



SEJM  
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ  
VIII kadencja  
Prezes Rady Ministrów  
RM-10-33-16

**Druk nr 408**

Warszawa, 1 kwietnia 2016 r.

Pan  
Marek Kuchciński  
Marszałek Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku

Na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. przedstawiam Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej projekt ustawy

## **- o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług.**

Projekt ma na celu wykonanie prawa Unii Europejskiej.

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

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

Z poważaniem

(-) Beata Szydło

## U S T A W A

z dnia

### **o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług<sup>1), 2)</sup>**

#### Rozdział 1

#### **Przepisy ogólne**

**Art. 1.** Ustawa określa zasady:

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

---

<sup>1)</sup> Niniejsza ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia:

- 1) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 96/71/WE z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. Urz. WE L 18 z 21.01.1997, str. 1; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 2, str. 431);
- 2) 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).

<sup>2)</sup> Niniejszą ustawą zmienia się ustawy: ustawę z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego, ustawę z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, ustawę z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji, ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, ustawę z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia, ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawę z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy.

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

- 1) przedsiębiorstw marynarki handlowej w odniesieniu do załóg na morskich statkach handlowych;
- 2) transportu międzynarodowego, z wyłączeniem przewozów kabotażowych.

2. Do przewozów kabotażowych nie stosuje się przepisów art. 24 i art. 25.

**Art. 3.** Użyte w ustawie określenia oznaczają:

- 1) organ wnioskujący – właściwy organ innego państwa członkowskiego, który zwraca się z wnioskiem o powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej w związku z naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracownika z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub o egzekucję takiej kary lub grzywny;
- 2) państwo członkowskie – państwo członkowskie Unii Europejskiej oraz państwo, które przyjęło, w drodze umowy z Unią Europejską, zobowiązanie do implementacji do krajowego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 96/71/WE z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług oraz dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniającej rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”);
- 3) pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP – pracodawcę mającego siedzibę oraz prowadzącego znaczną działalność gospodarczą w innym państwie członkowskim, z terytorium którego kieruje tymczasowo pracownika do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:
  - a) w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
  - b) do oddziału lub przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorstw, prowadzącego działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
  - c) jako agencja pracy tymczasowej;
- 4) pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP – pracodawcę mającego siedzibę, a w przypadku osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą – główne miejsce wykonywania takiej działalności, na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, kierującego

tymczasowo pracownika, w rozumieniu przepisów państwa członkowskiego, do którego jest delegowany, do pracy na terytorium tego państwa:

- a) w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium innego państwa członkowskiego,
  - b) do oddziału lub przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorstw, prowadzącego działalność na terytorium tego państwa członkowskiego,
  - c) jako agencja pracy tymczasowej;
- 5) pracownik delegowany na terytorium RP – pracownika zatrudnionego w innym państwie członkowskim, tymczasowo skierowanego do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP;
- 6) pracownik delegowany z terytorium RP – pracownika, w rozumieniu przepisów państwa członkowskiego, do którego jest delegowany, wykonującego pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, tymczasowo skierowanego do pracy na terytorium tego państwa przez pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP;
- 7) właściwy organ – organ lub podmiot odpowiedzialny na terytorium danego państwa członkowskiego za informowanie o przepisach dotyczących delegowania pracowników lub współpracę z takimi organami lub podmiotami innych państw członkowskich w zakresie monitorowania przestrzegania tych przepisów.

## Rozdział 2

### **Warunki zatrudnienia pracowników delegowanych na terytorium RP**

**Art. 4.** 1. Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP zapewnia takiemu pracownikowi warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż wynikające z przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.<sup>3)</sup>) oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników.

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

- 1) norm i wymiaru czasu pracy oraz okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego;
- 2) wymiaru urlopu wypoczynkowego;
- 3) minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie odrębnych przepisów;
- 4) wysokości wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych;

---

<sup>3)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2014 r. poz. 1662 oraz z 2015 r. poz. 1066, 1220, 1224, 1240, 1268 i 1735.

- 5) bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 6) ochrony pracownic w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego;
- 7) zatrudniania młodocianych oraz wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko;
- 8) zasady równego traktowania oraz zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, o których mowa w art. 11<sup>2</sup> i art. 11<sup>3</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy;
- 9) wykonywania pracy zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

**Art. 5.** 1. Do pracownika delegowanego na terytorium RP nie stosuje się przepisów art. 4 ust. 2 pkt 2–4, jeżeli zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami wykonuje on na danym stanowisku – przez okres nie dłuższy niż 8 dni w ciągu roku, poczynając od dnia rozpoczęcia pracy na danym stanowisku – wstępne prace montażowe lub instalacyjne przewidziane w umowie zawartej przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP z podmiotem prowadzącym działalność na tym terytorium, których wykonanie jest niezbędne do korzystania z dostarczonych wyrobów.

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

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

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

## Rozdział 3

### **Odpowiedzialność solidarna podmiotu powierzającego wykonanie prac**

**Art. 7.** 1. Podmiot powierzający wykonanie prac określonych w art. 5 ust. 2 pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP ponosi wobec pracownika delegowanego na terytorium RP solidarną odpowiedzialność z tym pracodawcą za jego zobowiązania powstałe w trakcie wykonywania tych prac z tytułu zaległego wynagrodzenia i dodatku, o których mowa w art. 4 ust. 2 pkt 3 i 4.

2. Do odpowiedzialności solidarnej za zobowiązania określone w ust. 1 stosuje się przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2016 r. poz. 380).

**Art. 8.** W przypadku dochowania należytej staranności przez podmiot, 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, i odebraniu od niego potwierdzenia złożenia oświadczenia, o którym mowa w art. 24 ust. 3 i 4, podmiot ten nie ponosi odpowiedzialności solidarnej.

## Rozdział 4

### **Zadania i uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy**

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

2. Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy:

- 1) udzielanie, na wniosek zainteresowanego, informacji o warunkach zatrudnienia, o których mowa w art. 4 ust. 2, oraz o zakresie ich stosowania do pracownika delegowanego na terytorium RP;
- 2) przyjmowanie oświadczenia, o którym mowa w art. 24 ust. 3 i 4;
- 3) prowadzenie i aktualizacja strony internetowej, o której mowa w art. 13 ust. 1;
- 4) współpraca z właściwymi organami innych państw członkowskich polegająca w szczególności na:
  - a) udzielaniu właściwemu organowi informacji o warunkach zatrudnienia pracowników delegowanych na terytorium RP,
  - b) informowaniu właściwego organu o stwierdzonych nieprawidłowościach związanych z delegowaniem pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo z tego terytorium lub o wykroczeniach, o których mowa w art. 27 i art. 28,

- c) występowaniu do właściwego organu z uzasadnionym wnioskiem o udzielenie informacji dotyczących delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo z tego terytorium lub o przeprowadzenie kontroli,
  - d) udzielaniu niezbędnych informacji dotyczących delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo z tego terytorium w odpowiedzi na uzasadnione wnioski właściwych organów, w szczególności dotyczących tych pracowników, ich warunków zatrudnienia oraz pracodawcy delegującego pracowników na terytorium RP albo z terytorium RP, a także na przeprowadzeniu kontroli na wniosek takich organów;
- 5) powiadamianie, na wniosek organu wnioskującego, pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP o decyzji w sprawie nałożenia na tego pracodawcę administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej w związku z naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracowników;
- 6) powiadamianie, na wniosek organu wnioskującego, pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP o wniosku o egzekucję administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej nałożonej na tego pracodawcę w związku z naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracowników oraz sprawdzanie i przekazywanie naczelnikowi urzędu skarbowego takiego wniosku.

3. Współpraca w zakresie określonym w ust. 2 pkt 4 odbywa się za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym, o którym mowa w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1024/2012 z dnia 25 października 2012 r. w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym i uchylającym decyzję Komisji 2008/49/WE („rozporządzenie w sprawie IMI”) (Dz. Urz. UE L 316 z 14.11.2012, str. 1, z późn. zm.). W niezbędnym zakresie stosuje się postanowienia umów lub porozumień dwustronnych dotyczących współpracy i wzajemnej pomocy między właściwymi organami państw członkowskich.

4. Współpraca z organami wnioskującymi innych państw członkowskich związana z realizacją wniosków tych organów o powiadomienie pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP o decyzji w sprawie nałożenia na pracodawcę administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej lub o egzekucję takiej kary lub grzywny odbywa się za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym, o którym mowa w ust. 3.

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

2. Elementy, o których mowa w art. 14 ust. 2–4, znajdują odpowiednie zastosowanie przy realizacji współpracy w zakresie określonym w art. 9 ust. 2 pkt 4 lit. d.

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

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

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

- 1) pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP,
- 2) przedsiębiorcy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2015 r. poz. 584, z późn. zm.<sup>4)</sup>)

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

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

---

<sup>4)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2015 r. poz. 699, 875, 978, 1197, 1268, 1272, 1618, 1649, 1688, 1712, 1844 i 1893 oraz z 2016 r. poz. 65 i 352.



3. Wniosek, o którym mowa w ust. 2, kierowany do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, zawiera:

- 1) w przypadku ubezpieczonych – dane określone w art. 50 ust. 7 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2015 r. poz. 121, z późn. zm.<sup>5)</sup>);
- 2) w przypadku płatników – dane określone w art. 50 ust. 7 pkt 2 ustawy wymienionej w pkt 1.

4. Podmioty, o których mowa w ust. 1, mają obowiązek udzielenia informacji w terminie 7 dni roboczych od dnia otrzymania wniosku Państwowej Inspekcji Pracy.

5. Podmioty, o których mowa w ust. 2, mają obowiązek udzielenia informacji w terminie 10 dni roboczych od dnia otrzymania wniosku Państwowej Inspekcji Pracy, chyba że udzielenie informacji przez te podmioty wymaga przeprowadzenia uprzedniego postępowania wyjaśniającego lub kontroli. O przyczynach opóźnienia podmiot informuje niezwłocznie Państwową Inspekcję Pracy.

**Art. 13.** 1. Strona internetowa utworzona w ramach pojedynczego punktu kontaktowego, o którym mowa w rozdziale 2a ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej, prowadzona i aktualizowana przez Państwową Inspekcję Pracy, zawiera w szczególności informacje dotyczące:

- 1) warunków zatrudnienia, o których mowa w art. 4 ust. 2, oraz zakresu ich stosowania do pracownika delegowanego na terytorium RP;
- 2) obowiązków pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP, o których mowa w rozdziale 5;
- 3) odpowiedzialności solidarnej, o której mowa w rozdziale 3;
- 4) procedury składania skarg i dochodzenia roszczeń ze stosunku pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracowników delegowanych na terytorium RP;
- 5) danych kontaktowych do osoby odpowiedzialnej w Państwowej Inspekcji Pracy za udzielanie informacji, o których mowa w art. 9 ust. 2 pkt 1;
- 6) podmiotów odpowiedzialnych za udzielanie informacji na temat prawa krajowego i praktyki krajowej, które mają zastosowanie do pracowników delegowanych na terytorium RP oraz pracodawców delegujących pracowników na terytorium RP, w zakresie ich praw i obowiązków.

---

<sup>5)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2015 r. poz. 689, 978, 1037, 1066, 1240, 1268, 1269, 1506, 1649, 1830, 1893 i 2281 oraz z 2016 r. poz. 34.

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

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

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

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

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

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

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

- 1) miejsce, w którym przedsiębiorca ma zarejestrowaną działalność, prowadzi obsługę administracyjną, korzysta z pomieszczeń biurowych, płaci podatki i składki na ubezpieczenia społeczne oraz – tam, gdzie jest to wymagane – w którym, zgodnie z prawem państwa członkowskiego siedziby przedsiębiorcy, posiada stosowny dokument uprawniający do prowadzenia działalności danego rodzaju lub jest zarejestrowany w izbach handlowych lub organizacjach branżowych;
- 2) miejsce, w którym prowadzi się nabór pracowników delegowanych i z którego są oni delegowani;
- 3) prawo właściwe dla umów zawieranych przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP ze swoimi pracownikami oraz prawo właściwe dla umów zawieranych z klientami tego pracodawcy;

- 4) miejsce, w którym przedsiębiorca prowadzi znaczną działalność gospodarczą oraz w którym zatrudnia personel administracyjny;
- 5) liczba wykonanych umów lub wielkość obrotu uzyskanego w państwie członkowskim siedziby przedsiębiorcy, z uwzględnieniem szczególnej sytuacji przedsiębiorców, w tym małych i średnich przedsiębiorców w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej oraz nowo powstałych przedsiębiorców.

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

- 1) wykonywanie pracy przez ograniczony okres na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- 2) data rozpoczęcia delegowania;
- 3) delegowanie pracownika do innego państwa członkowskiego niż państwo, w którym lub z którego ten pracownik zwyczajowo wykonuje swoją pracę zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I) (Dz. Urz. UE L 177 z 04.07.2008, str. 6) lub z Konwencją o prawie właściwym dla zobowiązań umownych, otwartą do podpisu w Rzymie dnia 19 czerwca 1980 roku (Dz. Urz. UE C 169 z 08.07.2005, str. 10);
- 4) powrót pracownika do państwa członkowskiego, z którego został delegowany, lub przewidywanie, że ponownie podejmie on pracę w tym państwie po zakończeniu wykonywania pracy lub usług, do których wykonania został delegowany;
- 5) charakter pracy;
- 6) zapewnienie pracownikowi transportu, zakwaterowania i wyżywienia lub zwrot kosztów, a w przypadku ich zapewnienia lub zwrotu kosztów – sposób, w jaki jest to zapewniane, lub metoda, jaka jest stosowana przy zwrocie kosztów;
- 7) wykonywanie pracy w poprzednich okresach na danym stanowisku przez tego samego lub innego pracownika.

5. Niespełnienie jednego albo większej liczby elementów faktycznych określonych w ust. 3 i 4 nie oznacza, że dana sytuacja nie stanowi delegowania pracownika na terytorium RP. Ocenę tych elementów dostosowuje się do każdego konkretnego przypadku oraz uwzględnia się specyfikę danej sytuacji.

**Art. 15.** 1. Państwowa Inspekcja Pracy kontroluje warunki zatrudnienia pracowników delegowanych na terytorium RP, o których mowa w art. 4 ust. 2, z zastrzeżeniem art. 5.

2. W zakresie określonym w ust. 1 właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy mają prawo kierowania środkami prawnymi, o których mowa w art. 11 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 640 i 1240), do pracodawców delegujących pracowników na terytorium RP.

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

**Art. 17.** 1. W przypadku otrzymania wniosku, o którym mowa w art. 9 ust. 2 pkt 5, Państwowa Inspekcja Pracy podejmuje wszelkie niezbędne czynności, aby bez zbędnej zwłoki, nie później jednak niż w ciągu miesiąca od dnia otrzymania wniosku, powiadomić pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP o decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej oraz dokumentach, o ile zostały dołączone do wniosku, jeżeli:

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

- 3) do wniosku dołączono decyzję w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej i wskazane we wniosku dokumenty.

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

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

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

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

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

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

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

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

- 1) ogólna kwota administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej wynosi mniej niż 350 euro; jeżeli ogólna kwota takiej kary lub grzywny jest wyrażona w innej walucie niż euro, należy ją przeliczyć na walutę polską według średniego kursu określonego dla danej waluty przez Narodowy Bank Polski na dzień wydania decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej, a następnie otrzymaną kwotę przeliczyć według średniego kursu złotego w stosunku do euro, określonego przez Narodowy Bank Polski, z tego dnia,
- 2) decyzja w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej jest sprzeczna z podstawowymi zasadami porządku prawnego Rzeczypospolitej Polskiej

– i o fakcie zwrotu wniosku powiadamia pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP.

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

- 1) czynnościach podjętych na jego wniosek o powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej lub wniosek o egzekucję administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej, w tym o dacie przekazania pracodawcy delegującemu pracownika z terytorium RP:
  - a) powiadomienia o decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej lub
  - b) powiadomienia o wniosku o egzekucję administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej;
- 2) podstawach odmowy podjęcia czynności, o których mowa w pkt 1:
  - a) w przypadku gdy wniosek o powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej nie spełnia wymogów określonych w art. 17 ust. 1 lub gdy wniosek o egzekucję administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej nie spełnia wymogów określonych w art. 18 ust. 1,
  - b) w przypadku, o którym mowa w art. 18 ust. 4,

- c) w przypadku gdy analiza przeprowadzona przez naczelnika urzędu skarbowego wykazała, że prognozowane koszty egzekucji administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej są nieproporcjonalnie wysokie w stosunku do kwoty, której ma dotyczyć egzekucja, lub egzekucja taka wiązałaby się z istotnymi trudnościami.

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

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

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

4. Wszelkie odwołania bądź wnioski kwestionujące nałożenie administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej lub związane z nią żądanie składa się przed odpowiednim podmiotem lub organem właściwym w danym państwie członkowskim.

**Art. 21.** Przy umarzaniu należności z tytułu administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej nałożonej na pracodawcę delegującego pracownika z terytorium

RP nie stosuje się art. 56 ust. 1 pkt 5 i art. 57 pkt 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2013 r. poz. 885, z późn. zm.<sup>6)</sup>).

**Art. 22.** Ściąganie administracyjnych kar pieniężnych i grzywien administracyjnych nałożonych na pracodawców delegujących pracowników z terytorium RP następuje w trybie przepisów o postępowaniu egzekucyjnym w administracji.

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

## Rozdział 5

### **Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP**

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

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

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

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

---

<sup>6)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2013 r. poz. 938 i 1646, z 2014 r. poz. 379, 911, 1146, 1626 i 1877, z 2015 r. poz. 238, 532, 1045, 1117, 1130, 1189, 1190, 1269, 1358, 1513, 1830, 1854, 1890 i 2150 oraz z 2016 r. poz. 195.



zamieszkania (adres) oraz numer telefonu i adres poczty elektronicznej o charakterze służbowym,

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

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

5. Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP zawiadamia o każdej zmianie informacji zawartych w oświadczeniu, o których mowa w ust. 3 pkt 1, 6 i 7 oraz ust. 4, nie później niż w terminie 7 dni roboczych od dnia zaistnienia zmiany.

6. Oświadczenie, o którym mowa w ust. 3 i 4, oraz zawiadomienie, o którym mowa w ust. 5, składa się w języku polskim lub w języku angielskim w formie pisemnej w postaci papierowej albo elektronicznej, w tym za pośrednictwem pojedynczego punktu kontaktowego w rozumieniu przepisów rozdziału 2a ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej.

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

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

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

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

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

4. W sytuacjach, o których mowa w ust. 2 i 3, pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP dostarcza dokumenty lub ich kopie w postaci papierowej albo elektronicznej, w tym za pośrednictwem pojedynczego punktu kontaktowego w rozumieniu przepisów rozdziału 2a ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej.

## Rozdział 6

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

**Art. 26.** Przepisy ustawy stosuje się odpowiednio w przypadku wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracownika skierowanego do tej pracy przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie niebędącym państwem członkowskim, z zastrzeżeniem przepisów art. 88 pkt 3 i 4, art. 88c ust. 6 pkt 2 i 3 oraz ust. 9 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 149, z późn. zm.<sup>7)</sup>).

