastosowanie w stosunku do przedsiębiorstw, o których mowa w art. 1 ust. 1, gwarantuje równość traktowania – w przypadku dziedzin wymienionych w ust. 1 akapit pierwszy niniejszego artykułu i, w stosownych przypadkach, w odniesieniu do warunków zatrudnienia, których stosowanie ma być zagwarantowane</p>	<p>N</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>Przepis o charakterze opcjonalnym, bez wdrożenia.</p>
--	--	----------	----------	----------	--

	pracownikom delegowanym zgodnie z ust. 1a niniejszego artykułu – tych przedsiębiorstw i innych przedsiębiorstw, o których mowa w niniejszym akapicie, które znajdują się w podobnej sytuacji.				
Art. 1 pkt 2 lit. d (art. 3 ust. 8 akapit trzeci dyrektywy 96/71/WE)	<p>W rozumieniu niniejszego artykułu równość traktowania ma miejsce wówczas, gdy przedsiębiorstwa krajowe w podobnej sytuacji:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- podlegają w danym miejscu lub sektorze tym samym obowiązkom co przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 1, w odniesieniu do dziedzin wymienionych w ust. 1 akapit pierwszy niniejszego artykułu oraz, w stosownych przypadkach, w odniesieniu do warunków zatrudnienia, których stosowanie ma być zagwarantowane pracownikom delegowanym zgodnie z ust. 1a niniejszego artykułu, oraz</li> <li>- od których wymaga się spełnienia powyższych obowiązków z tym samym skutkiem.”;</li> </ul>	<b>N</b>	-	-	Zmiana legislacyjna, wprowadzająca odwołanie do art. 1 ust. 1 oraz art. 3 ust. 1a dyrektywy 96/71/WE.
Art. 1 pkt 2 lit. e (art. 3 ust. 9)	e) ust. 9 i 10 otrzymują brzmienie: „9. Państwa Członkowskie mogą wymagać, aby przedsiębiorstwa, o	<b>T</b>	art. 1 pkt 3 lit. b tiret czwarte (art. 4 ust. 2 pkt 9 ustawy o	3) w art. 4: (...)	Proponuje się wprowadzenie nowych regulacji dotyczących

<p>dyrektywy 96/71/WE)</p>	<p>których mowa w art. 1 ust. 1, gwarantowały pracownikom, o których mowa w art. 1 ust. 3 lit. c), dodatkowo do warunków zatrudnienia, o których mowa w ust. 1b niniejszego artykułu stosowanie innych warunków, które mają zastosowanie do pracowników tymczasowych w Państwie Członkowskim, w którym wykonywana jest praca.</p>		<p>delegowaniu) i lit. c (art. 4 ust. 6 ustawy o delegowaniu), pkt 4 (art. 4d ustawy o delegowaniu), pkt 7 (art. 8 ustawy o delegowaniu) i pkt 8 lit b (art. 9 ust. 2 pkt 1a ustawy o delegowaniu)</p>	<p>b) w ust. 2: (...) - uchyla się pkt 9, (...) c) dodaje się ust. 3 - 6 w brzmieniu: (...) 6. Przepisów ust. 1–5 nie stosuje się do pracodawców, o których mowa w art. 3 pkt 4 lit. a tiret trzecie i lit. b.”;  4) po art. 4 dodaje się art. 4a–4d w brzmieniu: (...) 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</p>	<p>rozszerzonych obowiązkowych warunków zatrudnienia delegowanych pracowników tymczasowych oraz odpowiednie dostosowanie przepisów ustawy w tym zakresie. Nowy art. 3 ust. 1b dyrektywy 96/71/WE jest wdrażany łącznie z nowym art.3 ust. 9 tej dyrektywy.</p>
----------------------------	---	--	--	---	--

			<p>określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, o których mowa w art. 9 Kodeksu pracy.</p> <p>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.”;</p> <p>7) art. 8 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„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 w art. 4b albo w art. 4d, oraz odebraniu od niego potwierdzenia złożenia oświadczenia, o którym mowa w art. 24 ust. 3, wykonawca ten nie ponosi odpowiedzialności solidarnej.</p> <p>2. Przekazanie pisemnej informacji określonej w ust. 1 może nastąpić przez pisemne wskazanie strony internetowej, o której mowa w art. 13 ust. 1 – w zakresie informacji o warunkach</p>	
--	--	--	---	--

				<p>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.”;</p> <p>8) w art. 9 w ust. 2: (...)</p> <p>b) po pkt 1 dodaje się pkt 1a w brzmieniu: „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 innych źródłach prawa pracy, o których mowa w art. 4d ust. 2 i 3;”;</p>	
Art. 1 pkt 2 lit. e (art. 3	10. Niniejsza dyrektywa nie stanowi przeszkody w stosowaniu przez państwa	N	-	-	Przepis o charakterze

ust. 10 dyrektywy 96/71/WE)	członkowskie, zgodnie z Traktatami, w odniesieniu do przedsiębiorstw krajowych i do przedsiębiorstw z innych Państw Członkowskich – w oparciu o zasadę równego traktowania – warunków zatrudnienia dotyczących kwestii innych niż te, o których mowa w ust. 1 akapit pierwszy, w przypadku gdy wynikają one z przepisów dotyczących porządku publicznego.”;				opcjonalnym, bez wdrożenia.
Art. 1 pkt 3 (art.4 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 96/71/WE)	3) w art. 4 ust. 2 akapit pierwszy otrzymuje brzmienie: „2. Państwa Członkowskie przewidują współpracę pomiędzy właściwymi organami lub podmiotami, w tym organami publicznymi, które zgodnie z prawem krajowym odpowiadają za nadzorowanie warunków zatrudnienia, o których mowa w art. 3, w tym na poziomie Unii. Taka współpraca polega w szczególności na udzielaniu odpowiedzi na uzasadnione wnioski tych organów lub podmiotów o informacje dotyczące transnarodowego wynajmowania pracowników oraz na zwalczaniu oczywistych nadużyć lub na reagowaniu na ewentualne przypadki nielegalnej działalności, takie jak transnarodowe przypadki pracy nierejestrowanej i fikcyjnego	<b>T</b>	Art. 1 pkt 8 lit. d (art. 9 ust. 2 pkt 4 ustawy o delegowaniu) i lit. e (art. 9 ust. 3a ustawy o delegowaniu) i pkt 9 (art. 12 ust. 2a i 3 ustawy o delegowaniu) oraz art. 2 (art. 299 § 3 pkt 15a ustawy – Ordynacja podatkowa)	8) w art. 9 w ust. 2: (...) d) w pkt 4 wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie: „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:”, e) po ust. 3 dodaje się ust. 3a w brzmieniu: „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	Proponuje się rozszerzenie zakresu zadań i kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy dotyczących współpracy z właściwymi organami innych państw członkowskich.

	<p>samozatrudnienia związane z delegowaniem pracowników. W przypadku gdy właściwy organ lub podmiot w Państwie Członkowskim, z którego pracownik jest delegowany, nie dysponują informacjami, o które zwróciły się właściwy organ lub podmiot Państwa Członkowskiego, na którego terytorium pracownik jest delegowany, zwracają się one o te informacje do innych organów lub podmiotów w tym Państwie Członkowskim. Komisja jest informowana w przypadku powtarzających się opóźnień w dostarczaniu takich informacji Państwu Członkowskiemu, na którego terytorium pracownik jest delegowany, i podejmuje w związku z tym odpowiednie środki.”;</p>			<p>wymiany informacji na rynku wewnętrznym, o którym mowa w ust. 3.”;</p> <p>9) w art. 12:</p> <p>a) po ust. 2 dodaje się ust. 2a w brzmieniu:</p> <p>„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.”,</p> <p>b) w ust. 3 wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie: „Wnioski, o których mowa w ust. 2 i 2a, kierowane do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zawierają.”;</p> <p>Art. 2. W ustawie z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (Dz. U. z 2019 r. poz. 900, z późn. zm.) w art. 299 w § 3 po pkt 15 dodaje się pkt 15a w brzmieniu:</p> <p>„15a) organom Państwowej Inspekcji Pracy – w zakresie niezbędnym do realizacji jej zadań ustawowych, o których mowa w art. 10 ust. 1 pkt 1, 3, 4, 9a, 14, 14b, 15, 15b-15d ustawy z dnia</p>	
--	---	--	--	---	--