---

<sup>7)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2015 r. poz. 357, 1066, 1217, 1240, 1268, 1567, 1582, 1607, 1767, 1814, 1830 i 2199.

## Rozdział 7

### Przepisy karne

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

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

– podlega karze grzywny od 1000 do 30 000 zł.

**Art. 28.** Kto, będąc pracodawcą delegującym pracownika z terytorium RP lub przedsiębiorcą w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej lub osobą działającą w imieniu tego pracodawcy lub przedsiębiorcy, nie udziela informacji na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, zgodnie z art. 12 ust. 4, podlega karze grzywny od 1000 do 30 000 zł.

**Art. 29.** Orzekanie w sprawach o czyny, o których mowa w art. 27 i art. 28, następuje w trybie przepisów ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2013 r. poz. 395, z późn. zm.<sup>8)</sup>).

---

<sup>8)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2013 r. poz. 765 i 1247, z 2014 r. poz. 486, 579, 786 i 969, z 2015 r. poz. 21, 396, 841, 1186, 1269, 1549, 1707 i 1855 oraz z 2016 r. poz. 178.

## Rozdział 8

### Zmiany w przepisach obowiązujących

**Art. 30.** W ustawie z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2016 r. poz. 23) w art. 31 po § 1 dodaje się § 1a w brzmieniu:

„§ 1a. Organizacja społeczna, o której mowa w § 1, może brać udział w postępowaniu w imieniu i na rzecz pracownika delegowanego na terytorium RP lub z terytorium RP albo pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP lub z terytorium RP – za zgodą strony w imieniu i na rzecz której występuje w postępowaniu.”.

**Art. 31.** W ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2014 r. poz. 101, z późn. zm.<sup>9)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:

1) art. 63<sup>1</sup> otrzymuje brzmienie:

„Art. 63<sup>1</sup>. § 1. W sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy inspektorzy pracy mogą wytaczać powództwa na rzecz obywateli, a także wstępować, za zgodą powoda, do postępowania w tych sprawach w każdym jego stadium.

§ 2. Inspektorom pracy przysługuje również prawo wniesienia powództwa do sądu pracy o ustalenie prawa właściwego dla stosunku pracy łączącego pracownika i jego pracodawcę w przypadku stwierdzenia, że dany pracownik nie może zostać uznany za pracownika delegowanego na terytorium RP.”;

2) w art. 1103<sup>4</sup> § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. Sprawy z powództwa pracownika dotyczące zapewnienia warunków zatrudnienia zgodnie z ustawą z dnia ... o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. poz. ...) należą do jurysdykcji krajowej także wtedy, gdy pracownik jest albo był delegowany do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie będącym członkiem Unii Europejskiej.”.

---

<sup>9)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2014 r. poz. 293, 379, 435, 567, 616, 945, 1091, 1161, 1296, 1585, 1626, 1741 i 1924, z 2015 r. poz. 2, 4, 218, 539, 978, 1062, 1137, 1199, 1311, 1418, 1419, 1505, 1527, 1567, 1587, 1595, 1634, 1635 i 1854 oraz z 2016 r. poz. 195.

**Art. 32.** W ustawie z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (Dz. U. z 2014 r. poz. 1619, z późn. zm.<sup>10)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 2 w § 1 w pkt 8 dodaje się lit. g w brzmieniu:  
„g) administracyjnych kar pieniężnych lub grzywien administracyjnych nałożonych na pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP, w związku z naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracowników w ramach świadczenia usług;”;
- 2) w art. 5:
  - a) § 2 otrzymuje brzmienie:  
„§ 2. Uprawnione do żądania wykonania, w drodze egzekucji administracyjnej, obowiązków, o których mowa w art. 2 § 1 pkt 8 lit. a–f i pkt 9, jest również państwo członkowskie lub państwo trzecie.”;
  - b) po § 2 dodaje się § 2a w brzmieniu:  
„§ 2a. Uprawniona do żądania wykonania, w drodze egzekucji administracyjnej, obowiązków, o których mowa w art. 2 § 1 pkt 8 lit. g, jest Państwowa Inspekcja Pracy.”;
- 3) w art. 15 po § 3a dodaje się § 3b w brzmieniu:  
„§ 3b. Przepisów § 1–3 nie stosuje się do egzekucji należności pieniężnych, o których mowa w art. 2 § 1 pkt 8 lit. g.”;
- 4) w art. 19 § 1 otrzymuje brzmienie:  
„§ 1. Naczelnik urzędu skarbowego jest organem egzekucyjnym uprawnionym do stosowania wszystkich środków egzekucyjnych w egzekucji administracyjnej należności pieniężnych oraz do zabezpieczania takich należności w trybie i na zasadach określonych w dziale IV, z zastrzeżeniem § 2–8.”;
- 5) w art. 27 w § 1:
  - a) po pkt 1 dodaje się pkt 1a w brzmieniu:  
„1a) oznaczenie organu albo organów, o których mowa w art. 17 ust. 1 pkt 1 lit. d ustawy z dnia ... o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. poz. ...);”;

---

<sup>10)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2015 r. poz. 87, 211, 218, 396, 539, 774, 978, 1269, 1311, 1322, 1419 i 1649 oraz z 2016 r. poz. 195.

- b) dodaje się pkt 13 i 14 w brzmieniu:
- „13) datę doręczenia zobowiązanemu powiadomienia o wniosku o egzekucję administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej, o którym mowa w art. 18 ust. 1 ustawy, o której mowa w pkt 1a;
  - 14) datę, do której można prowadzić egzekucję należności pieniężnej, o której mowa w art. 2 § 1 pkt 8 lit. g.”;
- 6) w art. 28b po § 1 dodaje się § 1a w brzmieniu:
- „§ 1a. Jeżeli w trakcie postępowania egzekucyjnego należności pieniężnej, o której mowa w art. 2 § 1 pkt 8 lit. g, organ państwa członkowskiego wyda decyzję lub inne orzeczenie ustalające inną wysokość należności niż objęta tytułem wykonawczym, wierzyciel niezwłocznie sporządza zmieniony tytuł wykonawczy.”;
- 7) w art. 32a po § 3 dodaje się § 3a w brzmieniu:
- „§ 3a. W zakresie należności pieniężnych, o których mowa w art. 2 § 1 pkt 8 lit. g, przepisu § 3 nie stosuje się.”;
- 8) art. 32c otrzymuje brzmienie:
- „Art. 32c. § 1. Jeżeli wszczęto procedurę wzajemnego porozumiewania, a wynik tej procedury może mieć wpływ na egzekwowany obowiązek będący przedmiotem wniosku państwa członkowskiego lub państwa trzeciego o odzyskanie należności pieniężnych, o których mowa w art. 2 § 1 pkt 8 lit. a–f i pkt 9, postępowanie egzekucyjne ulega zawieszeniu do czasu zakończenia procedury wzajemnego porozumiewania, chyba że zachodzi potrzeba natychmiastowego wyegzekwowania tych należności w związku z oszustwem lub niewypłacalnością.
- § 2. W okresie zawieszenia postępowania egzekucyjnego w przypadku, o którym mowa w § 1, organ egzekucyjny może z urzędu lub na wniosek wierzyciela dokonać zabezpieczenia należności pieniężnych, o których mowa w art. 2 § 1 pkt 8 lit. a–f i pkt 9.”;

10) w art. 34 w § 1 zdanie drugie otrzymuje brzmienie:

„W przypadku egzekucji należności pieniężnych, o których mowa w art. 2 § 1 pkt 8 lit. a–f i pkt 9, stanowiska wierzyciela nie wymaga się.”;

11) w art. 35:

a) po § 2 dodaje się § 2a w brzmieniu:

„§ 2a. W zakresie należności pieniężnych, o których mowa w art. 2 § 1 pkt 8 lit. g, przepisu § 2 nie stosuje się.”,

b) § 3 otrzymuje brzmienie:

„§ 3. Jeżeli w toku postępowania egzekucyjnego wystąpiono o pomoc do państwa członkowskiego lub państwa trzeciego z wnioskiem o odzyskanie należności pieniężnych, o których mowa w art. 2 § 1 pkt 8 lit. a–f i pkt 9, organ egzekucyjny informuje to państwo o okolicznościach, o których mowa w § 1.”;

12) w art. 64c:

a) po § 2a dodaje się § 2b w brzmieniu:

„§ 2b. Przepisu § 2 nie stosuje się do Państwowej Inspekcji Pracy.”,

b) § 4b otrzymuje brzmienie:

„§ 4b. Nieściągnięte od zobowiązanego wydatki egzekucyjne, poniesione w postępowaniu egzekucyjnym prowadzonym na podstawie jednolitego tytułu wykonawczego, zagranicznego tytułu wykonawczego albo tytułu wykonawczego obejmującego należności pieniężne, o których mowa w art. 2 § 1 pkt 8 lit. g, organ egzekucyjny lub rekwizycyjny pokrywa bezpośrednio z budżetu państwa.”;

13) w art. 64e § 4a i 4b otrzymują brzmienie:

„§ 4a. Organ egzekucyjny z urzędu umarza koszty z tytułu opłat, o których mowa w art. 64 § 1 i 6, jeżeli opłaty te nie mogą być ściągnięte od zobowiązanego i powstały w postępowaniu egzekucyjnym prowadzonym na podstawie jednolitego tytułu wykonawczego, zagranicznego tytułu wykonawczego albo tytułu wykonawczego obejmującego należności pieniężne, o których mowa w art. 2 § 1 pkt 8 lit. g. Nie wydaje się postanowienia w sprawie umorzenia kosztów egzekucyjnych.

§ 4b. Przepis § 4a stosuje się odpowiednio do wydatków egzekucyjnych poniesionych w postępowaniu egzekucyjnym prowadzonym na podstawie:

1) jednolitego tytułu wykonawczego albo zagranicznego tytułu wykonawczego, chyba że organ egzekucyjny uzyskał zwrot tych wydatków od państwa

- członkowskiego lub państwa trzeciego w przypadkach określonych w art. 29a lub w przypadkach określonych w art. 80 i art. 81 ustawy o wzajemnej pomocy;
- 2) tytułu wykonawczego obejmującego należności pieniężne, o których mowa w art. 2 § 1 pkt 8 lit. g.”;
- 14) w art. 66 w § 4 pkt 4 otrzymuje brzmienie:
- „4) należności dochodzonych na podstawie jednolitego tytułu wykonawczego, zagranicznego tytułu wykonawczego albo tytułu wykonawczego obejmującego należności pieniężne, o których mowa w art. 2 § 1 pkt 8 lit. g.”;
- 15) w art. 110 § 3a otrzymuje brzmienie:
- „§ 3a. Organ egzekucyjny podejmuje czynności egzekucyjne związane z egzekucją administracyjną z nieruchomości po otrzymaniu zaliczki na pokrycie przewidywanych wydatków od wierzyciela niebędącego naczelnikiem urzędu skarbowego, państwem członkowskim, państwem trzecim lub Państwową Inspekcją Pracy, zwanego dalej „wierzycielem finansującym”. Przepis art. 29a stosuje się odpowiednio.”;
- 16) w art. 155a w § 1 pkt 3 otrzymuje brzmienie:
- „3) na wniosek państwa członkowskiego i na podstawie zarządzenia zabezpieczenia, zagranicznego tytułu wykonawczego, dokumentu zabezpieczenia albo jednolitego tytułu wykonawczego określonych w przepisach ustawy o wzajemnej pomocy, w zakresie należności pieniężnych, o których mowa w art. 2 § 1 pkt 8 lit. a–f.”;
- 17) art. 166c otrzymuje brzmienie:
- „Art. 166c. § 1. W zakresie należności pieniężnych, o których mowa w art. 2 § 1 pkt 8 lit. a–f i pkt 9, w postępowaniu zabezpieczającym nie stosuje się przepisów art. 154 § 1–3, 5 i 6, art. 155, art. 156, art. 157 i art. 163 § 2–3.
- § 2. W zakresie należności pieniężnych, o których mowa w art. 2 § 1 pkt 8 lit. g, nie stosuje się przepisów działu IV.”.
- Art. 33.** W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.<sup>3)</sup>) w dziale drugim uchyla się rozdział IIa.
- Art. 34.** W ustawie z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2013 r. poz. 395, z późn. zm.<sup>8)</sup>) 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. 119–123 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U.



z 2015 r. poz. 149, z późn. zm.<sup>7)</sup>), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 27 i art. 28 ustawy z dnia ... o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. poz. ...), a także w sprawach o inne wykroczenia związane z wykonywaniem pracy zarobkowej, jeżeli ustawa tak stanowi, oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.”.

**Art. 35.** W ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 149, z późn. zm.<sup>7)</sup>) w art. 88c ust. 6 otrzymuje brzmienie:

„6. W przypadkach, o których mowa w art. 88 pkt 3–5, wojewoda wydaje zezwolenie, jeżeli:

- 1) wykonywanie pracy przez cudzoziemca będzie odbywało się na warunkach zgodnych z art. 4 ust. 1 i ust. 2 pkt 1, 2 i 4–8 oraz art. 5 ustawy z dnia ... o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. poz. ...);
- 2) wysokość wynagrodzenia, która będzie przysługiwała cudzoziemcowi za wykonywanie pracy, nie będzie niższa o więcej niż 30% od wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w województwie, ogłaszanej przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie art. 90 ust. 7;
- 3) pracodawca zagraniczny wskazał osobę przebywającą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, posiadającą dokumenty potwierdzające wypełnienie obowiązków określonych w pkt 1 oraz 2, działającą w imieniu pracodawcy i upoważnioną do jego reprezentowania wobec wojewody oraz organów, o których mowa w art. 88f ust. 3.”.

**Art. 36.** W ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 640 i 1240) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 10 w ust. 1:

a) po pkt 11 dodaje się pkt 11a w brzmieniu:

„11a) prawo wnoszenia powództw do sądu pracy o ustalenie prawa właściwego dla stosunku pracy łączącego pracownika i pracodawcę w przypadku stwierdzenia, iż pracownik nie może zostać uznany za pracownika delegowanego na terytorium RP w rozumieniu przepisów ustawy z dnia ... o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. poz. ...);”.

b) uchyla się pkt 13,

- c) pkt 14 otrzymuje brzmienie:  
„14) wykonywanie zadań określonych w ustawie z dnia ... o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług;”;
- 2) w art. 13 dodaje się pkt 4 w brzmieniu:  
„4) pracodawcy delegujący pracowników na terytorium RP w zakresie określonym w ustawie z dnia ... o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług”;
- 3) w art. 14 w ust. 2 po pkt 1 dodaje się pkt 1a w brzmieniu:  
„1a) w rejestrze podatników VAT;”;
- 4) w art. 23 w ust. 1 po pkt 5 dodaje się pkt 5a w brzmieniu:  
„5a) żądania od pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP lub osoby działającej w jego imieniu informacji, dokumentów lub oświadczeń w sprawach delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, dotyczących kontroli, o której mowa w ustawie z dnia ... o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług.”.

## Rozdział 9

### Przepisy przejściowe i przepis końcowy

**Art. 37.** Do powierzenia wykonania prac określonych w art. 5 ust. 2 przez podmiot powierzający wykonywanie tych prac pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP, które nastąpiło przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, nie stosuje się odpowiedzialności solidarnej, o której mowa w art. 7.

**Art. 38.** W przypadku delegowania pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, trwającego w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP składa oświadczenie, o którym mowa w art. 24 ust. 3 i 4, w terminie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

**Art. 39.** 1. W przypadku delegowania pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, trwającego w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP dopełnia obowiązku przechowywania dokumentów, o którym mowa w art. 25 ust. 1, w terminie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

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

**Art. 40.** Ustawa wchodzi w życie z dniem 18 czerwca 2016 r.

## UZASADNIENIE

### I. Część ogólna

Niniejsza ustawa ma na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego 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 IMP”) (Dz. Urz. UE L 159 z 28.05.2014, s. 11), zwanej dalej „dyrektywą 2014/67/UE”. Zgodnie z art. 23 ust. 1 dyrektywy 2014/67/UE państwa członkowskie zobowiązane są do dnia 18 czerwca 2016 r. przyjąć przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do jej wykonania.

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 96/71/WE z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. Urz. WE L 18 z 21.01.1997, str. 1; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 2, str. 431), zwana dalej „dyrektywą podstawową”, reguluje sytuacje, w których pracownicy są tymczasowo oddelegowani przez swojego pracodawcę do innego państwa członkowskiego w ramach świadczonych w tym państwie usług. Przepisy dyrektywy podstawowej stosuje się do przedsiębiorstw:

- 1) delegujących pracowników na własny rachunek i pod swoim kierownictwem na terytorium państwa członkowskiego, w ramach umowy zawartej między przedsiębiorstwem delegującym a odbiorcą usług, działającym w danym państwie członkowskim, o ile istnieje stosunek pracy między przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w ciągu okresu delegowania, lub
- 2) delegujących pracowników do zakładu lub przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorców na terytorium państwa członkowskiego, o ile istnieje stosunek pracy między przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w ciągu okresu delegowania, a także w przypadku
- 3) pracy tymczasowej lub agencji wynajmującej pracowników przedsiębiorstwu prowadzącemu działalność gospodarczą lub działającemu na terytorium państwa członkowskiego, o ile przez cały okres delegowania istnieje stosunek pracy między przedsiębiorstwem pracy tymczasowej lub agencją wynajmującą a pracownikiem.

Dyrektywa podstawowa wskazuje, które przepisy prawa obowiązujące w państwie świadczenia usług, dotyczące warunków zatrudnienia (m.in. maksymalnych okresów pracy i minimalnych okresów wypoczynku, minimalnego wymiaru płatnego urlopu wypoczynkowego, minimalnych stawek płacy wraz ze stawką za nadgodziny), mają zastosowanie do pracowników delegowanych niezależnie od tego, jakie prawo ma zastosowanie do ich stosunków pracy (art. 3 ust. 1). Przepisy nie stanowią jednocześnie przeszkody w stosowaniu korzystniejszych dla pracowników warunków zatrudnienia (art. 3 ust. 7).

Obowiązujące regulacje prawne, które implementowały do polskiego porządku prawnego dyrektywę podstawową, zostały zawarte przede wszystkim w rozdziale IIa działu drugiego ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.) „Warunki zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z państwa będącego członkiem Unii Europejskiej”, a także w ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 640, z późn. zm.) oraz w ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2014 r. poz. 101, z późn. zm.).

Przepisy ww. rozdziału IIa Kodeksu pracy stosuje się w przypadku wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracownika skierowanego do tej pracy na określony czas przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie będącym członkiem Unii Europejskiej. Taki pracodawca, kierując pracownika do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:

- 1) w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem zagranicznym,
  - 2) w zagranicznym oddziale (filii) tego pracodawcy lub
  - 3) jako agencja pracy tymczasowej
- ma obowiązek zapewnienia pracownikowi warunków zatrudnienia nie mniej korzystnych niż wynikające z przepisów Kodeksu pracy oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników (art. 67<sup>1</sup> Kodeksu pracy). Powyższe warunki zatrudnienia dotyczą:
- 1) norm i wymiaru czasu pracy oraz okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego,
  - 2) wymiaru urlopu wypoczynkowego,
  - 3) minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów,

- 4) wysokości dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 5) bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 6) uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem,
- 7) zatrudniania młodocianych oraz wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko,
- 8) zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu,
- 9) wykonywania pracy zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (art. 67<sup>2</sup> § 1 Kodeksu pracy).