				13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1251);”.	
Art. 1 pkt 4 (art.5 akapit pierwszy dyrektywy 96/71/WE)	4) art. 5 otrzymuje brzmienie: „Artykuł 5 Monitorowanie, kontrolowanie i egzekwowanie Państwo Członkowskie, na którego terytorium pracownik jest delegowany i Państwo Członkowskie, z którego pracownik jest delegowany, odpowiadają za monitorowanie, kontrolowanie i egzekwowanie obowiązków ustanowionych w niniejszej dyrektywie i w dyrektywie 2014/67/UE oraz podejmują odpowiednie środki w przypadku nieprzestrzegania niniejszej dyrektywy.	<b>T</b>	Art. 1 pkt 9 (art. 12 ust. 2a i ust. 3 ustawy o delegowaniu) i pkt 12 (art. 15 ust. 1 ustawy o delegowaniu pracowników) oraz art. 2 (art. 299 § 3 pkt 15a ustawy – Ordynacja podatkowa)	9) w art. 12: a) po ust. 2 dodaje się ust. 2a w brzmieniu: „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.”, b) w ust. 3 wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie: „Wnioski, o których mowa w ust. 2 i 2a, kierowane do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zawierają:”;  12) w art. 15 ust. 1 otrzymuje brzmienie: „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	Proponuje się rozszerzenie kompetencji kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy

				<p>użytkownika obowiązków, o których mowa w rozdziale 5a.”;</p> <p>Art. 2. W ustawie z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (Dz. U. z 2019 r. poz. 900, z późn. zm.) w art. 299 w § 3 po pkt 15 dodaje się pkt 15a w brzmieniu:</p> <p>„15a) organom Państwowej Inspekcji Pracy – w zakresie niezbędnym do realizacji jej zadań ustawowych, o których mowa w art. 10 ust. 1 pkt 1, 3, 4, 9a, 14, 14b, 15, 15b-15d ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1251);”.</p>	
Art. 1 pkt 4 (art.5 akapit drugi dyrektywy 96/71/WE)	Państwa Członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące sankcji mających zastosowanie w przypadku naruszeń przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy i podejmują wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia ich wykonywania. Przewidziane sankcje muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.	<b>T</b>	Art. 1 pkt 16 (art. 28a i 28b ustawy o delegowaniu) i pkt 17 (art. 29 ustawy o delegowaniu) oraz art. 3 (art. 17 § 2 ustawy – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia)	<p>16) po art. 28 dodaje się art. 28a i art. 28b w brzmieniu:</p> <p>„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.</p> <p>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.</p>	Proponuje się wprowadzenie sankcji za nierealizowanie obowiązków informacyjnych przez pracodawcę użytkownika.

			<p>25b ust. 1, podlega karze grzywny od 1000 do 30 000 zł.</p> <p>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.”;</p> <p>17) art. 29 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„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 2020 r. poz. 729 i 956).”;</p> <p>Art. 3. W ustawie z dnia 24 sierpnia 2001 – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2020 r. poz. 729 i 956) w art. 17 § 2 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„§ 2. W sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy, w sprawach o wykroczenia określonych w art. 27–27b ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1563), w sprawach o</p>	
--	--	--	---	--

				<p>wykroczenia określonych w art. 119–123 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1482, 1622, 1818 i 2473 oraz Dz. U. z 2020 r. poz. 278), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 27–28b ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2018 r. poz. 2206), w sprawach o wykroczenie określone w art. 8e ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2018 r. poz. 2177 oraz z 2019 r. poz. 1564), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 10 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz. U. z 2019 r. poz. 466), a także w sprawach o inne wykroczenia związane z wykonywaniem pracy zarobkowej, jeżeli ustawa tak stanowi, oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.”.</p>	
Art. 1 pkt 4 (art.5 akapit trzeci dyrektywy 96/71/WE)	Państwa Członkowskie zapewniają w szczególności, aby pracownicy i/lub ich przedstawiciele mieli możliwość skorzystania z odpowiednich procedur gwarantujących egzekwowanie obowiązków przewidzianych w niniejszej dyrektywie.	N	-	-	Przepis realizowany przez Rozdz. XII Kodeksu pracy i przepisy k.p.c.

<p>Art. 1 pkt 4 (art.5 akapit czwarty i piąty dyrektywy 96/71/WE)</p>	<p>W przypadku, gdy w wyniku całościowej oceny przeprowadzonej przez dane Państwo Członkowskie na mocy art. 4 dyrektywy 2014/67/UE ustalono, że przedsiębiorstwo w sposób niedozwolony lub oszukańczy tworzy wrażenie, że sytuacja pracownika jest objęta zakresem stosowania niniejszej dyrektywy, to Państwo Członkowskie zapewnia, by pracownik mógł korzystać z odpowiedniego ustawodawstwa i praktyki.</p> <p>Państwa Członkowskie zapewniają, by niniejszy artykuł nie prowadził do objęcia danego pracownika warunkami mniej korzystnymi niż te, które mają zastosowanie do pracowników delegowanych.”;</p>	<p>T</p>	<p>Art. 1 pkt 11 (art. 14 ust. 6 ustawy o delegowaniu)</p>	<p>11) w art. 14 dodaje się ust. 6 w brzmieniu:          „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.”;</p>	<p>Proponuje się nowe regulacje dotyczące zapobiegania pozornemu delegowaniu.</p>
<p>Art. 1 pkt 5 (wyrażenie wprowadzające w załączniku dyrektywy 96/71/WE)</p>	<p>5) wyrażenie wprowadzające w załączniku otrzymuje brzmienie:          „Rodzaje działalności, o których mowa w art. 3 ust. 2, obejmują wszystkie prace związane z budową, naprawą, utrzymaniem, przebudową lub rozbiórką budowli, a w szczególności następujące prace:”.</p>	<p>N</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>Zmiana legislacyjna, nie podlegająca wdrożeniu.</p>

Art. 2 ust. 1	<p>Artykuł 2</p> <p>Przeгляд</p> <p>1. Komisja dokonuje przeglądu stosowania i wykonywania niniejszej dyrektywy. Do dnia 30 lipca 2023 r. Komisja przedkłada Parlamentowi Europejskiemu, Radzie i Europejskiemu Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu sprawozdanie dotyczące stosowania i wykonywania niniejszej dyrektywy i w stosownych przypadkach proponuje niezbędne zmiany niniejszej dyrektywy oraz dyrektywy 96/71/WE.</p>	N	-	-	Przepis adresowany do Komisji Europejskiej.
Art. 2 ust. 2	<p>2. Sprawozdanie, o którym mowa w ust. 1, zawiera ocenę, czy niezbędne są dalsze środki mające służyć zapewnieniu równych warunków działania i ochronie pracowników:</p> <p>a) w przypadku podwykonawstwa;</p> <p>b) w świetle art. 3 ust. 3 niniejszej dyrektywy, z uwzględnieniem rozwoju sytuacji odnośnie do aktu ustawodawczego zmieniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/22/WE<sup>(13)</sup> w zakresie wymogów dotyczących egzekwowania prawa i ustanawiającego szczegółowe zasady w odniesieniu do dyrektywy 96/71/WE i dyrektywy 2014/67/UE</p>	N	-	-	Przepis adresowany do Komisji Europejskiej.