Wyżej wymienionych pkt 2–4 nie stosuje się jednak do pracowników skierowanych do pracy na terytorium RP, jeżeli zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami wykonują oni 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 poza budownictwem, przewidziane w umowie zawartej przez pracodawcę z podmiotem zagranicznym, których wykonanie jest niezbędne do korzystania z dostarczonych wyrobów (art. 67<sup>2</sup> § 2 Kodeksu pracy).

Powyższe przepisy stosuje się odpowiednio w przypadku wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracownika skierowanego do tej pracy przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie niebędącym członkiem Unii Europejskiej (art. 67<sup>3</sup> Kodeksu pracy). Przepisy te nie mają natomiast zastosowania do przedsiębiorstw marynarki handlowej w odniesieniu do załóg na morskich statkach handlowych, jeżeli pracodawca ma siedzibę w państwie będącym członkiem Unii Europejskiej lub w państwie członkowskim Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stronie umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym (art. 67<sup>4</sup> Kodeksu pracy).

Dyrektywa podstawowa nałożyła na państwa członkowskie obowiązek wyznaczenia jednego lub większej liczby biur łącznikowych lub innych właściwych organów krajowych dla celów współpracy administracyjnej. W Polsce rolę takiego biura pełni Państwowa Inspekcja Pracy. Zgodnie z art. 10 ust. 1 pkt 14 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, do zadań tego organu należy współpraca z urzędami państw członkowskich Unii Europejskiej odpowiedzialnymi za nadzór nad warunkami pracy i zatrudnienia pracowników, polegająca na:

- 1) udzielaniu informacji o warunkach zatrudnienia pracowników skierowanych do wykonywania pracy na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej na określony czas, przez pracodawcę mającego siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
- 2) informowaniu o stwierdzonych wykroczeniach przeciwko prawom pracowników skierowanych do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na określony czas przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie będącym członkiem Unii Europejskiej,
- 3) wskazywaniu organu nadzoru nad rynkiem pracy, właściwego do udzielania żądanej informacji ze względu na zakres jego działania.

Ponadto, zgodnie z dyrektywą podstawową, należy zapewnić możliwość dochodzenia przed sądem prawa do warunków pracy i zatrudnienia, zagwarantowanego dyrektywą, w państwie członkowskim, na którego terytorium jest lub był delegowany pracownik, z zastrzeżeniem prawa do wszczęcia postępowania sądowego w innym państwie członkowskim, zgodnie z istniejącymi umowami międzynarodowymi o właściwości sądu. W Polsce obowiązek ten został zrealizowany przez art. 1103<sup>4</sup> § 2 Kodeksu postępowania cywilnego, zgodnie z którym sprawy z powództwa pracownika, dotyczące zapewnienia warunków zatrudnienia zgodnie z art. 67<sup>1</sup> i art. 67<sup>2</sup> Kodeksu pracy, należą do jurysdykcji krajowej także wtedy, gdy pracownik jest albo był skierowany do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie będącym członkiem Unii Europejskiej.

Dyrektywa 2014/67/UE, której wdrożenie ma zapewnić niniejszy projekt ustawy, służy przede wszystkim zagwarantowaniu przestrzegania odpowiedniego poziomu ochrony praw pracowników delegowanych w celu transgranicznego świadczenia usług, określonych w dyrektywie podstawowej. Chodzi tu w szczególności o egzekwowanie minimalnych warunków zatrudnienia mających zastosowanie w państwie członkowskim, w którym usługa ma być świadczona, przy jednoczesnym ułatwieniu korzystania przez usługodawców ze swobody świadczenia usług oraz promowaniu uczciwej konkurencji między usługodawcami (a tym samym wsparciu funkcjonowania rynku wewnętrznego).

Kluczowe zagadnienia uregulowane dyrektywą 2014/67/UE dotyczą:

- polepszenia dostępu do informacji – w szczególności przez stworzenie przez każde państwo członkowskie jednej krajowej strony internetowej, na której państwa mają

wskazywać w jasny, szczegółowy i przyjazny dla użytkownika sposób oraz w dostępnej formie warunki zatrudnienia lub części prawodawstwa (krajowego lub regionalnego), które muszą być stosowane do pracowników delegowanych na ich terytorium,

- wzmocnienia współpracy administracyjnej między właściwymi organami państw członkowskich, m.in. przez wprowadzenie terminów na udzielenie odpowiedzi (2 dni robocze na odpowiedź w sytuacjach wymagających pilnej reakcji, a w innych sprawach 25 dni roboczych),
- możliwości wprowadzenia i stosowania określonych w dyrektywie 2014/67/UE wymogów administracyjnych i środków kontrolnych, w celu skutecznego monitorowania zgodności z zobowiązaniami ustanowionymi w dyrektywie podstawowej oraz dyrektywie 2014/67/UE,
- wprowadzenia mechanizmów umożliwiających badanie, czy przedsiębiorstwo delegujące pracowników rzeczywiście prowadzi znaczną działalność w państwie siedziby oraz czy delegowanie pracownika ma charakter tymczasowy, w celu zapobiegania nadużyciom i obchodzeniu przepisów o delegowaniu pracowników,
- wprowadzenia, w stosunku do rodzajów działalności określonych w załączniku do dyrektywy podstawowej, szczególnych rozwiązań, tj. odpowiedzialności solidarnej lub innych, odpowiednich środków wykonawczych, zgodnie z przepisami prawa krajowego i prawa unijnego, w celu walki z oszustwami i nadużyciami,
- wprowadzenia mechanizmów umożliwiających transgraniczne egzekwowanie administracyjnych kar pieniężnych i grzywien administracyjnych za nieprzestrzeganie obowiązujących przepisów dotyczących delegowania pracowników.

## II. Część szczegółowa

W celu ustanowienia jednej kompleksowej regulacji dotyczącej kluczowych zagadnień związanych z delegowaniem pracowników w ramach świadczenia usług, projekt ustawy obejmuje zagadnienia normowane dyrektywą podstawową oraz dyrektywą 2014/67/UE. W konsekwencji oznacza to zamieszczenie w niniejszym projekcie zarówno przepisów wdrażających dyrektywę podstawową (przez przeniesienie ich z ustaw obowiązujących), jak i ustanowienie nowych regulacji, stanowiących implementację dyrektywy 2014/67/UE.



Dodatkowo warto wskazać, iż ustawa z dnia 4 marca 2010 r. o świadczeniu usług na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. Nr 47, poz. 278, z późn. zm.) miała na celu wdrożenie przepisów dyrektywy 2006/123/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 12 grudnia 2006 r. dotyczącej usług na rynku wewnętrznym. Zgodnie z art. 3 ust. 1 dyrektywy 2006/123/WE w przypadku kolizji między przepisami niniejszej dyrektywy i innym wspólnotowym aktem prawnym regulującym specyficzne aspekty podejmowania i prowadzenia działalności usługowej w określonych dziedzinach lub w ramach określonych zawodów, pierwszeństwo mają przepisy innych wspólnotowych aktów prawnych i to one stosowane są do tych określonych dziedzin lub zawodów. Obejmuje to m.in. dyrektywę 96/71/WE.

Tym samym przepisy projektowanej ustawy mają charakter szczególny w stosunku do ustawy z dnia 4 marca 2010 r. o świadczeniu usług na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Zgodnie z art. 3 ust. 4 ustawy z dnia 4 marca 2010 r. o świadczeniu usług na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przepisy ustawy nie wyłączają stosowania przepisów z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Poniżej zostanie przedstawione szczegółowe uzasadnienie poszczególnych przepisów projektowanej ustawy.

## 1. Rozdział 1 „Przepisy ogólne”

W niniejszym rozdziale zawarte zostały przepisy określające zakres przedmiotowy projektowanej ustawy oraz definicje pojęć używanych w projekcie.

### Art. 1

W tym przepisie uregulowano zakres przedmiotowy projektowanej ustawy, który obejmuje zasady: delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług, kontroli przestrzegania przepisów o delegowaniu pracowników oraz realizacji obowiązków informacyjnych związanych z delegowaniem pracowników, współpracy z właściwymi organami innych państw członkowskich dotyczącej delegowania pracowników, ochrony pracowników delegowanych na i z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz zasady postępowania związanego z realizacją wniosków o powiadomienie pracodawcy delegującego pracowników z terytorium RP o decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej, a także wniosków o egzekucję kary lub grzywny administracyjnej nałożonej na takiego pracodawcę.

## Art. 2

Regulacja zawarta w tym przepisie wskazuje podmioty, do których nie stosuje się przepisów projektowanej ustawy. Są to zgodnie z art. 1 ust. 2 dyrektywy podstawowej przedsiębiorstwa marynarki handlowej w odniesieniu do załóg na morskich statkach handlowych.

Ponadto, na wniosek Ministerstwa Infrastruktury i Budownictwa, zgodnie z którym operacje transportowe nie podlegają przepisom dotyczącym delegowania pracowników, z zakresu zastosowania ustawy wyłączono transport międzynarodowy, z wyjątkiem przewozów kabotażowych. Do przewozów kabotażowych nie będzie się stosować przepisów art. 24 i art. 25 projektowanej ustawy.

Specyfika operacji transportu międzynarodowego uniemożliwia stosowanie przepisów dotyczących delegowania pracowników. Wyjątkiem jest kabotaż, do którego zgodnie z motywem 17 preambuły rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) 1072/2009 z dnia 21 października 2009 r. dotyczącego wspólnych zasad dostępu do rynku międzynarodowych przewozów drogowych oraz motywem 11 preambuły rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) 1073/2009 z dnia 21 października 2009 r. w sprawie wspólnych zasad dostępu do międzynarodowego rynku usług autokarowych i autobusowych i zmieniającego rozporządzenie (WE) nr 561/2006 „zastosowanie mają przepisy dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług.”. Ww. motywy preambuły znalazły swoje odzwierciedlenie w projektowanym art. 2 ust. 1 pkt 2.

Wprowadzenie wyłączenia stosowania przepisów art. 24 i art. 25 projektowanej ustawy do przewozów kabotażowych wiąże się natomiast ze specyfiką tego rodzaju usług. W przypadku usług transportowych stosowanie ww. artykułów byłoby nieproporcjonalne i wiązałoby się z dużą uciążliwością oraz praktycznymi trudnościami związanymi z wypełnianiem przewidzianych w tych artykułach obowiązków. Obowiązki te obejmują bowiem: wyznaczenie osoby upoważnionej do pośredniczenia w kontaktach z Państwową Inspekcją Pracy oraz do przesyłania i otrzymywania dokumentów lub zawiadomień, przekazywanie Państwowej Inspekcji Pracy, na jej żądanie, danych osoby upoważnionej do reprezentowania pracodawcy w trakcie kontroli, składanie oświadczenia notyfikującego fakt delegowania, przechowywanie

w trakcie delegowania dokumentów związanych z delegowanymi pracownikami oraz udostępnianie ich na żądanie Państwowej Inspekcji Pracy w trakcie delegowania oraz w okresie 2 lat po zakończeniu wykonywania pracy przez delegowanych pracowników.

### Art. 3

Ze względu na fakt, iż projektowana ustawa po raz pierwszy w sposób całościowy reguluje problematykę delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, przepis ten zawiera definicje pojęć używanych w ustawie. Są to następujące pojęcia: organ wnioskujący, państwo członkowskie, pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP, pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP, pracownik delegowany na terytorium RP, pracownik delegowany z terytorium RP, właściwy organ. Precyzyjne zdefiniowanie pojęć używanych w projektowanej ustawie ma na celu osiągnięcie większej przejrzystości i czytelności projektowanych regulacji.

Wymaga zwrócenia uwagi, iż w przypadku definicji pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP oraz pracownika delegowanego z terytorium RP w odniesieniu do pojęcia pracownika odwołano się do przepisów państwa, do którego jest delegowany dany pracownik. Powyższe ma na celu uwzględnienie zasady wyrażonej w art. 2 ust. 2 dyrektywy podstawowej, zgodnie z którą dla celów tej dyrektywy przyjmuje się definicję pracownika, którą stosuje się w prawie państwa członkowskiego, na terytorium którego pracownik jest delegowany. Wynika to z faktu, iż osoba świadcząca pracę w oparciu o inną podstawę niż stosunek pracy, wysłana tymczasowo do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego, może w tym państwie być uważana za pracownika, a tym samym będzie podlegała w tym państwie przepisom implementującym zarówno dyrektywę podstawową, jak i dyrektywę 2014/67/UE.

W definicjach dotyczących pracownika delegowanego na terytorium RP oraz pracownika delegowanego z terytorium RP posłużono się wyrażeniem „tymczasowo skierowany”. Interpretacja tego zwrotu musi uwzględniać fakt, iż instytucja delegowania pracowników ma swoje podstawy w swobodzie świadczenia usług. Zgodnie z postanowieniami Traktatu o funkcjonowaniu UE (art. 57) swoboda świadczenia usług opiera się na przejściowym świadczeniu usług w innym państwie członkowskim. Uwzględniając przejściowy charakter usługi, w motywie 13 dyrektywy podstawowej jest mowa o pracodawcach delegujących tymczasowo pracowników.

Natomiast w art. 2 ust. 1 ww. dyrektywy wyjaśniono, iż dla celów tego aktu prawnego określenie „pracownik delegowany” oznacza pracownika, który przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium innego państwa członkowskiego niż państwo, w którym zwyczajowo pracuje. Ocena „tymczasowości skierowania” nie może opierać się zatem wyłącznie na językowej analizie użytego zwrotu, ale musi uwzględniać dorobek Trybunału Sprawiedliwości UE w zakresie pojęcia przejściowego świadczenia usługi.

## 2. Rozdział 2 „Warunki zatrudnienia pracowników delegowanych na terytorium RP”

Proponuje się przeniesienie do tego rozdziału, z odpowiednią modyfikacją, przepisów zawartych obecnie w rozdziale IIa działu drugiego Kodeksu pracy – „Warunki zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z państwa będącego członkiem Unii Europejskiej”. Dodatkowo w rozdziale tym proponuje się zamieścić regulację mającą na celu ochronę pracowników delegowanych z tytułu wszczęcia przez nich postępowania administracyjnego lub sądowego.

### Art. 4

Przepis ten zawiera uregulowany obecnie w art. 67<sup>1</sup> Kodeksu pracy obowiązek, zgodnie z którym pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP jest zobligowany zapewnić takiemu pracownikowi minimalne warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż wynikające z przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników.

Warunki te obejmują: 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, zasadę równego traktowania oraz zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu, o których mowa w art. 11<sup>2</sup> i art. 11<sup>3</sup> Kodeksu pracy, oraz wykonywanie pracy zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Przepis ten uwzględnia brzmienie art. 3 ust. 1 dyrektywy podstawowej.

## Art. 5

Zgodnie z tym przepisem, jeżeli pracownik wykonuje zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami 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 z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, których wykonanie jest niezbędne do korzystania z dostarczonych wyrobów, nie ma obowiązku zapewnienia warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru urlopu wypoczynkowego, minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, określonych w art. 4 ust. 2 pkt 2–4 projektu ustawy. Stanowi to odzwierciedlenie obowiązującej regulacji art. 67<sup>2</sup> § 2 Kodeksu pracy.

Powyższego wyłączenia nie stosuje się natomiast do pracownika, który wykonuje na danym stanowisku prace związane z robotami budowlanymi lub utrzymaniem obiektu budowlanego, w szczególności: wykopy, roboty ziemne, montowanie i demontowanie elementów prefabrykowanych, wyposażanie lub instalowanie, renowację, demontowanie, rozbiórkę, konserwację, prace malarskie i porządkowe.

Przepis ten uwzględnia brzmienie art. 3 ust. 2 dyrektywy podstawowej.

## Art. 6

Proponuje się zawarcie w tym artykule przepisu stanowiącego, iż skorzystanie przez pracownika delegowanego na terytorium RP albo z terytorium RP z uprawnienia do wszczęcia postępowania administracyjnego lub sądowego przeciwko pracodawcy nie może być podstawą niekorzystnego traktowania w zatrudnieniu.

Dyrektywa 2014/67/UE wymaga bowiem, aby pracownicy delegowani, którzy wszczynają postępowania sądowe lub administracyjne, byli chronieni przed jakimkolwiek niekorzystnym traktowaniem przez ich pracodawcę (art. 11 ust. 5).

### 3. Rozdział 3 „Odpowiedzialność solidarna podmiotu powierzającego wykonanie prac”

Rozdział ten zawiera propozycję wprowadzenia regulacji dotyczącej odpowiedzialności solidarnej pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP i podmiotu powierzającego wykonanie prac, określonych w art. 5 ust. 2 projektowanej ustawy, oraz

instytucję należytej staranności, której wykazanie przez podmiot powierzający wykonanie prac będzie powodowało zwolnienie go z odpowiedzialności.

Dyrektywa 2014/67/UE stanowi, iż wprowadzenie instytucji odpowiedzialności solidarnej przez państwa członkowskie ma mieć charakter dobrowolny. Jednakże w stosunku do rodzajów działalności określonych w załączniku do dyrektywy podstawowej państwa członkowskie muszą wprowadzić szczególne rozwiązania, tj. odpowiedzialność solidarną albo inne odpowiednie środki wykonawcze zgodne z przepisami prawa krajowego i prawa unijnego. Obligatoryjna odpowiedzialność ma dotyczyć wyłącznie bezpośrednich podwykonawców. Ponadto państwa członkowskie mogą postanowić, że nie pociąga się do odpowiedzialności podmiotu powierzającego wykonanie prac, który przyjął na siebie określone w prawie krajowym zobowiązania związane z należyłą starannością (art. 12).

#### Art. 7

Przepis wprowadza zasadę, zgodnie z którą podmiot powierzający wykonanie prac określonych w art. 5 ust. 2 projektowanej ustawy pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP ponosi wobec pracownika delegowanego na terytorium RP solidarną odpowiedzialność z tym pracodawcą za jego zobowiązania powstałe w trakcie wykonywania tych prac z tytułu zaległego wynagrodzenia, w wysokości minimalnego wynagrodzenia oraz wynagrodzenia i dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Do odpowiedzialności solidarnej za ww. zobowiązania stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego.

#### Art. 8

Artykuł reguluje instytucję należytej staranności i skutki jej dochowania przez podmiot powierzający wykonanie prac określonych w art. 5 ust. 2 projektowanej ustawy. Ma ona polegać na przekazaniu pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia, obowiązujących na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, i odebraniu od niego potwierdzenia złożenia deklaracji przewidzianej w projektowanej ustawie. W konsekwencji powyższego podmiot ten nie ponosi odpowiedzialności solidarnej.