	dotyczące delegowania kierowców w sektorze transportu drogowego.				
Art. 3 ust. 1 akapit pierwszy	<p>Artykuł 3</p> <p>Transpozycja i stosowanie</p> <p>1. Państwa członkowskie przyjmują i publikują do dnia 30 lipca 2020 r. przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy. Niezwłocznie przekazują one Komisji tekst tych przepisów.</p> <p>Państwa członkowskie stosują te przepisy od dnia 30 lipca 2020 r. Do tego dnia dyrektywa 96/71/WE nadal ma zastosowanie w brzmieniu sprzed zmian wprowadzonych niniejszą dyrektywą.</p>	<b>T</b>	art. 4, 5 i 7	<p>Art. 4. 1. Do delegowania pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej trwającego w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy stosuje się przepisy ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.</p> <p>2. W przypadku delegowania pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej trwającego w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy wykonawca, o którym mowa w art. 7 ust. 1 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, nie ponosi odpowiedzialności solidarnej, o której mowa w tym przepisie również w przypadku, gdy przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy dochował należytej staranności, zgodnie z art. 8 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym.</p> <p>Art. 5. 1. W przypadku delegowania pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej trwającego w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP zapewnia takiemu pracownikowi warunki zatrudnienia określone w art. 4 ust. 1 i 2 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, do upływu okresu 18</p>	Proponuje się wejście w życie ustawy w terminie przewidzianym w dyrektywie, wraz z odpowiednimi przepisami przejściowymi.

				<p>miesiący od dnia rozpoczęcia świadczenia usługi; w takim przypadku nie stosuje się art. 4a ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.</p> <p>2. W przypadku, o którym mowa w ust. 1, pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP zapewnia takiemu pracownikowi, po upływie okresu 18 miesięcy od dnia rozpoczęcia świadczenia usługi, warunki zatrudnienia określone w art 4b ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.</p> <p>Art. 7. Ustawa wchodzi w życie z dniem 30 lipca 2020 r.</p>	
Art. 3 ust. 1 akapit drugi	Przepisy przyjęte przez państwa członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia określone są przez państwa członkowskie.	<b>T</b>	Art. 1 pkt 1 (odnośnik nr 1 do ustawy o delegowaniu pracowników) i pkt 2 lit. a (art. 3 pkt 3 ustawy o delegowaniu)	<p>Art. 1. W ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2018 r. poz. 2206) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>1) w odnośniku nr 1 pkt 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„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);”;</p>	Proponuje się zapisanie odpowiednich odniesień do wdrażanej dyrektywy.

				<p>2) w art. 3 pkt 3–5 otrzymują brzmienie:</p> <p>„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), 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);</p> <p>(...)</p>	
Art. 3 ust. 2	2. Państwa członkowskie przekazują Komisji tekst podstawowych przepisów prawa krajowego przyjętych w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.	N	-	-	Przepis niepodlegający wdrożeniu.

Art. 3 ust. 3	3. Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do sektora transportu drogowego od daty rozpoczęcia stosowania aktu ustawodawczego zmieniającego dyrektywę 2006/22/WE w odniesieniu do wymogów dotyczących egzekwowania prawa oraz ustanawiającego szczególne zasady w odniesieniu do dyrektywy 96/71/WE i dyrektywy 2014/67/UE dotyczące delegowania kierowców w sektorze transportu drogowego.	<b>T</b>	Art. 6	Art. 6. 1. Przepisów niniejszej ustawy nie stosuje się do przewozów kabotażowych. 2. Do przewozów kabotażowych stosuje się art. 3 pkt 3-5, art. 4, art. 5 ust. 1, art. 7 ust. 1, art. 8, art. 9 ust. 2 pkt 1 i 4, art. 12 ust. 3, art. 13 ust. 1 pkt 1, art. 15 ust. 1 i art. 29 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym oraz art. 17 § 2 ustawy zmienianej w art. 3 w brzmieniu dotychczasowym.	Zastosowanie przepisów o delegowaniu pracowników do sektora transportu drogowego będzie uregulowane w <i>lex specialis</i> stanowiącym część tzw. „Pakietu Mobilności”. Z uwagi na fakt, że dyrektywa 2018/957/UE będzie miała zastosowanie do sektora transportu drogowego dopiero od daty stosowania ww. <i>lex specialis</i> , niezbędne jest wyłączenie przepisów projektowanej ustawy w odniesieniu do kabotażu (przepisy ustawy o delegowaniu pracowników w
---------------	---	----------	--------	---	---

					ramach świadczenia usług mają zastosowanie do kabotażu w zakresie wskazanym w art. 2 tej ustawy).
Art. 4	<p>Artykuł 4</p> <p>Wejście w życie</p> <p>Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie dwudziestego dnia po jej opublikowaniu w <i>Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej</i>.</p>	N	-	-	Przepis niepodlegający wdrożeniu.
Art. 5	<p>Artykuł 5</p> <p>Adresaci</p> <p>Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.</p>	N	-	-	Przepis niepodlegający wdrożeniu.

## ODWRÓCONA TABELA ZGODNOŚCI

TYTUŁ PROJEKU		Ustawa o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw
JEDN. RED.	TREŚĆ PRZEPISU/ÓW PROJEKTU	UZASADNIENIE WPROWADZENIA PROJEKTU
Art. 1 pkt 13	<p>Art. 1. W ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2018 r. poz. 2206) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>(...)</p> <p>13) w art. 24 w ust. 5 wyrazy „o których mowa w ust. 3 pkt 1, 6 i 7 oraz ust. 4” zastępuje się wyrazami „o których mowa w ust. 3 i 4”;</p>	<p>Proponuje się zmianę art. 24 ust. 5 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług polegającą na wprowadzeniu obowiązku informowania Państwowej Inspekcji Pracy o każdej zmianie informacji zawartych w oświadczeniu o delegowaniu pracownika, o których mowa w art 24 ust. 3 i 4 ustawy, w terminie 7 dni roboczych od dnia zaistnienia tej zmiany. Zmiana ta wykracza poza bezpośredni zakres wdrożenia dyrektywy zmieniającej 2018/957/UE.</p> <p>Zgodnie z informacjami uzyskanymi z Państwowej Inspekcji Pracy analiza treści dokumentów składanych do PIP pozwala na stwierdzenie, że nie wszyscy pracodawcy delegujący pracowników do czasowego wykonywania pracy w Polsce w pełni i prawidłowo realizują nałożone na nich zobowiązanie dotyczące składania oświadczenia o delegowaniu pracownika. Oświadczenie zawiera informacje aktualne wyłącznie na moment jego składania - wg stanu wiedzy podmiotu delegującego. Inspektorzy pracy nie posiadają aktualnej informacji na temat rzeczywistej liczby pracowników delegowanych i faktycznego miejsca świadczenia przez nich pracy, co utrudnia skuteczne przeprowadzenie kontroli. Obecnie zawiadomienie o zmianie danych objętych oświadczeniem obejmuje tylko okoliczności leżące po stronie podmiotu delegującego, zmianę osoby pośredniczącej w kontaktach z PIP oraz miejsca przechowywania dokumentów i zmianę pracodawcy użytkownika. Nie jest wymagane w przypadku, gdy w ramach jednej umowy zawartej pomiędzy polskim podmiotem i jego zagranicznym kontrahentem następuje wymiana</p>