#### 4. Rozdział 4 „Zadania i uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy”

Rozdział określa zadania Państwowej Inspekcji Pracy związane z delegowaniem pracowników w ramach świadczenia usług. Obejmują one dotychczasowe zadania tego organu wynikające z wdrożenia dyrektywy podstawowej (zawarte w ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy) oraz nowe, mające na celu implementację dyrektywy 2014/67/UE. Ponadto w rozdziale tym proponuje się zawarcie przepisów określających szczegółowy sposób realizacji wskazanych zadań.

##### Art. 9

Artykuł ten wskazuje Państwową Inspekcję Pracy jako organ właściwy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz tworzy katalog jej zadań związanych z delegowaniem pracowników w ramach świadczenia usług.

Dyrektywa 2014/67/UE wymaga, aby na jej użytek państwa członkowskie wyznaczyły, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, jeden właściwy organ lub większą ich liczbę, do których to organów może (mogą) zaliczać się biuro(-a) łącznikowe, o którym(-ych) mowa w art. 4 dyrektywy podstawowej (art. 3).

Ponadto dyrektywa 2014/67/UE określa zasady współpracy administracyjnej. Współpraca ta polega w szczególności na odpowiadaniu na uzasadnione wnioski właściwych organów o udzielenie informacji oraz na przeprowadzeniu kontroli i dochodzeń dotyczących przypadków delegowania, o których mowa w art. 1 ust. 3 dyrektywy podstawowej, w tym dochodzeń dotyczących nieprzestrzegania bądź naruszenia przepisów mających zastosowanie do delegowania pracowników (art. 6 ust. 2).

Państwowa Inspekcja Pracy powiadamia, na wniosek organu wnioskującego, pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP o decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej. Do jej zadań należy także powiadamianie, na wniosek organu wnioskującego, pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP o wniosku o egzekucję administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej nałożonej na takiego pracodawcę, w związku z naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracowników z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, a także sprawdzanie i przekazywanie naczelnikom urzędów skarbowych takich wniosków. Tym samym Państwowa Inspekcja Pracy będzie realizowała zadania określone w art. 15 dyrektywy 2014/67/UE.

Współpraca z organami innych państw członkowskich przy wykonywaniu powyższych zadań odbywa się za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym, o którym mowa w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1024/2012 z dnia 25 października 2012 r. w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym i uchylającym decyzję Komisji 2008/49/WE („rozporządzenie w sprawie IMI”) (Dz. Urz. UE L 316 z 14.11.2012, str. 1, z późn. zm.).

W niezbędnym zakresie zaś stosuje się także postanowienia umów lub porozumień dwustronnych dotyczących współpracy i wzajemnej pomocy między właściwymi organami tych państw (nie dotyczy to jednak współpracy z organami wnioskującymi państw członkowskich związanej z realizacją ich wniosków o powiadomienie pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP o decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej, a także o egzekucję takiej kary lub grzywny).

#### Art. 10

Regulacja ta precyzuje, iż współpraca polegająca na występowaniu do właściwego organu innego państwa członkowskiego z uzasadnionym wnioskiem o udzielenie informacji dotyczących delegowania pracowników na terytorium RP albo z terytorium RP lub o przeprowadzenie działań kontrolnych może dotyczyć oceny elementów wymienionych w art. 14 ust. 2–4 projektowanej ustawy. Dotyczą one w szczególności ustalenia, czy pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP rzeczywiście prowadzi znaczną działalność na terytorium innego państwa członkowskiego inną niż działalność zarządcza lub administracyjna o charakterze wyłącznie wewnętrznym oraz czy pracownik delegowany na terytorium RP wykonuje swoją pracę na tym terytorium tylko tymczasowo. Ocena tych elementów może znaleźć odpowiednie zastosowanie także przy udzielaniu odpowiedzi na uzasadnione wnioski właściwych organów innego państwa członkowskiego o dostarczenie informacji dotyczących delegowania pracowników z terytorium RP albo na terytorium RP, a także przy przeprowadzeniu działań kontrolnych na wniosek takich organów.

Dyrektywa 2014/67/UE stanowi bowiem, iż do celów wdrażania, stosowania i egzekwowania dyrektywy podstawowej właściwe organy dokonują całościowej oceny wszystkich uznanych za niezbędne elementów faktycznych (w tym zwłaszcza



elementów określonych w dyrektywie 2014/67/UE). Elementy te mają pomóc właściwym organom przy przeprowadzaniu kontroli oraz w sytuacji, gdy istnieją podstawy, aby sądzić, że dany pracownik nie może zostać uznany za pracownika delegowanego zgodnie z dyrektywą podstawową (art. 4 ust. 1).

#### Art. 11

Przepis ten określa terminy udzielania odpowiedzi na uzasadnione wnioski właściwych organów innego państwa członkowskiego o dostarczenie informacji dotyczących delegowania pracowników z terytorium RP albo na terytorium RP.

Odpowiedź jest przekazywana przez Państwową Inspekcję Pracy właściwemu organowi innego państwa członkowskiego w terminie 25 dni roboczych od dnia otrzymania wniosku, chyba że strony uzgodniły krótszy termin. Jednak jeżeli wnioski właściwego organu innego państwa członkowskiego wskazują przyczyny uzasadniające konieczność ich pilnej realizacji i zawierają prośbę o udzielenie informacji zawartych w krajowych rejestrach, takich jak rejestr podatników VAT, Państwowa Inspekcja Pracy udziela odpowiedzi na taki wniosek niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 2 dni roboczych od dnia jego otrzymania.

Jeżeli udzielenie odpowiedzi na wniosek napotyka trudności, Państwowa Inspekcja Pracy niezwłocznie informuje o tym właściwy organ innego państwa członkowskiego, który zwrócił się z takim wnioskiem, w celu znalezienia rozwiązania.

Do ustanowienia powyższych terminów państwa członkowskie zostały zobowiązane dyrektywą 2014/67/UE (art. 6 ust. 6).

#### Art. 12

W celu zapewnienia możliwości rzetelnego udzielania odpowiedzi na uzasadnione wnioski właściwych organów innego państwa członkowskiego oraz oceny, czy istnieją podstawy, aby sądzić, że dany pracownik nie może zostać uznany za pracownika delegowanego, przepis wymienia podmioty, do których ma prawo zwrócić się Państwowa Inspekcja Pracy z wnioskiem o informację oraz które są zobowiązane do udzielenia odpowiedzi.

Są to: pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP, przedsiębiorca w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2015 r. poz. 584, z późn. zm.) oraz Zakład Ubezpieczeń

Spółecznych, a także naczelnicy urzędów skarbowych i inne organy administracji publicznej.

W projektowanym przepisie ustalone zostały także terminy, w jakich powyższe podmioty muszą przekazać wnioskowaną informację. Dla pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP oraz przedsiębiorcy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej termin wynosi 7 dni roboczych od dnia otrzymania wniosku, natomiast Zakład Ubezpieczeń Społecznych, a także naczelnicy urzędów skarbowych i inne organy administracji publicznej udzielają informacji w terminie 10 dni roboczych, chyba że jej udzielenie wymaga uprzedniego postępowania wyjaśniającego lub przeprowadzenia kontroli. O przyczynach opóźnienia podmiot ten informuje niezwłocznie Państwową Inspekcję Pracy. Przepis dookreślił także, jakie elementy powinien zawierać wniosek kierowany do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

#### Art. 13

Przepis ten zobowiązuje Państwową Inspekcję Pracy do prowadzenia i aktualizowania strony internetowej w języku polskim oraz w co najmniej jednym innym języku oficjalnym Unii Europejskiej. Taka strona zostanie utworzona w ramach pojedynczego punktu kontaktowego, o którym jest mowa w rozdziale 2a ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej. Na stronie internetowej Państwowa Inspekcja Pracy zamieści także pomocniczy wzór formularza oświadczenia, jakie składa pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP.

Dyrektywa 2014/67/UE nakłada bowiem na państwa członkowskie obowiązek wprowadzenia odpowiednich środków w celu zapewnienia, aby informacje o minimalnych warunkach zatrudnienia, o których mowa w dyrektywie podstawowej i które muszą być stosowane i przestrzegane przez usługodawców, były powszechnie i nieodpłatnie dostępne w sposób przejrzysty, jasny, pełny i łatwo dostępny na odległość oraz za pomocą środków elektronicznych, zgodnie ze standardami dostępu do Internetu, oraz aby biura łącznikowe lub inne właściwe organy krajowe były w stanie efektywnie wykonywać swoje zadania (art. 5 ust. 1).

#### Art. 14

Regulacja ta nakłada na Państwową Inspekcję Pracy obowiązek przeprowadzenia kontroli prawidłowości delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej

Polskiej. Dotyczy to sytuacji, w których zaistnieją wątpliwości, czy dany pracownik może zostać uznany za pracownika delegowanego na terytorium RP.

Kontrola taka powinna zmierzać do ustalenia, czy pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP rzeczywiście prowadzi znaczną działalność na terytorium innego państwa członkowskiego oraz czy pracownik delegowany na terytorium RP wykonuje swoją pracę na tym terytorium tylko tymczasowo, w oparciu o wskazane w przepisie przykładowe elementy.

W projektowanym przepisie uwzględnione zostały określone w dyrektywie 2014/67/UE elementy możliwe do zastosowania przez właściwe organy krajowe w celu umożliwienia stwierdzenia rzeczywistego delegowania i zapobiegania nadużyciom i obchodzeniu przepisów o delegowaniu pracowników (art. 4).

Najwięcej wątpliwości może budzić pojęcie „szeroki przedział czasowy” przy badaniu znacznej działalności przedsiębiorstwa. Dlatego należy wyjaśnić, iż zastosowanie tego niedookreślonego pojęcia ma umożliwić właściwym organom ocenę takiej działalności nie tylko na dany konkretny dzień, ale również w pewnym przedziale czasu. Możliwe są bowiem sytuacje, że obrót przedsiębiorstwa (szczególnie MŚP) po podpisaniu umowy o dużej wartości na świadczenie usług w innym państwie członkowskim będzie głównie osiągany w tym państwie, co niekoniecznie musi automatycznie świadczyć o nieprawidłowościach w dłuższej perspektywie czasowej.

#### Art. 15

Przepis ten przyznaje właściwym organom Państwowej Inspekcji Pracy, w ramach sprawowania kontroli warunków zatrudnienia pracowników delegowanych na terytorium RP, prawo kierowania środkami prawnymi, o których mowa w art. 11 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, do pracodawców delegujących pracowników na terytorium RP. Takimi środkami są decyzje i polecenia wydawane przez właściwych inspektorów pracy, a także wystąpienia kierowane przez takich inspektorów do kontrolowanych podmiotów.

#### Art. 16

Przepis ten wprowadza zakaz dyskryminacji pracodawców delegujących pracowników na terytorium RP przy przeprowadzaniu kontroli przez Państwową Inspekcję Pracy i nakazuje, aby realizując zadania określone w ustawie, zapewniła, aby przeprowadzane

kontrole nie miały charakteru dyskryminującego lub nie były nieproporcjonalne dla tych pracodawców. Wymóg proporcjonalności kontroli wymaga oceny, czy podjęte środki, działania są odpowiednie do realizacji celu, którego osiągnięciu służą, i nie wykraczają poza to, co jest konieczne do jego realizacji.

Dyrektywa 2014/67/UE zobowiązuje bowiem państwa członkowskie do zapewnienia, aby kontrole zgodności z przepisami i zasadami ustanowionymi w dyrektywie podstawowej oraz niniejszej nie miały charakteru dyskryminującego lub nie były nieproporcjonalne (art. 10).

#### Art. 17

Przepis ten określa tryb postępowania Państwowej Inspekcji Pracy z wnioskami organów wnioskujących o powiadomienie pracodawcy delegującego pracowników z terytorium RP o decyzji w sprawie nałożenia na niego administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej. W ramach tego postępowania Państwowa Inspekcja Pracy:

- podejmuje wszelkie niezbędne czynności, aby bez zbędnej zwłoki, nie później jednak niż w ciągu miesiąca od otrzymania wniosku, powiadomić pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP o decyzji w sprawie nałożenia na niego administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej oraz o dokumentach, o ile zostały dołączone do wniosku,
- sprawdza, czy wniosek zawiera niezbędne informacje, a także informacje odpowiadające treści decyzji o nałożeniu administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej, oraz czy do wniosku dołączono tę decyzję i wskazane we wniosku dokumenty.

W przypadku pozytywnej weryfikacji wniosku przekazuje decyzję oraz dołączone do niej dokumenty pracodawcy, wobec którego wydano decyzję o nałożeniu administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej. Natomiast w przypadku gdy weryfikacja wniosku wypadnie negatywnie, zwraca wniosek organowi wnioskującemu.

#### Art. 18

Regulacja określa tryb postępowania Państwowej Inspekcji Pracy z wnioskami organów wnioskujących o egzekucję administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny

administracyjnej nałożonej na pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP. W ramach tego postępowania Państwowa Inspekcja Pracy:

- sprawdza, czy wniosek zawiera wszystkie niezbędne informacje umożliwiające przekazanie wniosku organowi egzekucyjnemu,
- w przypadku pozytywnej weryfikacji wniosku, nie później niż w ciągu miesiąca od otrzymania wniosku o egzekucję administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej, powiadamia o tym wniosku oraz o dołączonych dokumentach pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP, a także, jeżeli nie nastąpiła dobrowolna zapłata, przekazuje naczelnikowi urzędu skarbowego wniosek i dołączony do niego tytuł wykonawczy,
- w przypadku gdy weryfikacja wniosku wypadnie negatywnie, zwraca wniosek organowi wnioskującemu i o tym fakcie powiadamia pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP.

Państwowa Inspekcja Pracy może zwrócić wniosek organowi wnioskującemu, jeżeli ogólna kwota kary pieniężnej lub grzywny wynosi mniej niż 350 euro, a także w przypadku, gdy decyzja w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej jest sprzeczna z podstawowymi zasadami porządku prawnego Rzeczypospolitej Polskiej (i o fakcie zwrotu wniosku powiadamia pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP).

#### Art. 19

Przepis określa obowiązki Państwowej Inspekcji Pracy wobec organu wnioskującego podejmowane przez nią w związku z otrzymaniem wniosku o powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej lub wniosku o egzekucję takiej kary lub grzywny. Organ wnioskujący powinien bowiem posiadać informacje, czy jego wnioski będą czy też nie będą realizowane na terytorium RP.

#### Art. 20

Przepis określa wpływ zakwestionowania przez zainteresowaną stronę nałożonej administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej albo złożenia przez nią odwołania od nałożenia takiej kary lub grzywny na postępowanie prowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy, związane z wnioskiem o powiadomienie o nałożeniu administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej lub z wnioskiem

o egzekucję takiej kary lub grzywny, a także na postępowanie prowadzone przez naczelnika urzędu skarbowego związane z wyegzekwowaniem takiej kary lub grzywny.

W takich przypadkach Państwowa Inspekcja Pracy, po otrzymaniu stosownej informacji od organu wnioskującego:

- wstrzymuje prowadzenie dalszych czynności do czasu wydania decyzji przez odpowiedni podmiot lub organ we wnioskującym państwie członkowskim i o tym fakcie powiadamia pracodawcę delegującego pracowników z terytorium RP, którego dotyczy kara lub grzywna,
- występuje do naczelnika urzędu skarbowego z żądaniem zawieszenia postępowania egzekucyjnego i o tym fakcie powiadamia pracodawcę delegującego pracowników z terytorium RP, którego dotyczy kara lub grzywna.

#### Art. 21

Regulacja wskazuje przepisy ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2013 r. poz. 885, z późn. zm.), które nie mają zastosowania przy umarzaniu należności z tytułu administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej nałożonej na pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP. Dotyczyć to będzie częściowego umarzania należności, a w przypadku umorzenia całkowitego nie będzie się stosować kryterium ważnego interesu dłużnika lub interesu publicznego.

#### Art. 22

Przepis wskazuje przepisy właściwe do stosowania przy ściąganiu administracyjnych kar pieniężnych i grzywien administracyjnych. Są to przepisy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji.

#### Art. 23

Regulacja wskazuje, iż kwoty administracyjnych kar pieniężnych lub grzywien administracyjnych egzekwowane są w walucie polskiej i stanowią dochód budżetu państwa. Jest to zgodne z art. 19 dyrektywy 2014/67/UE.

### 5. Rozdział 5 „Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP”

W rozdziale tym proponuje się zamieszczenie przepisów wdrażających niektóre zawarte w dyrektywie 2014/67/UE wymogi administracyjne i środki kontrolne. Należą do nich:

obowiązek wyznaczenia osoby upoważnionej do pośredniczenia w kontaktach z Państwową Inspekcją Pracy lub z innymi instytucjami, obowiązek złożenia oświadczenia przez pracodawcę delegującego pracowników oraz wymóg przechowywania i udostępniania przez niego w okresie delegowania (i w ciągu 2 lat po zakończeniu delegowania) niektórych dokumentów związanych ze stosunkiem pracy pracownika delegowanego.

#### Art. 24

Przepis ten wprowadza obowiązek pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP wyznaczenia osoby upoważnionej do pośredniczenia w kontaktach z Państwową Inspekcją Pracy oraz do przesyłania i otrzymywania dokumentów lub zawiadomień. Taka osoba będzie przebywała w okresie delegowania na terytorium RP. Wyznaczona osoba, na żądanie Państwowej Inspekcji Pracy, przekazuje Inspekcji dane osoby upoważnionej przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP, która będzie go reprezentowała w trakcie kontroli. Dane te będą obejmować jej imię i nazwisko, adres, pod którym przebywa, a także numer telefonu i adres poczty elektronicznej o charakterze służbowym. Na uzasadniony wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, w związku z postępowaniem kontrolnym, taka osoba powinna być również dostępna na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Ponadto pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP będzie zobowiązany do złożenia Państwowej Inspekcji Pracy, najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi, oświadczenia zawierającego informacje niezbędne w celu przeprowadzenia kontroli sytuacji faktycznej w miejscu pracy.

Jednocześnie pracodawca ten będzie zobligowany do zawiadamiania Państwowej Inspekcji Pracy o każdej zmianie informacji zawartych w złożonym oświadczeniu, dotyczących danych identyfikacyjnych pracodawcy (w tym także pracodawcy użytkownika), danych osoby upoważnionej do pośredniczenia w kontaktach z Państwową Inspekcją Pracy oraz miejsca przechowywania dokumentów dotyczących pracowników delegowanych na terytorium RP, nie później niż w terminie 7 dni roboczych od zaistnienia tej zmiany.

Powyższe oświadczenie, a także informację o zmianie jego treści, pracodawca będzie składał w języku polskim lub w języku angielskim w formie pisemnej w postaci papierowej albo elektronicznej, w tym za pośrednictwem pojedynczego punktu

kontaktowego w rozumieniu przepisów rozdziału 2a ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej.

Dyrektywa 2014/67/UE stanowi, iż państwa członkowskie mogą wprowadzać jedynie wymogi administracyjne i środki kontrolne niezbędne do zapewnienia skutecznego monitorowania zgodności z zobowiązaniami ustanowionymi w niniejszej dyrektywie i dyrektywie podstawowej, o ile takie wymogi i środki są uzasadnione i proporcjonalne zgodnie z prawem Unii. Dodatkowo wymienia katalog środków, które mogą zostać zastosowane, m.in. obowiązek złożenia zwykłego oświadczenia lub wskazania osoby do kontaktów (art. 9 ust. 1 lit. a oraz lit. e). Instrument w postaci oświadczenia umożliwi poznanie rzeczywistej skali zjawiska delegowania pracowników do Polski oraz ułatwi Państwowej Inspekcji Pracy dotarcie do przedsiębiorcy i delegowanych pracowników w razie podjęcia decyzji o przeprowadzeniu kontroli. Organ ten będzie również posiadał aktualne dane dotyczące usługodawcy i delegowanych pracowników.

#### Art. 25

Regulacja ta określa obowiązek pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP w okresie delegowania do przechowywania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w postaci elektronicznej lub papierowej: kopii umowy o pracę pracownika delegowanego na terytorium RP lub innego równoważnego dokumentu poświadczającego warunki zatrudnienia w ramach nawiązanego stosunku pracy, dokumentacji dotyczącej czasu pracy pracownika delegowanego na terytorium RP w zakresie rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz liczby godzin przepracowanych w danym dniu lub jej kopii oraz dokumentów określających wysokość wynagrodzenia pracownika delegowanego na terytorium RP wraz z wysokością dokonanych odliczeń zgodnie z ustawodawstwem państwa członkowskiego oraz dowodów wypłaty takiemu pracownikowi delegowanemu na terytorium RP wynagrodzenia lub ich kopii.

W okresie delegowania pracodawca będzie zobowiązany do udostępniania powyższych dokumentów, a także ich tłumaczenia na język polski, na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, nie później niż w terminie 5 dni roboczych od otrzymania takiego wniosku.

Ponadto, w okresie 2 lat po zakończeniu wykonywania pracy przez pracownika delegowanego na terytorium RP, na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, pracodawca ten będzie również zobowiązany do dostarczenia ww. dokumentów, nie później niż



w terminie 15 dni roboczych od otrzymania wniosku (który może także obejmować żądanie tłumaczenia określonych dokumentów na język polski).

Pracodawca ma dostarczać dokumenty lub ich kopie w postaci papierowej albo elektronicznej, w tym za pośrednictwem pojedynczego punktu kontaktowego w rozumieniu przepisów rozdziału 2a ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej.

Regulacja ta stanowi realizację środka określonego w dyrektywie 2014/67/UE (art. 9 ust. 1 lit. b–d).

6. Rozdział 6 „Stosowanie przepisów ustawy do pracownika skierowanego do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie niebędącym państwem członkowskim”

Do rozdziału tego proponuje się, co do zasady, przeniesienie regulacji zawartej w obowiązującym art. 67<sup>3</sup> Kodeksu pracy, zgodnie z którym przepisy art. 67<sup>1</sup> i 67<sup>2</sup> Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio w przypadku wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracownika skierowanego do tej pracy przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie niebędącym członkiem Unii Europejskiej.

Art. 26

Zgodnie z tym artykułem przepisy niniejszej ustawy stosuje się odpowiednio w przypadku wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracownika skierowanego do tej pracy przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie niebędącym państwem członkowskim, z zastrzeżeniem przepisów art. 88 pkt 3 i 4 i art. 88c ust. 6 pkt 2 i 3 oraz ust. 9 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Taka regulacja jest konieczna w celu zachowania spójności projektowanej ustawy z przepisami ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Przepis stanowi realizację art. 1 ust. 4 dyrektywy podstawowej, zgodnie z którym przedsiębiorstwa prowadzące działalność w państwie niebędącym państwem członkowskim nie mogą być traktowane w sposób bardziej uprzywilejowany niż przedsiębiorstwa prowadzące działalność w państwie członkowskim.

## 7. Rozdział 7 „Przepisy karne”

Niniejszy rozdział określa katalog wykroczeń związanych z naruszeniem przepisów projektowanej ustawy oraz określa kary za ich popełnienie.

### Art. 27

Przepis ten wprowadza katalog wykroczeń, które mogą zostać popełnione przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP lub osobę działającą w jego imieniu, a także określa wysokość grzywny za ich popełnienie.

Dyrektywa 2014/67/UE nakłada bowiem na państwa członkowskie obowiązek ustanowienia przepisów dotyczących kar mających zastosowanie w przypadku naruszenia krajowych przepisów przyjętych zgodnie z dyrektywą oraz przyjęcia wszystkich niezbędnych środków mających zapewnić wdrożenie i przestrzeganie tych przepisów. Przewidziane kary mają być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające (art. 20).

### Art. 28

Karze grzywny będzie podlegał również pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP lub przedsiębiorca w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (albo osoby działające w ich imieniu), który nie udziela informacji na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy w trybie określonym niniejszą ustawą.

Dyrektywa 2014/67/UE wymaga, aby państwa członkowskie wprowadziły obowiązek podjęcia odpowiednich środków w przypadku, w którym usługodawcy prowadzący działalność na terytorium danego państwa nie dostarczają właściwym organom tego państwa informacji potrzebnych do nadzoru nad ich działalnością w zakresie, w jakim jest to niezbędne do udzielenia odpowiedzi na wniosek o pomoc od właściwych organów innego państwa członkowskiego (art. 6 ust. 4 dyrektywy).

### Art. 29

Przepis ten określa procedurę orzekania w sprawach o wykroczenia określone w art. 27 i art. 28 projektowanej ustawy. Orzekanie w sprawach o takie czyny następuje w trybie przepisów ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2013 r. poz. 395, z późn. zm.).

## 8. Rozdział 8 „Zmiany w przepisach obowiązujących”

W tym rozdziale proponuje się stosowne zmiany w obowiązujących ustawach w związku z wejściem w życie projektowanej ustawy.

### Art. 30

Przepis ten zawiera propozycję zmiany w ustawie z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2016 r. poz. 23) w zakresie uregulowania kwestii udziału organizacji społecznej w postępowaniu w imieniu i na rzecz pracownika delegowanego na terytorium RP lub z terytorium RP albo pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP lub z terytorium RP. Organizacja społeczna może bowiem brać udział w tych postępowaniach tylko za zgodą wymienionych osób.

Dyrektywa 2014/67/UE wymaga bowiem, aby państwa członkowskie zapewniły, aby związki zawodowe i inne strony trzecie, takie jak stowarzyszenia, organizacje i inne podmioty prawne, które mają, zgodnie z kryteriami ustanowionymi na podstawie prawa krajowego, uzasadniony interes w zapewnieniu przestrzegania niniejszej dyrektywy i dyrektywy podstawowej, mogły brać udział, w imieniu lub na rzecz pracowników delegowanych lub ich pracodawcy i za ich zgodą, we wszelkich postępowaniach sądowych lub administracyjnych, celem wdrożenia tych dyrektyw lub egzekwowania zobowiązań z nich wynikających (art. 11 ust. 3).

### Art. 31

Przepis ten proponuje zmianę w ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego polegającą na przyznaniu inspektorom pracy dodatkowego uprawnienia w postaci wniesienia powództwa do sądu pracy o ustalenie prawa właściwego dla stosunku pracy łączącego pracownika i jego pracodawcę w przypadku stwierdzenia, iż dany pracownik nie może zostać uznany za pracownika delegowanego na terytorium RP. Uprawnienie to powiązane jest z przepisem art. 14, zgodnie z którym Państwowa Inspekcja Pracy obowiązana jest do przeprowadzenia kontroli prawidłowości delegowania, w sytuacji gdy zaistnieją wątpliwości, czy dany pracownik może zostać uznany za pracownika delegowanego na terytorium RP.

Dodatkowo proponuje się dostosować brzmienie obowiązującego art. 1103<sup>4</sup> § 2 Kodeksu postępowania cywilnego, odwołującego się do przepisów Kodeksu pracy, do

brzmienia projektowanej ustawy (do której zostaną przeniesione powoływane regulacje Kodeksu pracy).

#### Art. 32

Przepis ten wprowadza zmiany w ustawie z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji, polegające na modyfikacji niektórych przepisów tej ustawy w odniesieniu do postępowania egzekucyjnego dot. administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej nałożonej na pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP, a także w odniesieniu do Państwowej Inspekcji Pracy będącej w takim postępowaniu wierzycielem.

Zmiany polegają na:

- rozszerzeniu katalogu obowiązków podlegających egzekucji administracyjnej w zakresie należności pieniężnych państw członkowskich o administracyjne kary pieniężne lub grzywny administracyjne nałożone na pracodawców delegujących pracowników z terytorium RP, w związku z naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (art. 2 § 1 pkt 8 lit. g),
- przyznaniu Państwowej Inspekcji Pracy uprawnień do żądania wykonania, w drodze egzekucji administracyjnej, administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej nałożonej na pracodawców delegujących pracowników z terytorium RP, w związku z naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (art. 5 § 2a),
- wyłączeniu przepisów dotyczących wystosowania do zobowiązanego upomnienia (nowy art. 15 § 3b),
- dostosowaniu treści tytułu wykonawczego do należności pieniężnych, wynikających z administracyjnych kar pieniężnych lub grzywien administracyjnych nałożonych na pracodawców delegujących pracowników z terytorium RP (art. 27 § 1 pkt 1a, 13 i 14),
- uwzględnianiu sytuacji wydania decyzji lub innego orzeczenia ustalającego inną wysokość należności niż objęta tytułem wykonawczym; w takim przypadku wierzyciel niezwłocznie sporządza zmieniony tytuł wykonawczy (art. 28 § 1a),
- wyłączeniu instytucji zabezpieczenia w sytuacji zawieszenia postępowania egzekucyjnego z powodu wszczęcia postępowania w sprawie istnienia lub

- wysokości dochodzonej należności pieniężnej (art. 32a § 3a) albo w wyniku zgłoszenia zarzutów (art. 35 § 2a),
- uzupełnieniu przepisów dotyczących:
    - instytucji wzajemnego porozumiewania (art. 32c),
    - zarzutów w sprawie prowadzenia egzekucji administracyjnej (art. 33 § 2),
    - braku wymogu uzyskania stanowiska wierzyciela (art. 34 § 1 zdanie drugie),
    - pokrycia bezpośrednio z budżetu państwa nieściągniętych od zobowiązanego wydatków egzekucyjnych (art. 64c § 4b),
    - umorzenia z urzędu kosztów z tytułu opłat i wydatków egzekucyjnych, o których mowa w art. 64 § 1 i 6, jeżeli opłaty te nie mogą być ściągnięte od zobowiązanego (art. 64e § 4a i 4b),
    - niepobierania opłaty komorniczej (art. 66 § 4 pkt 4),
    - wyłączenia wymogu otrzymania od wierzyciela zaliczki na pokrycie przewidywanych wydatków w przypadku podejmowania czynności egzekucyjnych związanych z egzekucją administracyjną z nieruchomości (art. 110 § 3a),
    - wyłączenia zastosowania przepisów art. 154 § 1–3, 5 i 6, art. 155, art. 156, art. 157 i art. 163 § 2–3 (art. 166c § 1),
  - wyłączeniu w stosunku do Państwowej Inspekcji Pracy, jako wierzyciela, obowiązku uiszczenia opłaty tytułem zwrotu wydatków, w przypadku kiedy tytuł wykonawczy zawiera wady uniemożliwiające przeprowadzenie postępowania egzekucyjnego, które nie mogły być znane organowi egzekucyjnemu w chwili skierowania tego tytułu do egzekucji (art. 64c § 2b),
  - wyłączeniu w stosunku do należności pieniężnych z tytułu administracyjnych kar pieniężnych lub grzywien administracyjnych nałożonych na pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP, w związku z naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zastosowania przepisów działu IV Postępowanie zabezpieczające (art. 166c § 2).

#### Art. 33

Przepis ten zawiera propozycję zmiany w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, polegającej na uchyleniu przepisów obecnego rozdziału IIa w dziale drugim, którego regulacje zostaną przeniesione do projektowanej ustawy.

#### Art. 34

Przepis ten zawiera propozycję zmiany ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia, polegającą na określeniu, że w sprawach o wykroczenia wskazane w art. 27 i art. 28 projektowanej ustawy oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.

#### Art. 35

Przepis ten wprowadza zmiany w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy mające na celu harmonizację rozwiązań dotyczących wydania zezwolenia na pracę dla cudzoziemca delegowanego na terytorium RP z propozycjami zawartymi w projektowanej ustawie. Potrzeba dostosowania przepisów dotyczy w szczególności warunków wykonywania pracy przez cudzoziemca delegowanego na terytorium RP oraz przesłanek, jakie powinna spełniać osoba reprezentująca pracodawcę zagranicznego.

#### Art. 36

Artykuł ten zawiera propozycję zmiany ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, która polega na uchyleniu dotychczasowych przepisów dotyczących zadań tego organu w zakresie delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. Regulacje te zostaną przeniesione, ze stosowną modyfikacją, do projektowanej ustawy.

Ponadto proponuje się wprowadzić do ustawy nową regulację, która zwiększy uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy o prawo do wniesienia powództwa do sądu pracy o ustalenie prawa właściwego dla stosunku pracy łączącego tego pracownika i jego pracodawcę w przypadku stwierdzenia, iż dany pracownik nie może zostać uznany za pracownika delegowanego na terytorium RP. Uprawnienie to powiązane jest z przepisem art. 14, zgodnie z którym Państwowa Inspekcja Pracy obowiązana jest do przeprowadzenia kontroli prawidłowości delegowania, w sytuacji gdy zaistnieją wątpliwości, czy dany pracownik może zostać uznany za pracownika delegowanego na terytorium RP.

Dodatkowo proponuje się wprowadzić przepis, który do katalogu zadań Państwowej Inspekcji Pracy doda także wykonywanie zadań określonych w projektowanej ustawie o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług.

Państwowa Inspekcja Pracy zostanie także wyposażona w możliwość kontroli pracodawców delegujących pracowników na terytorium RP w zakresie określonym w projektowanej ustawie o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz żądania od takich pracodawców (lub osoby działającej w ich imieniu) informacji, dokumentów lub oświadczeń w sprawach delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, dotyczących kontroli, o której mowa w projekcie ustawy.

Państwowa Inspekcja Pracy otrzyma także prawo do nieodpłatnego korzystania z danych zgromadzonych w rejestrze podatników VAT.

#### 9. Rozdział 9 „Przepisy przejściowe i przepis końcowy”

##### Art. 37–39

Przepisy przejściowe regulują obowiązki pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP, w przypadku gdy takie delegowanie będzie trwać w dniu wejścia w życie ustawy. Taki pracodawca będzie obowiązany do złożenia oświadczenia dotyczącego delegowania w terminie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy. W tym samym terminie pracodawca ten będzie obowiązany do dopełnienia obowiązku przechowywania na terytorium RP dokumentów dotyczących pracowników delegowanych.

Ponadto zasady ponoszenia solidarnej odpowiedzialności określone w art. 7 projektowanej ustawy będą się stosować do przypadków powierzenia wykonywania prac, poczynając od dnia wejścia w życie projektowanej ustawy.

##### Art. 40

Przepis ten zawiera propozycję, aby projektowana ustawa weszła w życie z dniem 18 czerwca 2016 r. Tym samym zachowana zostanie zgodność z art. 23 ust. 1 dyrektywy 2014/67/UE, który stanowi, iż jej transpozycja powinna nastąpić do dnia 18 czerwca 2016 r.

<p><b>Nazwa projektu</b> Projekt ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług</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 MRPiPS</p> <p><b>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu</b> Pani Anita Gwarek – Dyrektor Departamentu Prawa Pracy w MRPiPS, tel. (22) 66 11 553 Pani Agnieszka Wołoszyn – Zastępca Dyrektora Departamentu Prawa Pracy w MRPiPS, tel. (22) 66 11 553</p>	<p><b>Data sporządzenia</b> 15.03.2016 r.</p> <p><b>Źródło:</b> Prawo UE (dyrektywa 2014/67/UE)</p> <p><b>Nr w wykazie prac: UC 40</b></p>
---	--

## OCENA SKUTKÓW REGULACJI

### 1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Projekt ma na celu implementację dyrektywy 2014/67/UE 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, s. 11). Zgodnie z art. 23 ust. 1 ww. dyrektywy transpozycja powinna nastąpić do dnia 18 czerwca 2016 r.

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

Projekt przewiduje regulacje prawne, które mają na celu w szczególności:

- 1) określenie warunków zatrudnienia pracowników delegowanych na terytorium RP,
- 2) określenie zasad współpracy z właściwymi organami innych państw członkowskich, m.in. określenie zadań i uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy związanych z delegowaniem pracowników w ramach świadczenia usług, w tym prawa występowania do właściwych organów innych państw członkowskich z uzasadnionym wnioskiem o udzielenie informacji (oraz z wnioskiem o przeprowadzenie działań kontrolnych), jak również obowiązku udzielenia takiej informacji i przeprowadzenia kontroli na skutek wystąpienia właściwych organów innych państw członkowskich, a także związanych z przyjmowaniem i weryfikowaniem wniosków o egzekucję administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej,
- 3) określenie zasad dostępu do informacji nt. delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
- 4) uregulowanie kwestii składania oświadczenia przez pracodawcę delegującego pracowników na terytorium RP, zawierającego istotne informacje niezbędne w celu przeprowadzenia kontroli sytuacji faktycznej w miejscu pracy,
- 5) unormowanie zasad przechowywania i udostępniania Państwowej Inspekcji Pracy dokumentów przez pracodawcę delegującego pracowników na terytorium RP,
- 6) uregulowanie kwestii odpowiedzialności solidarnej w budownictwie podmiotu powierzającego wykonywanie prac oraz pracodawcy delegującego pracowników na terytorium RP,
- 7) wprowadzenie sankcji za naruszenie przepisów ustawy.

Ponadto przewiduje się zmianę ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji w celu implementacji przepisów dotyczących transgranicznego egzekwowania administracyjnych kar pieniężnych lub grzywn administracyjnych, nakładanych na przedsiębiorców mających siedzibę na terytorium RP, delegujących pracowników do innych państw członkowskich.

Implementacja dyrektywy wymagać będzie również zmiany przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego, Kodeksu postępowania cywilnego, Kodeksu pracy, Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia, ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy.

W efekcie oczekuje się wdrożenia przedmiotowej dyrektywy.

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

Dyrektywa 2014/67/UE ma zostać wdrożona do dnia 18 czerwca 2016 r. Państwa prowadzą obecnie prace nad przyjęciem przepisów implementujących postanowienia dyrektywy do ich porządków prawnych.

Część państw członkowskich stosuje już obecnie rozwiązania przewidziane w dyrektywie 2014/67/UE, np. wymóg przekazywania oświadczenia przez pracodawcę o zamiarze delegowania pracowników na terytorium danego państwa (np. Belgia, Dania). Natomiast niektóre z państw członkowskich (np. Francja) przyjęły przepisy częściowo implementujące postanowienia dyrektywy. Dotyczy to w szczególności implementacji art. 9 (wymogi administracyjne i środki kontrolne). Francja w lipcu 2014 r. uchwaliła tzw. ustawę Savary, która wprowadziła m.in. nowe wymogi dotyczące delegowania pracowników do pracy na obszarze Francji, w tym konieczność składania deklaracji o zamiarze delegowania pracowników



oraz wyznaczenie na obszarze Francji przedstawiciela firmy delegującej pracowników w celu utrzymywania stałych kontaktów z francuskimi służbami inspekcji pracy.

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt			
Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Wszyscy pracodawcy			Pozytywne – wzrost przejrzystości w zakresie regulacji dotyczących delegowania
Pracodawcy delegujący pracowników z terytorium RP do innych państw członkowskich	Brak danych		Nieznacznym wzrost obowiązków informacyjnych oraz kosztów administracyjnych
Pracodawcy z innych państw członkowskich, delegujący pracowników do pracy na terytorium RP	Brak danych		Wzrost obowiązków informacyjnych oraz kosztów administracyjnych
Pracodawcy z państw trzecich (do których przepisy ustawy będą się stosowały odpowiednio), delegujący pracowników do pracy na terytorium RP	Brak danych		Wzrost obowiązków informacyjnych oraz kosztów administracyjnych
Pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwach mających siedzibę na terytorium RP, delegowani z terytorium RP	Pomiędzy 260–310 tys. osób w roku 2015 oraz w kolejnych latach	Sprawozdawczość w ramach koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w ramach UE. Raporty Komisji Europejskiej (EC DG Employment): <ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>Report on E101 certificates issued in 2008 and 2009,</i></li> <li>– <i>Report on A1 portable documents issued in 2010 and 2011,</i></li> <li>– <i>Report on A1 portable documents issued in 2012 and 2013.</i></li> </ul> Statystyka ZUS w zakresie złożonych formularzy A1 w 2014 r.	Pozytywne – wzmocniona zostaje współpraca administracyjna, która ma służyć zapewnieniu przestrzegania odpowiednich warunków zatrudnienia.
Pracownicy zatrudnieni przez pracodawców z innych państw członkowskich, delegowani do pracy na terytorium RP	Od 13 do 18 tys. w latach 2015–2024 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): <ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>Report on E101 certificates issued in 2008 and 2009,</i></li> <li>– <i>Report on A1 portable documents issued in 2010 and 2011,</i></li> <li>– <i>Report on A1 portable documents issued in 2012 and 2013.</i></li> </ul>	Pozytywne – większa przejrzystość w zakresie dostępu do informacji nt. warunków zatrudnienia. Mając na uwadze ograniczoną skalę delegowania pracowników na terytorium RP, ustawa nie powinna zasadniczo oddziaływać na tę grupę pracowników.
Pracownicy zatrudnieni przez pracodawców z państw trzecich (do których przepisy ustawy będą się stosowały odpowiednio), delegowani do pracy na terytorium RP	Brak danych		Pozytywne – większa przejrzystość w zakresie dostępu do informacji nt. warunków zatrudnienia

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

Projekt ustawy został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, stosownie do wymogów art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, poz. 1414, z późn. zm.). Zgodnie z § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. poz. 979, z późn. zm.) projekt został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.

Przeprowadzono konsultacje publiczne, które trwały ok. miesiąca. W ramach konsultacji publicznych projekt skierowano do: Stowarzyszenia Prawa Pracy, Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami, Naczelnej Rady Zrzeszeń Handlu i Usług, Krajowej Izby Gospodarczej, Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia, Polskiego Forum HR, Polskiej Izby Handlu, Związku Liderów Usług Biznesowych w Polsce, Centrum Promocji Kobiet, Inicjatywy Mobilności Pracy, Korporacji Przedsiębiorców Budowlanych „Uni-Bud” oraz Związku Pracodawców „Transport i Logistyka Polska”. Konsultacje publiczne były prowadzone wraz z opiniowaniem projektu przez partnerów społecznych (organizacje pracodawców i związki zawodowe) oraz uzgodnieniami projektu prowadzonymi z innymi resortami oraz Głównym Inspektorem Pracy.

## 6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z ... 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>													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													
<b>Wydatki ogółem</b>													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													
<b>Saldo ogółem</b>													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													

Źródła finansowania	
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	<p>W zakresie wpływu na sektor finansów publicznych możliwe jest podanie jedynie niemierzalnych skutków przyjęcia ustawy.</p> <p>Zwiększone 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, która już obecnie, jako biuro łącznikowe, jest zaangażowana w taką współpracę na poziomie UE. Ewentualny wzrost kosztów związanych ze zmianami w zadaniach Państwowej Inspekcji Pracy będzie się mieścił w ramach przyznanego limitu środków finansowych w ustawie budżetowej na 2016 r., w tym na wynagrodzenia, i nie będzie stanowił podstawy do ubiegania się o dodatkowe środki finansowe z budżetu państwa na realizację przedmiotowych zadań również w późniejszym okresie. Z dostępnych obecnie informacji wynika, iż w okresie od dnia 16 maja 2011 r. do dnia 30 września 2014 r. Państwowa Inspekcja Pracy otrzymała 425 wniosków o informacje za pośrednictwem Systemu Wymiany Informacji na Rynku Wewnętrznym (IMI). Ponadto zostaną uregulowane zasady transgranicznego egzekwowania administracyjnych kar pieniężnych lub grzywien administracyjnych, nakładanych w innych państwach na polskich pracodawców delegujących pracowników. Współpraca w tym zakresie będzie prowadzona za pośrednictwem Systemu Wymiany Informacji na Rynku Wewnętrznym (IMI). Nie ma obecnie danych, ile wniosków o powiadomienie czy egzekucję mogą przekazywać inne państwa członkowskie. Dotychczas nie było prowadzonej współpracy w tym zakresie. Ponadto nie wszystkie państwa członkowskie stosują kary lub grzywny o charakterze administracyjnym w stosunku do pracodawców delegujących pracowników.</p> <p>Co ważne, ewentualne wpływy z administracyjnych kar pieniężnych i grzywien administracyjnych, wyegzekwowanych w drodze transgranicznej egzekucji na terytorium RP, nałożonych w innych państwach członkowskich na pracodawców delegujących pracowników</p>

z terytorium RP, mają stanowić dochód budżetu państwa.

### 7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

		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 ... r.)	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe							
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe							
Niemierzalne	Przedsiębiorstwa	<p>Zmiany przepisów w zakresie monitorowania działalności podmiotów gospodarczych delegujących pracowników na i z 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 innych państw członkowskich. Współpraca ta dotyczy również aspektu zobowiązania przedsiębiorców mających siedzibę na terytorium RP delegujących pracowników do innego państwa członkowskiego do przekazywania Państwowej Inspekcji Pracy stosownych informacji. Informacje te będą wykorzystywane przy udzielaniu przez PIP odpowiedzi na uzasadnione wnioski właściwych organów innych państw członkowskich. Współpraca administracyjna ma miejsce już obecnie. Wejście w życie ustawy nie powinno w sposób znaczący wpłynąć na koszty administracyjne przedsiębiorstw.</p> <p>Wobec przedsiębiorców mających siedzibę na terytorium RP, delegujących pracowników do innego państwa członkowskiego, może być również prowadzone w Polsce postępowanie egzekucyjne (na zasadach określonych w dyrektywie 2014/67/UE), zmierzające do wyegzekwowania administracyjnych kar pieniężnych i grzywn administracyjnych, nałożonych na nich w innych państwach członkowskich za nieprzestrzeganie przepisów dot. delegowania pracowników.</p>						

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń

### 8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu

nie dotyczy

Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).

tak  
 nie  
 nie dotyczy

zmniejszenie liczby dokumentów  
 zmniejszenie liczby procedur  
 skrócenie czasu na załatwienie sprawy  
 inne:

zwiększenie liczby dokumentów  
 zwiększenie liczby procedur  
 wydłużenie czasu na załatwienie sprawy  
 inne:

Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektroniczacji.	<input type="checkbox"/> tak <input checked="" type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy
---	---

**Komentarz:**

W stosunku do pracodawców delegujących pracowników na terytorium RP z innych państw członkowskich będą miały zastosowanie nowe obowiązki związane z przeprowadzeniem kontroli sytuacji faktycznej w miejscu pracy, a także udostępniania dokumentów właściwym organom.

Na polskich pracodawców delegujących pracowników do innych państw członkowskich zostanie nałożony obowiązek przekazywania informacji niezbędnych do udzielania przez Państwową Inspekcję Pracy odpowiedzi na uzasadnione wnioski właściwych organów innych państw członkowskich.

## 9. Wpływ na rynek pracy

Do obliczenia liczby pracowników, na których będzie miała wpływ zmiana regulacji od roku 2016, z powodu braku danych za rok 2014 w przypadku osób przyjeżdżających do Polski, przyjęto założenie utrzymania wzrostowej tendencji z lat 2008–2013, z możliwością jednak wystąpienia jednorazowych korekt, jak ta, która miała miejsce w roku 2013 (spadek o 2,5 tys. osób). W przypadku osób wyjeżdżających z Polski, szacunki oparto na danych za okres 2008–2014. Jednocześnie przyjęto, że w kolejnych latach (od roku 2015) liczba osób delegowanych z Polski (*sending*) ustabilizuje się, natomiast wzrost napływu pracowników (*receiving*) wciąż będzie postępował w dotychczasowym tempie przeciętnie wynoszącym ok. 4,5% rocznie z możliwymi znaczącymi odchyleniami rzędu +/-10% rok do roku. W dłuższym okresie liczba pracowników delegowanych powinna ulec stopniowemu zmniejszeniu ze względu na konwergencję płac między państwami członkowskimi.

Szacunki liczby zarówno pracowników wysyłanych – delegowanych z Polski, jak też przyjmowanych – delegowanych do Polski, przeprowadzone zostały na podstawie danych historycznych za okres 2008–2013 w przypadku przyjeżdżających oraz za okres 2008–2014 w przypadku wyjeżdżających. 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 and 2011.
3. Posting of workers in the European Union and EFTA countries: Report on A1 portable documents issued in 2012 and 2013.

Dane dotyczące wyjeżdżających z Polski, obejmujące rok sprawozdawczy 2014, pochodzą ze statystyk Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

*Liczba osób delegowanych z/do Polski w latach 2008–2024 (w tys.)\**

	Wyjeżdżający z Polski	Przyjeżdżający do Polski
2008	231,757	13,996
2009	204,374	14,704
2010	221,126	12,877
2011	227,930	16,013
2012	246,214	16,920
2013	262,714	14,387
2014*	266,745	13–18
2015*	260–310	13–18
2016*	260–310	13–18
...	...	...
2024*	260–310	13–18

\* Szacunki DAE MPiPS na podstawie analizy trendu w latach 2008–2013/2014 – szacunki od roku 2015 w przypadku wyjeżdżających oraz od roku 2014 w przypadku przyjeżdżających.

Wśród krajów objętych sprawozdawczością unijną Polska jest krajem o największej liczbie pracowników delegowanych do innych państw członkowskich. W roku 2013 polskie firmy wysłały do krajów UE+EFTA 262 714 osób, co stanowiło 19,6% wszystkich pracowników delegowanych w tym roku. Drugim pod względem liczby pracowników wysyłanych krajem były Niemcy, które wysłały 227 008 osób, oraz Francja – 123 580 osób. W odróżnieniu od Polski są to jednak kraje, które jednocześnie stanowią główny cel delegowania – w roku 2013 do Niemiec napłynęło 373 666 osób, natomiast do Francji – 182 219 osób. W tym samym roku Polska stała się krajem pracy delegowanej jedynie dla 14 387 osób. Oznacza

to, że Polska jest krajem o największym ujemnym bilansie netto pracowników delegowanych. Najwięcej polskich pracowników delegowanych jest do Niemiec – w roku 2013 trafiło tam 56,9% wszystkich osób. Inne popularne kraje aktywności polskich firm korzystających z pracowników delegowanych to Francja (11,9%) oraz Belgia (8,8%) i Holandia (6,6%). Najwięcej pracowników napłynęło do Polski z Niemiec (6124 osoby), z Francji (2714 osób) oraz z Hiszpanii (1603 osoby).

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, ponieważ dla jednego pracownika może być wydanych kilka formularzy w ciągu jednego roku. Ponadto nie każdy pracownik delegowany w rozumieniu przepisów dyrektywy 96/71/WE musi posiadać formularz A1.

Dane na temat liczby pracowników delegowanych do poszczególnych krajów UE+EFTA (Islandia, Norwegia, Liechtenstein oraz Szwajcaria) zbierane są na podstawie formularza A1, który w roku 2010 zastąpił formularz E101.

W związku z tym, że formularze wymieniano stopniowo, dane za okres 2010 i 2011 są sumą informacji zebranych na podstawie obu typów formularzy.

#### 10. Wpływ na pozostałe obszary

<input type="checkbox"/> środowisko naturalne	<input type="checkbox"/> demografia	<input type="checkbox"/> informatyzacja
<input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny	<input type="checkbox"/> mienie państwowe	<input type="checkbox"/> zdrowie
<input type="checkbox"/> inne:		

Omówienie wpływu	Brak wpływu na ww. obszary.
------------------	-----------------------------

#### 11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

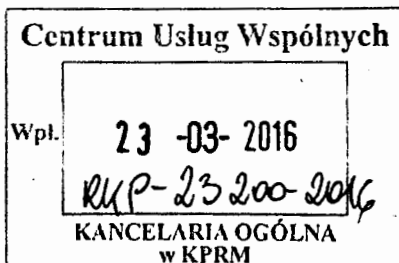
18 czerwca 2016 r.

#### 12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?

#### 13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)



Minister  
Spraw Zagranicznych



Warszawa, 21 marca 2016 r.

KPRM



DPUE.920.1877.2015 / 12/dl

dot.: RM-10-33-16 z 18.03.2016 r.

Pani  
Jolanta Rusiniak  
Sekretarz Rady Ministrów

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

Szanowna Pani Minister,

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

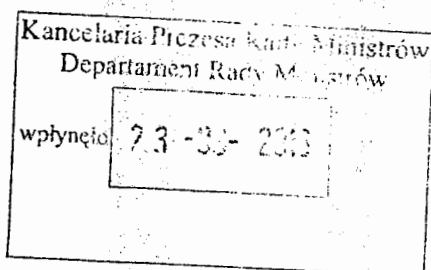
**Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.**

Z poważaniem

z up. Ministra Spraw Zagranicznych  
SEKRETARZ STANU  
  
Konrad Szymański

Do wiadomości:

Pani Elżbieta Rafalska  
Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej



## **Raport z konsultacji publicznych i opiniowania projektu ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług**

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, poz. 1414, z późn. zm.) z chwilą skierowania ww. projektu ustawy do uzgodnień, konsultacji publicznych oraz opiniowania, projekt ten 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. poz. 979, z późn. zm.) projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji.

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

- na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881) do Forum Związków Zawodowych, Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych oraz NSZZ „Solidarność”;
- na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2015 r. poz. 2029) do Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej, Konfederacji Lewiatan, Związku Rzemiosła Polskiego oraz Business Centre Club.

Informacja o projekcie została przesłana także do: Stowarzyszenia Prawa Pracy, Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami, Naczelnej Rady Zrzeszeń Handlu i Usług, Krajowej Izby Gospodarczej, Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia, Polskiego Forum HR, Polskiej Izby Handlu, Związku Liderów Usług Biznesowych w Polsce, Centrum Promocji Kobiet, Stowarzyszenia Inicjatywa Mobilności Pracy, Korporacji Przedsiębiorców Budowlanych „Uni-Bud” oraz Związku Pracodawców „Transport i Logistyka Polska”.

Uwagi i opinie do projektu zgłosili: Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, NSZZ „Solidarność”, Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej, Konfederacja Lewiatan oraz Business Centre Club.

Dodatkowo w trakcie konsultacji publicznych uwagi zgłosili: Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia, Polskie Forum HR, Polska Izba Handlu, Stowarzyszenie Inicjatywa Mobilności Pracy, Korporacja Przedsiębiorców Budowlanych „Uni-Bud” oraz Związek Pracodawców „Transport i Logistyka Polska”.

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



**Uwagi zgłoszone przez organizacje pracodawców i związków zawodowych do projektu ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług**

L.p.	Proponowany tekst przepisu	Organizacja	Uwaga	Odniesienie
1.	Art. 3 pkt 2 pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP – pracodawca mający siedzibę lub miejsce zamieszkania w innym państwie członkowskim, kierujący tymczasowo pracownika do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej: a) w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium	Business Centre Club	<p>Powyższa definicja zawarta w Projekcie jest niemal identyczna z regulacją zawartą dotychczas w art. 67[1] § 2 Kodeksu pracy. Powołany przepis Kodeksu pracy budził wątpliwości w praktyce i literaturze. Wątpliwości te po wejściu w życie projektowanej regulacji mogą nabrać większego znaczenia w kontekście sankcji jakie grożą pracodawcy objętemu działaniem tej regulacji na podstawie art. 18 Projektu.</p> <p>Definicja ta może być traktowana jako zawężająca krąg podmiotów, które mogłyby podlegać tej regulacji w stosunku do Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. Przepis ten nasuwa wątpliwości czy swoim zakresem obejmuje sytuację, w której pracodawca zagraniczny posiadający siedzibę w Unii Europejskiej, kieruje pracownika do pracy w Polsce, w związku z zawarciem umowy z podmiotem zagranicznym.</p> <p>Przepis nie precyzuje również pojęcia "oddział". W tym zakresie, jak wskazywano dotychczas w literaturze, pewną pomocą są przepisy prawa gospodarczego (ustawa o swobodzie działalności gospodarczej). Przez oddział należy więc rozumieć jednostkę organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej. Większym problemem interpretacyjnym jest zdefiniowanie pojęcia "filia". W szczególności powstaje pytanie o to, czy pojęcie to obejmuje spółki zależnie działające w Polsce, czyli posiadające osobowość prawną, czy nie. Biorąc pod uwagę, że definicja ta ma znaczenie dla odpowiedzialności karno-wykroczeniowej nie sposób przyjąć, że pojęcie filia mogłoby się odnosić do przedsiębiorstwa należącego</p>	Uwaga uwzględniona. Nowy art. 3 pkt 3-4.



	Rzeczypospolitej Polskiej, b) do zagranicznego oddziału (filii) tego pracodawcy, c) jako agencja pracy tymczasowej;		do grupy przedsiębiorców na terytorium Państwa Członkowskiego. Bez żadnych wątpliwości Projekt przewiduje objęcie swoim działaniem węższej grupy podmiotów aniżeli objętej dyrektywą 96/71/WE choćby poprzez brak wskazania że dotyczy również przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorstw (co nie może być utożsamiane z oddziałem lub filią). W związku z tym najbardziej racjonalnym przy określeniu definicji byłoby skorzystanie wprost z regulacji zawartej w art. 1 ust. 3 dyrektywy 96/71/WE. Dla precyzyjności regulacji należałoby także wprowadzić alternatywę rozłączną w art. 3 pkt. 3 lit. a)–c) Projektu. Należy przy tym podkreślić, że prawidłowe sformułowanie zakresu podmiotowego w Projekcie jest kluczowe dla spełniania wymogu pełnej implementacji dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE (...).	
	Konfederacja Lewiatan	W art. 3 pkt. 2 i 3 ustawy zdefiniowano pojęcie pracodawcy delegującego pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, a w pkt. 4 i 5 pracownika delegowanego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Należy zauważyć, że zawarte w tym przepisie definicje są niejasne i niedookreślone. Nie zostało bowiem jednoznacznie wskazane, czy pracownik, to zgodnie z art. 2 Kodeksu Pracy „osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę”, a pracodawca to zatrudniający takie osoby na podstawie art. 2 Kodeksu Pracy. Taka interpretacja przepisów o delegowaniu pracowników mogłaby prowadzić do ich zawężonego stosowania, wykluczająca możliwość korzystania z delegowania np. w przypadku osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Taka sytuacja może wpłynąć na pogorszenie warunków dla eksportu usług, w przypadku tych rodzajów działalności, dla których umowy te stanowią odpowiednio dobrany sposób zlecenia usług.	W projekcie przyjęto następujące definicje: pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP – pracodawca mający siedzibę oraz prowadzący znaczną działalność gospodarczą w innym państwie członkowskim, z terytorium którego kieruje tymczasowo pracownika do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej: a) w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym	

			<p>Warto także zauważyć, że w definicjach pracodawcy delegującego pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej zawartych w art. 3 pkt. 2 i 3 wskazano na sytuację kierowania tymczasowego do zagranicznego oddziału (filii) tego pracodawcy, przy czym nie zdefiniowano pojęcia „zagranicznego oddziału (filii)”, co może rodzić trudności interpretacyjne.</p> <p>Ponadto wątpliwości interpretacyjne mogą dotyczyć także pojęcia „tymczasowego skierowania” stosowanego we wszystkich wymienionych wyżej definicjach. Warto zauważyć, że Dyrektywa 96/71 w art. 2 pkt 1 definiuje pracownika delegowanego jako „pracownika, który przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium innego Państwa Członkowskiego”. W treści dyrektywy używane jest natomiast określenie „czasowo delegowany do innego państwa”. W polskim prawie pojęcie „zatrudnienia tymczasowego” kojarzy się raczej z działalnością agencji pracy tymczasowej. Wydaje się zatem, że w celu uniknięcia nieprawidłowych skojarzeń z „pracą tymczasową” należałoby zmienić zapisy dotyczące „tymczasowego skierowania” na „czasowe skierowanie”.</p>	<p>działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,</p> <p>b) do zakładu albo przedsiębiorstwa prowadzącego działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, należącego do grupy przedsiębiorstw,</p> <p>c) jako agencja pracy tymczasowej;</p> <p>4) pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP – pracodawca mający siedzibę, a w przypadku osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą, główne miejsce wykonywania takiej działalności, na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, kierujący tymczasowo pracownika, w rozumieniu przepisów państwa, do którego jest delegowany, do pracy na terytorium tego państwa członkowskiego:</p> <p>a) w związku z realizacją umowy zawartej przez</p>
--	--	--	--	---

				<p>tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium innego państwa członkowskiego,</p> <p>b) do zakładu albo przedsiębiorstwa prowadzącego działalność na terytorium tego państwa członkowskiego, należącego do grupy przedsiębiorstw,</p> <p>c) jako agencja pracy tymczasowej;</p> <p>5) pracownik delegowany na terytorium RP – pracownik zatrudniony w innym państwie członkowskim, tymczasowo skierowany do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP;</p> <p>6) pracownik delegowany z terytorium RP – pracownik, w rozumieniu przepisów państwa, do którego jest delegowany, wykonujący</p>
--	--	--	--	---

				<p>pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, tymczasowo skierowany do pracy na terytorium tego państwa członkowskiego przez pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP;</p> <p>Odnosnie do postulatu zastąpienia zwrotu „tymczasowego skierowania” wyrażeniem „czasowego skierowania” wymaga wyjaśnienia, iż instytucja delegowania pracowników ma swoje podstawy w swobodzie świadczenia usług. Zgodnie z postanowieniami Traktatu o funkcjonowaniu UE (art. 57) swoboda świadczenia usług opiera się na przejściowym świadczeniu usług w innym państwie członkowskim. Uwzględniając przejściowy charakter usługi w motywie 13 dyrektywy 96/71/WE jest mowa o pracodawcach delegujących tymczasowo pracowników. Natomiast w art. 2 ust. 1 wyjaśniono, iż</p>
--	--	--	--	--

				<p>dla celów niniejszej dyrektywy określenie "pracownik delegowany" oznacza pracownika, który przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium innego państwa członkowskiego, niż państwo w którym zwyczajowo pracuje.</p> <p>Ocena „tymczasowości skierowania” nie może opierać się wyłącznie na językowej analizie użytego zwrotu, ale musi uwzględniać dorobek Trybunału Sprawiedliwości UE w zakresie pojęcia przejściowego świadczenia usług.</p>
2.	Art. 3 pkt 4 pracownik delegowany na terytorium RP – pracownik wykonujący pracę w innym państwie członkowskim, tymczasowo skierowany do	Business Centre Club	<p>Postulować należałoby rozwianie ewentualnych wątpliwości związanych z tym, czy pojęcie pracownika dotyczy również innych form zatrudnienia. Biorąc pod uwagę treść dyrektywy 96/71/WE przepisy winny dotyczyć również innych form zatrudnienia. W polskim systemie prawa, w sytuacji gdy pojęcie to zgodnie z wolą ustawodawcy ma być rozumiane szeroko wówczas każdorazowo fakt ten jest w sposób jednoznaczny wskazany w akcie prawnym (np. art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Biorąc pod uwagę wprowadzone regulacje przewidujące odpowiedzialność karno-wykroczeniową należy wskazać, że na</p>	<p>Zgodnie z art. 2 ust. 2 dyrektywy 96/71/WE dla celów niniejszej dyrektywy przyjmuje się definicję pracownika, którą stosuje się w prawie Państwa Członkowskiego, na terytorium którego pracownik jest delegowany.</p>

	<p>pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP; Art. 3 pkt 5 pracownik delegowany z terytorium RP – pracownik tymczasowo skierowany do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego przez pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP;</p>		<p>gruncie prawa karnego materialnego przyjmuje się, że kluczowym elementem definicji pracownika jest pozostawanie przez niego w stosunku pracy, o którym mowa w art. 22 § 1 Kp. Jeżeli zakresem obowiązywania nowej regulacji mają być objęte również osoby zatrudnione na innej podstawie aniżeli umowa o pracę w Projekcie należałoby zamieścić przepisy zgodnie z którymi pracownikiem jest nie tylko osoba pozostająca w stosunku pracy, lecz także każda inna osoba wykonująca osobiście pracę zarobkową, choćby nie posiadała ona zdolności pracowniczej. Do kategorii tej zaliczają się więc i ci, którzy nie są pracownikami w rozumieniu art. 2 i art. 22 § 1 Kp - np. osoby pracujące na podstawie prawidłowo zawartych umów cywilnoprawnych.</p> <p>Analogiczne zapisy winny dotyczyć pojęcia „pracodawcy”.</p>	<p>W projekcie przyjęto zatem następujące definicje: 3) pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP – pracodawca mający siedzibę oraz prowadzący znaczną działalność gospodarczą w innym państwie członkowskim, z terytorium którego kieruje tymczasowo pracownika do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,</li> <li>b) do zakładu albo przedsiębiorstwa prowadzącego działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, należącego do grupy przedsiębiorstw,</li> <li>c) jako agencja pracy tymczasowej;</li> </ul>
--	--	--	---	--

				<p>4) pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP – pracodawca mający siedzibę, a w przypadku osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą, główne miejsce wykonywania takiej działalności, na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, kierujący tymczasowo pracownika, w rozumieniu przepisów państwa, do którego jest delegowany, do pracy na terytorium tego państwa członkowskiego:</p> <p>a) w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium innego państwa członkowskiego,</p> <p>b) do zakładu albo przedsiębiorstwa prowadzącego działalność na</p>
--	--	--	--	---

				<p>terytorium tego państwa członkowskiego, należącego do grupy przedsiębiorstw,</p> <p>c) jako agencja pracy tymczasowej;</p> <p>5) pracownik delegowany na terytorium RP – pracownik zatrudniony w innym państwie członkowskim, tymczasowo skierowany do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP;</p> <p>6) pracownik delegowany z terytorium RP – pracownik, w rozumieniu przepisów państwa, do którego jest delegowany, wykonujący pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, tymczasowo</p>
--	--	--	--	---



				skierowany do pracy na terytorium tego państwa członkowskiego przez pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP;
3.	Art. 4. 1. Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP zapewnia takiemu pracownikowi warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż wynikające z przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeksu pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.) oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników.	Business Centre Club	<p>Adresatem powołanego przepisu są podmioty niemające dogłębnej wiedzy dotyczącej systemu prawa pracy w RP w związku z czym sformułowanie „<i>oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników</i>” może budzić wątpliwości. Odnalezienie właściwych przepisów, które winni stosować zgodnie z systemem prawa państwa do którego następuje delegowanie jest jedną z najbardziej problematycznych kwestii w związku z tym należałoby w tym zakresie ułatwić rozumienie przepisów ich adresatom, choćby poprzez wprowadzenie katalogu regulacji jakie winni stosować.</p> <p>Już na kanwie regulacji zawartych w Kodeksie pracy w art. 67[1] § 2 wskazywano, że problem interpretacyjny może dotyczyć znaczenia pojęcia "inne przepisy regulujące prawa i obowiązki pracowników". W literaturze wypowiedziano rozbieżne poglądy w tym zakresie. Z jednej strony stwierdza się, że przepis dotyczy także tzw. swoistych źródeł prawa pracy. Z drugiej strony - jak się wydaje - wypowiedziano pogląd przeciwny. Zważywszy, że adresatem regulacji ma być podmiot zagraniczny postulujemy doprecyzowanie przepisów poprzez wskazanie jakie konkretnie przepisy winny być stosowane poprzez wskazanie, że chodzi wyłącznie o przepisy stanowione przez państwo, które regulują prawa i obowiązki pracowników, a więc przepisy kodeksu pracy, innych ustaw oraz aktów wykonawczych do ustaw (rozporządzeń), ewentualnie wskazanie na brak konieczności stosowania określonych aktów (np. układów i porozumień zakładowych).</p>	Artykuł 4 ust. 1 zawiera zamknięty katalog warunków zatrudnienia. Źródłem wymienionych warunków zatrudnienia są przepisy Kodeksu pracy albo inne przepisy mające charakter powszechnie obowiązujących. Informacje na temat takich przepisów będą umieszczone na stronie internetowej poświęconej problematyce delegowania.

			Dyrektywa 2014/67/UE, której wdrożenie ma zapewnić niniejszy projekt ustawy, służy przede wszystkim zagwarantowaniu przestrzegania odpowiedniego poziomu ochrony praw pracowników delegowanych w celu transgranicznego świadczenia usług, określonych w dyrektywie podstawowej. Aby ten cel osiągnąć konieczne jest dookreślenie Projektu w ww. zakresie.	
4.	2. Warunki zatrudnienia, o których mowa w ust. 1, dotyczą: 1) norm i wymiaru czasu pracy oraz okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego; 2) wymiaru urlopu wypoczynkowego; 3) minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów; 4) wysokości dodatku za pracę w godzinach	Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”	Kluczową regulacją dla obszaru „Polska jako państwo przyjmujące” jest regulacja zawarta w projektowanym art. 4 ust. 2 (jest on powtórzeniem obecnie obowiązującej regulacji zawartej w art. 67 (2) k.p.). W literaturze wskazuje się, że skoro przepis obecnie obowiązujący (ale i także ten planowany) odsyła do norm czasu pracy, a nie do definicji czasu pracy, to nie ma uzasadnienia aby tę definicję stosować. Ograniczenie się tylko do wymiaru urlopu oznacza, że już reguły jego udzielania nie są przedmiotem zastosowania wobec pracowników delegowanych. Ograniczenie się do zakazu dyskryminacji oznacza, że przepis nie wymusza zasady równych praw z art. 11(2) k.p. Skoro przeciwdziałanie mobbingowi nie jest umiejscowione w dziale X k.p. to nie ma podstawy do stosowania tych przepisów, choć aksjologicznie należą one do zasad bh.p. Skoro przepis nie wymienia dodatków za prace w porze nocnej lub w niedziele i święta, za które nie zapewniono czasu wolnego to w tym zakresie nie działają normy wymuszające (porównaj Kodeks pracy. Komentarz. A Sobczyk (red.), Warszawa 2015, str. 351). Projektowany art. 4 ust. 2 nowej ustawy, jak i obecnie obowiązujący art. 67(2) k.p., stanowią przykład mechanicznego powielania norm zawartych w Dyrektywie 96/71 o pracownikach delegowanych (art. 3 ust. 1) i minimalistycznego podejścia do uprawnień pracowników delegowanych. Przy świadomości istnienia orzecznictwa UE (np. w sprawach Rüffert oraz Luksemburg v. Komisja) należy wskazać na pkt. 17 preambuły do Dyrektywy nr 96/71/UE o pracownikach	Uwaga uwzględniona w zakresie zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu oraz zasady równego traktowania, o której mowa w art. 11 <sup>2</sup> Kodeksu pracy. Poprawiony został punkt 4) dotyczący wysokości wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych  Dyrektywa 96/71/WE, jako przepis szczególny w zakresie prawa właściwego, przewiduje w art. 3 ust. 1 zamknięty katalog warunków zatrudnienia, do których należą m.in.:  a) maksymalne okresy pracy i minimalne okresy wypoczynku; b) minimalny wymiar płatnych urlopów rocznych; c) minimalne stawki płacy,

	<p>nadliczbowych;  5) bezpieczeństwa i higieny pracy;  6) uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem;  7) zatrudniania młodocianych oraz wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko;  8) zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu;  9) wykonywania pracy zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.</p>		<p>delegowanych mówiący, że bezwzględnie obowiązujące przepisy w zakresie ochrony minimalnej, które pozostają w mocy w kraju przyjmującym <u>nie powinny stanowić przeszkody</u> dla stosowania korzystniejszych dla pracowników warunków zatrudnienia. W świetle potrzeby zapewnienia pracownikom delegowanym (w szczególności z państw o niskich standardach płacy, które powodują, że pracownicy godzą się na mało atrakcyjne warunki zatrudnienia) godnych warunków życia w Polsce w okresie delegowania, potrzebna jest korekta planowanego art. 4 ust. 2. Artykuł ten winien brzmieć następująco (kursywą zaznaczono konieczne uzupełnienia):</p> <p>„Warunki zatrudnienia o których mowa w ust. 1 dotyczą:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>definicji czasu pracy zawartej art. 128 k.p.</i>, norm i wymiaru czasu pracy oraz okresu odpoczynku dobowego i tygodniowego;</li> <li>2. wymiaru i <i>zasad udzielania</i> urlopu wypoczynkowego;</li> <li>3. minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów</li> <li>4. wysokości dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych oraz <i>dodatku za pracę w porze nocnej o którym mowa w art. 151(8) oraz dodatek o którym mowa w art. 151 (11) § 2;</i></li> <li>5. bezpieczeństwa i higieny pracy oraz <i>obowiązku prowadzenia polityki antymobbingowej o której mowa w art. 94 (3) § 1 k.p.</i>;</li> <li>6. uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem;</li> <li>7. zatrudniania młodocianych oraz wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko;</li> <li>8. zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu oraz <i>zasady równego traktowania o której mowa w art. 11(2) k.p.</i>;</li> <li>9. wykonywania pracy zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.”</li> </ol>	<p>wraz ze stawką za nadgodziny; niniejszy podpunkt nie ma zastosowania do uzupełniających zakładowych systemów emerytalnych;  e) zdrowie, bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy.</p> <p>Należy mieć na uwadze, iż oddelegowanie ma charakter przejściowy, stąd tylko określone przepisy państwa oddelegowania mają zastosowanie.</p> <p>Rozszerzenie zakresu katalogu z art. 3 ust. 1 dyrektywy 96/71/WE jest możliwe w przypadku przepisów polityki publicznej i wymaga dodatkowego uzasadnienia.</p> <p>Nie ma potrzeby odnoszenia się do definicji czasu pracy, ponieważ przepis w obecnym brzmieniu już odnosi się do normy i wymiaru, które są ustalane zgodnie z polskimi przepisami, w oparciu o</p>
--	--	--	---	---

				<p>definicje i inne regulacje działu VI Kodeksu pracy.</p> <p>Dyrektywa 96/71/WE odwołuje się do pojęcia „minimalnego wymiaru płatnych urlopów rocznych”. Brzmienie to sugeruje, iż chodzi o jego wymiar, a nie zasady jego udzielania. Analogicznie jest to uregulowane w <i>dyrektywie 2003/88/WE w sprawie niektórych aspektów organizacji czasu pracy</i>. Dyrektywa ta wprowadza gwarancje corocznego minimalnego wymiaru płatnego urlopu wypoczynkowego (podobne rozwiązania funkcjonowały na podstawie przepisów wcześniejszej dyrektywy 93/104/WE).</p> <p>Mając na uwadze charakter dyrektywy proponuje się pozostać przy odniesieniu do bezpieczeństwa i higieny pracy, bez kwestii mobbingu.</p>
--	--	--	--	---

		Konfederacja Lewiatan	W art. 4 ust. 2 pkt. 5) za zbyt ogólne należy uznać określenie, że mają to być warunki w zakresie BHP. Powstaje bowiem pytanie w jakim konkretnie zakresie, czy wynikającym z całego Działu X KP i wszystkich przepisów wykonawczych? Należy dookreślić, czy na pewno wszystkie obowiązki z zakresu BHP mają zastosowanie i na kim mają one spoczywać, tak aby uniknąć problemów np. z obowiązkiem badań profilaktycznych i okresowych szkoleń bhp wobec osób delegowanych.	Dyrektywa 96/71/WE w art. 3 ust. 1 lit. e) odnosi się do warunków zatrudnienia w zakresie zdrowia, bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy.
5.	Art. 7. 1. Podmiot powierzający wykonanie prac, określonych w art. 5 ust. 2, pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP, ponosi wobec pracownika delegowanego na terytorium RP solidarną odpowiedzialność z tym pracodawcą za jego zobowiązania powstałe w trakcie wykonywania tych prac z tytułu zaległego wynagrodzenia, o	Business Centre Club	Pożądane byłoby wprowadzenie w art. 3 Projektu definicji „podmiotu powierzającego wykonanie prac” – pojęcie to może być bowiem różnie rozumiane w zależności od stosunku prawnego łączącego strony transakcji w której mogą brać udział również podmioty trzecie (np. agenci, pośrednicy), a co do zasady kojarzone jest właśnie z pracodawcą. To pracodawca jest bowiem podmiotem powierzającym pracę, a nie podmiot zewnętrzny, czy firma do której następuje delegowanie. Jeżeli projektodawca zamierza nadać temu pojęciu inne znaczenie wymagałoby ono zdefiniowania lub odpowiedniej modyfikacji. Należy wskazać, że analogiczna odpowiedzialność wprowadzona w regulacjach Republiki Federalnej Niemiec budzi również wątpliwości stąd należałoby zmierzać do uniknięcia podobnej sytuacji na kawie przepisów krajowych.	Uwaga nieuwzględniona. Wprowadzenie takiej definicji nie wydaje się zasadne. Podmiot powierzający wykonanie prac może mieć różny status i nie należy go zawęzić. Ponadto przepis jednoznacznie wskazuje, iż dotyczy podmiotu powierzającego wykonanie prac właśnie pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP.

	którym mowa w art. 4 ust. 2 pkt 3.			
6.	Art. 8. W przypadku dochowania należytej staranności przez podmiot, o którym mowa w art. 7 ust. 1, polegającej na przekazaniu pisemnej informacji pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP o warunkach zatrudnienia, o których mowa w art. 4 ust. 2, obowiązujących na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i odebraniu od niego oświadczenia o dopełnieniu obowiązku określonego w	Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych	<p>Wątpliwości budzi treść zaproponowanego art. 8 projektowanej ustawy. Uważamy, że spełnienie przez podmiot powierzający wykonanie prac wyłącznie dwóch formalnych czynności, tj.</p> <p>1) przekazania pisemnej informacji pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP o warunkach zatrudnienia, o których mowa w art. 4 ust. 2 projektowanej ustawy oraz</p> <p>2) odebrania od tego pracodawcy oświadczenia o dopełnieniu obowiązku określonego w art. 16 ust. 2 projektowanej ustawy nie powinno przesądzać o dochowaniu należytej staranności przez pracodawcę powierzającego wykonanie prac, która zgodnie z art. 8 projektu, skutkować będzie brakiem jego odpowiedzialności.</p> <p>Powyższe dwie czynności mogą świadczyć o dochowaniu należytej staranności przez pracodawcę powierzającego wykonanie prac jedynie w chwili rozpoczęcia pracy pracownika delegowanego na terytorium RP. Należy zatem w art. 8 projektu ustawy znacznie zaostrzyć warunki dochowania należytej staranności przez pracodawcę powierzającego wykonanie prac. W tym zakresie można rozważyć np. wprowadzenie obowiązku cyklicznego, comiesięcznego odbioru od pracodawcy delegującego oświadczeń o przestrzeganiu przez pracodawcę delegującego przepisu art. 4 projektowanej ustawy.</p>	Należy mieć na uwadze, iż odpowiedzialność regulowana w przepisie ma jedynie charakter subsydiarny. Podmiotem odpowiedzialnym za gwarantowanie odpowiednich warunków zatrudnienia jest pracodawca. Art. 8 projektowanej ustawy został przeredagowany. „Odebranie oświadczenia o dopełnieniu obowiązku” zostało zastąpione „odebraniem potwierdzenia złożenia oświadczenia”.

	art. 16 ust. 2, podmiot ten nie ponosi odpowiedzialność i solidarnej.			
7.	Rozdział IV „Zadania i uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy” Rozdział V „Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP”	Business Centre Club	Wskazać należy na potrzebę doprecyzowania czy odpowiednie informacje i oświadczenia należy składać do Głównego Inspektoratu Pracy czy okręgowych inspektoratów pracy właściwych np. dla podmiotów, u których pracownicy delegowani będą wykonywali pracę. Praktyka pokazuje bowiem, że ilekroć przepisy przewidują obowiązek złożenia określonej informacji Państwowej Inspekcji Pracy pojawia się wątpliwość dotycząca właściwości miejscowej.	Zgodnie z przepisami projektu ustawy, oświadczenie składa się Państwowej Inspekcji Pracy w formie pisemnej w postaci papierowej albo elektronicznej, w tym za pośrednictwem pojedynczego punktu kontaktowego w rozumieniu przepisów rozdziału 2a ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej.  Na stronie internetowej dot. delegowania pracowników, powadzonej i aktualizowanej przez PIP, zostanie zamieszczona informacja o praktycznych aspektach wypełniania tego obowiązku.

8.	<p>Art. 12. 1. Państwowa Inspekcja Pracy ma prawo występować do:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP,</li> <li>2) organu, w szczególności Zakładu Ubezpieczeń Społecznych,</li> <li>3) przedsiębiorcy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2015 r. poz. 584, z późn. zm.)</li> </ol> <p>- z wnioskiem o udzielenie informacji niezbędnych do zamieszczenia w odpowiedzi na wnioski, o</p>	<p>Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej</p>	<p>„Art. 12. 1. Państwowa Inspekcja Pracy ma prawo występować do:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP,</li> <li>2) organu, w szczególności Zakładu Ubezpieczeń Społecznych,</li> <li>3) przedsiębiorcy w rozumieniu przepisów Ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz.U. z 2015 r. poz. 584, z późn. zm.)</li> </ol> <p>– z wnioskiem o udzielenie, <i>będących w posiadaniu i dotyczących wskazanych podmiotów</i>, informacji niezbędnych do zamieszczenia w odpowiedzi na wnioski, o których mowa w art. 9, ust. 2, pkt 4, lit. d., <i>oraz dotyczących pracowników zatrudnianych przez wskazane wyżej podmioty w okresie 12 miesięcy przed datą doręczenia wniosku, obejmujących:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) <i>normy i wymiar czasu pracy oraz okresy odpoczynku dobowego i tygodniowego przysługujące pracownikowi;</i></li> <li>2) <i>wymiar urlopu wypoczynkowego;</i></li> <li>3) <i>minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów;</i></li> <li>4) <i>wysokość dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych;</i></li> <li>5) <i>warunki bezpieczeństwa i higieny pracy;</i> 6) <i>uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem;</i></li> <li>7) <i>zatrudnianie młodocianych oraz wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko;</i></li> <li>8) <i>zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu;</i></li> <li>9) <i>wykonywanie pracy zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.</i></li> </ol> <p>2. Podmioty, o których mowa w ust. 1, pkt 1 i 3, mają obowiązek udzielenia informacji w terminie <i>15 dni</i> roboczych od otrzymania wniosku Państwowej Inspekcji Pracy.</p> <p>Projekt ustawy w art. 12 przewiduje niezwykle istotne – z punktu widzenia przedsiębiorców delegujących pracowników oraz</p>	<p>Wydaje się oczywiste, że podmiot, do którego wystąpi Państwowa Inspekcja Pracy o udzielenie niezbędnych informacji, może udzielić tylko takich informacji, które są w jego posiadaniu. Wprowadzenie ograniczenia czasowego nie jest możliwe, bowiem delegowanie może trwać dłużej niż 12 miesięcy.</p> <p>W projekcie doprecyzowano, iż Państwowa Inspekcja Pracy będzie udzielała niezbędnych informacji dotyczących delegowania pracowników na terytorium RP albo z terytorium RP w odpowiedzi na uzasadnione wnioski właściwych organów innego państwa członkowskiego.</p> <p>Ponadto, w projekcie wydłużono – z 5 do 7 dni – czas na udzielenie informacji Państwowej Inspekcji Pracy przez pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP oraz przez przedsiębiorcę.</p>
----	--	---	--	--



<p>których mowa w art. 9 ust. 2 pkt 4 lit. d.</p> <p>2. Podmioty, o których mowa w ust. 1 pkt 1 i 3, mają obowiązek udzielenia informacji w terminie 5 dni roboczych od otrzymania wniosku Państwowej Inspekcji Pracy.</p> <p>3. Organ, o którym mowa w ust. 1 pkt 2, ma obowiązek udzielenia informacji w terminie 10 dni roboczych od otrzymania wniosku Państwowej Inspekcji Pracy, chyba że udzielenie informacji przez ten organ wymaga</p>		<p>pracowników tymczasowych do świadczenia pracy na terytorium Unii Europejskiej – uprawnienie przyznane Państwowej Inspekcji Pracy. Jest to możliwość zwrócenia się z wnioskiem o udzielenie informacji, skorelowana z obowiązkiem sformułowania odpowiedzi, którego niewykonanie w określonym w ustawie – niezwykle krótkim, bo 5-dniowym – terminie obarczone będzie dotkliwą sankcją (art.19 projektu) w postaci kary grzywny w wysokości od 1000 zł do 30 000 zł. Taką grzywnę przepisy prawa pracy dotychczas przewidywały wyłącznie za najcięższe uchybienia obowiązkom pracodawcy, określone m.in. w rozdziale XIII Kodeksu pracy.</p> <p>W uzasadnieniu do projektu podkreślono, iż przedmiotowa regulacja powinna służyć m.in. dokonaniu „oceny, czy istnieją podstawy, by sądzić, że dany pracownik nie może zostać uznany za pracownika delegowanego, przepis wymienia podmioty, do których ma prawo zwrócić się Państwowa Inspekcja Pracy z wnioskiem o informację oraz zobowiązane do udzielenia odpowiedzi”. Należy zauważyć, iż zadania Państwowej Inspekcji Pracy w polskim porządku prawnym określono w sposób wyczerpujący w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy i zorientowano na prowadzenie kontroli oraz zapewnienie przestrzegania powszechnie obowiązujących przepisów prawa, w tym w szczególności w relacjach z pracownikami. Proponowana w projekcie ustawy regulacja rozszerza w sposób znaczący zakres przedmiotowy zadań wyznaczonych Państwowej Inspekcji Pracy na gruncie m.in. art. 10 przywołanej ustawy, nakładając na inspekcję obowiązek gromadzenia materiału dowodowego na potrzeby kontroli prowadzonej w państwie członkowskim przez podmiot zwracający się z wnioskiem. Obejmowałby on nieokreślony na poziomie ustawodawstwa europejskiego zakres informacji, który zostanie zdefiniowany w ramach wewnętrznych decyzji prawodawczych poszczególnych państw członkowskich bądź w ramach decyzji</p>	<p>Artykuł 12 projektu ustawy ma zasadnicze znaczenie dla praktycznego umożliwienia udzielania odpowiedzi przez Państwową Inspekcję Pracy na uzasadnione wnioski właściwych organów innego państwa członkowskiego. Należy zauważyć, iż w celu udzielenia odpowiedzi PIP nie musi występować do pracodawcy, ponieważ ma prawo występować również do poszczególnych organów, w szczególności Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i urzędów skarbowych.</p> <p>Jeżeli stosowne organy posiadają odpowiednie informacje, kierowanie zapytania do pracodawcy będzie bezprzedmiotowe.</p> <p>Nie można zamknąć katalogu informacji, o jakie może występować PIP ze względu na otwarty charakter elementów wskazanych w art. 4 dyrektywy 2014/67/UE, o które mogą się pytać organy innych</p>
--	--	--	--

<p>przeprowadzenia uprzedniego postępowania kontrolnego. O przyczynach opóźnienia organ informuje niezwłocznie Państwową Inspekcję Pracy.</p>		<p>organów prowadzących postępowania kontrolne. Postępowania prowadzone w państwach członkowskich na kanwie art. 4 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE będą zorientowane na wykazanie ustalonych w prawie wewnętrznym danego państwa członkowskiego przesłanek, decydujących o uznaniu elementów stanu faktycznego za implikujące możliwość zakwestionowania istnienia w danym przypadku sytuacji delegowania ze wszelkimi konsekwencjami. Będzie to możliwe na gruncie Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego i ustalania ustawodawstwa właściwego w przypadku wykonywania pracy w dwóch lub w kilku państwach członkowskich. Na mocy dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE, państwom członkowskim przysługuje uprawnienie do określenia katalogu elementów stanu faktycznego służących „stwierdzeniu rzeczywistego delegowania”. Elementy, o których mowa w dyrektywie 2014/67/UE, wykorzystywane przez właściwe organy do przeprowadzenia całościowej oceny tego, czy dana sytuacja stanowi rzeczywiste delegowanie, nie stanowią zamkniętego katalogu. Wobec powyższego państwa członkowskie mogą w różny sposób definiować niedookreślone pojęcia ujęte w treści dyrektywy (np. „szeroki przedział czasowy”, o którym mowa w art. 4 ust. 2 dyrektywy 2014/67/UE). Dla jednego państwa członkowskiego ów przedział czasowy może stanowić 2 lata, a dla innego – 7 lat. W ten sposób Państwowa Inspekcja Pracy będzie zobligowana do gromadzenia dokumentacji bez możliwości zastosowania mechanizmu weryfikacji niezbędności i relewantności takowych informacji. Inspekcja zostanie związana tylko treścią zapytania sformułowanego przez organy państwa członkowskiego.</p>	<p>państw członkowskich. Jednocześnie należy zwrócić uwagę na art. 6 ust. 4 tej dyrektywy, zgodnie z którym „w celu udzielenia odpowiedzi na wniosek o pomoc od właściwych organów innego państwa członkowskiego, państwa członkowskie zapewniają dostarczenie przez usługodawców prowadzących działalność na ich terytorium ich właściwym organom wszelkich informacji potrzebnych do nadzoru nad działalnością tych usługodawców zgodnie z ich przepisami krajowymi. Państwa członkowskie podejmują odpowiednie środki w przypadku niedostarczenia takich informacji.”</p> <p>W kontekście przedstawionych uwag należy zwrócić uwagę na preredagowany art. 9 ust. 2 pkt 4 lit. d), w którym</p>
---	--	--	---

		<p>Pozostawienie regulacji w proponowanym brzmieniu sprawi zatem, iż Państwowa Inspekcja Pracy stanie się organem gromadzącym wszelki materiał dowodowy, relewantny wyłącznie z punktu widzenia ustawodawstwa czy też konkretnego podmiotu prowadzącego kontrolę w danym państwie członkowskim. Nie będzie również możliwości uchylenia się na gruncie przepisów wewnętrznych od dopełnienia obowiązku i zweryfikowania przydatności żądanej informacji na potrzeby danego postępowania oraz możliwości i legalności uzyskania i przekazania na gruncie polskich przepisów wybranych informacji (np. dane stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa obejmujące wolumen i strukturę realizowanych kontraktów, wolumeny sprzedaży, liczbę pracowników niezbędną do realizacji danej umowy czy dane osobowe samych pracowników delegowanych). Należy przy tym podkreślić, iż obowiązek dostarczenia danych zostanie <i>de facto</i> przeniesiony na przedsiębiorcę, zobligowanego do dostarczania dowodów we własnej sprawie, prowadzonej na gruncie przepisów obcego ustawodawstwa, które w żadnej mierze nie będą podlegały weryfikacji przez organy Państwowej Inspekcji Pracy. Tym samym zaburzona zostanie równowaga, niezbędna na potrzeby wszelkich postępowań spornych pomiędzy jednostką a organem administracji państwowej. Przejawia się ona w ukształtowaniu zasad prowadzenia postępowania w taki sposób, aby to organ prowadzący kontrolę, upoważniony do weryfikowania nieprawidłowości własnym sumptem gromadził materiał dowodowy niezbędny dla sformułowania zarzutu naruszenia obowiązujących przepisów prawa. Samo nałożenie na podmiot kontrolowany obowiązku dostarczenia informacji obarczonej sankcją nie powinno zastępować inicjatywy gromadzenia dowodów przez organ prowadzący postępowanie w danym państwie członkowskim – a uchwalenie regulacji w proponowanym brzmieniu do takiej właśnie sytuacji może doprowadzić. Państwowa Inspekcja Pracy zostanie bowiem</p>	<p>doprecyzowano, iż współpraca ma dotyczyć udzielania niezbędnych informacji dotyczących delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Tym samym PIP ma przekazywać tylko niezbędne informacje, które mają dotyczyć kwestii związanych z delegowaniem pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.</p>
--	--	---	--

		<p>sprowadzona do roli organu egzekwującego nakaz dostarczenia przez obcy organ kontroli wszelkich elementów, które ten organ uzna za relewantne na potrzeby prowadzonego postępowania, zmierzającego np. do sformułowania oskarżenia o delegowanie pracowników wbrew przepisom dyrektywy 96/71/WE.</p> <p><u>Przykład:</u></p> <p>Na gruncie prawa belgijskiego tamtejsze organy kontroli uznają, iż „szeroki przedział czasowy”, o którym mowa w art. 4 dyrektywy 2014/67/UE, to 5 lat. Zwrócić się więc do Państwowej Inspekcji Pracy z wnioskiem o udzielenie informacji na temat wszystkich pracowników delegowanych przez danego pracodawcę do wszystkich państw członkowskich UE w okresie ostatnich 5 lat. Duże przedsiębiorstwo budowlane realizujące szereg inwestycji w UE czy agencja pracy tymczasowej delegująca do państw członkowskich UE spore wolumeny pracowników nie będą w stanie zgromadzić żądanych informacji w terminie 5 dni, narażą się więc na sankcje, o których mowa w art. 19 projektu ustawy.</p> <p>Ustanowienie niezwykle trudnego do spełnienia wymogu udzielenia odpowiedzi w terminie 5 dni – nieznanego dotychczas regulacjom prawa pracy oraz kodeksu postępowania administracyjnego i w praktyce niemożliwego do realizacji – nie znajduje oparcia w przepisach implementowanej dyrektywy. Narusza ona ponadto podstawowe zasady postępowania administracyjnego – w tym zasadę zaufania obywateli do organów administracji publicznej – które na mocy art. 12 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy znajdują zastosowanie w postępowaniu przed organami inspekcji pracy.</p> <p>Ponadto zawarcie w art. 12 ust. 1 projektu sformułowania, iż Państwowa Inspekcja Pracy ma prawo wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie informacji niezbędnych do zamieszczenia w odpowiedzi na wnioski, o których mowa w art. 9, ust. 2, pkt 4, lit. d, wprowadza nowy rodzaj instrumentu kontroli – nieprzewidziany</p>	
--	--	---	--

		<p>dotychczas w polskim ustawodawstwie. W proponowanym brzmieniu wyłącza on możliwość uchylecia się przez podmiot kontrolowany od udzielenia informacji stanowiących np. tajemnicę przedsiębiorstwa. Nie daje też możliwości powołania okoliczności usprawiedliwiających zaniechanie udzielenia odpowiedzi.</p> <p>Ustanowiony brzmieniem dyrektywy 2014/67/UE otwarty katalog informacji, których udzielenie w terminie warunkuje uniknięcie sankcji, sprawia, iż polski przedsiębiorca będzie zobligowany <i>de facto</i> do dostarczania każdej informacji, którą podmiot zwracający się do Państwowej Inspekcji Pracy uzna na gruncie wewnętrznego ustawodawstwa za niezbędną.</p> <p>Wobec powyższego postulujemy rozważenie zasadności i potrzeby wprowadzania tego rodzaju regulacji. Będzie ona służyła wyłącznie organom kontroli działającym w innych państwach członkowskich i sprowadzi Państwową Inspekcję Pracy do roli narzędzia w rękach obcego podmiotu, od którego woli zależałby zakres zapytania dotyczącego podmiotu podlegającego polskiemu porządkowi prawnemu.</p> <p>Warto zwrócić uwagę na fakt, iż wskazana instytucja „wniosku”, stanowiąca <i>novum</i> w uprawnieniach PIP przewidzianych w