		<p>osób delegowanych lub zmiana miejsca wykonywania przez nich pracy. Należy mieć na uwadze, że oświadczenie o delegowaniu nie jest dokumentem wyłącznie potwierdzającym fakt delegowania pracownika na terytorium RP. Celem ww. dokumentu jest przekazanie do Państwowej Inspekcji Pracy informacji niezbędnych w celu przeprowadzenia kontroli sytuacji faktycznej w miejscu pracy, na co wskazuje wprost przepis art. 24 ust. 3 ustawy. Biorąc więc pod uwagę brzmienie art. 24 ust. 3 w zw. z art. 24 ust. 5 ustawy w opinii PIP cel ustawodawcy nie jest w pełni realizowany. W wielu przypadkach oświadczenie o delegowaniu pracownika nie odzwierciedla faktycznej sytuacji delegowania (ustawa wymaga wskazania wyłącznie przewidywanej liczby pracowników delegowanych, przewidywanej daty rozpoczęcia i zakończenia delegowania). Należy podkreślić także, że inspektor pracy podejmuje czynności kontrolne, m in. w oparciu o dane zawarte w oświadczeniu. Niezgodność danych w oświadczeniu ze stanem faktycznym może mieć negatywny wpływ na skuteczność i efektywność kontroli już na etapie jej przygotowania.</p> <p>Proponowana przez Państwową Inspekcję Pracy nowelizacja nie narusza postanowień dyrektywy wdrożeniowej. Art 9 ust. 2 tej dyrektywy umożliwia wprowadzenie innych wymogów informacyjnych i środków kontrolnych, jeśli pojawią się okoliczności lub nastąpią nowe wydarzenia, wskazujące że obecne wymogi administracyjne i środki kontrolne nie są wystarczająco skuteczne do zapewnienia efektywnego monitorowania zgodności z wymogami określonymi w dyrektywie 96/71/WE i dyrektywie 2014/67/JE, pod warunkiem, że nowe wymogi i środki są uzasadnione i proporcjonalne. W opinii Państwowej Inspekcji Pracy zobowiązanie pracodawcy delegującego do informowania o każdej zmianie danych objętych oświadczeniem o delegowaniu pracownika nie pozostaje w sprzeczności z ww. regulacją i nie stanowi narzędzia ograniczającego swobodę świadczenia usług w ramach instytucji delegowania.</p>
--	--	--

Art. 2	<p>Art. 2. W ustawie z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (Dz. U. z 2019 r. poz. 900, z późn. zm.) w art. 299 w § 3 po pkt 15 dodaje się pkt 15a w brzmieniu:</p> <p>„15a) organom Państwowej Inspekcji Pracy – w zakresie niezbędnym do realizacji jej zadań ustawowych, o których mowa w art. 10 ust. 1 pkt 1, 3, 4, 9a, 14, 14b, 15, 15b-15d ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1251);”.</p>	<p>Proponuje się dodanie w art. 299 § 3 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa, nowego pkt 15a, zgodnie z którym informacje zawarte w aktach spraw podatkowych, z wyłączeniem niektórych wymienionych w tym przepisie informacji (m.in. informacji objętych tajemnicą bankową) udostępniane będą również organom Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie niezbędnym do realizacji jej zadań ustawowych, o których mowa w art. 10 ust. 1 pkt 1, 3, 4, 9a, 14, 14b, 15, 15b-15d ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy.</p> <p>Powyższa zmiana, w zakresie, w jakim dotyczy zadań Państwowej Inspekcji Pracy, o których mowa w art. 10 ust. 1 pkt 1, 3, 4, 9a, 14b, 15, 15b-15d ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, wykracza poza wdrożenie dyrektywy 2018/957/UE.</p> <p>Zmiana stanowi realizację wniosku Państwowej Inspekcji Pracy, która napotyka obecnie trudności w pozyskiwaniu informacji od organów skarbowych w trybie określonym w art. 12 ust. 2 ustawy. W praktyce PIP odnotowano bowiem przypadki odmowy udzielenia przez instytucję podatkową informacji na temat obrotów przedsiębiorcy, podyktowanej tym, że Państwowa Inspekcja Pracy nie została wymieniona w przepisach art. 298 i 299 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa.</p>



Warszawa, dnia 8 czerwca 2020 r.

MINISTER DO SPRAW UNII EUROPEJSKIEJ

*Konrad Szymański*

Sygn. KPDPUE.920.136.2020.DL(14)  
dot.: RM-10-47-20

**Pan Łukasz Schreiber  
Sekretarz Rady Ministrów**

**Opinia**

**o zgodności z prawem Unii Europejskiej projektu ustawy o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw, wyrażona przez ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej**

*Szanowny Panie Ministrze,*

w związku z przedłożonym projektem ustawy pozwalam sobie wyrazić poniższą opinię.

**Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.**

*Z poważaniem*

Konrad Szymański  
Minister do Spraw Unii Europejskiej  
*/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/*

Do wiadomości:

Pani Marlena Małąg  
Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej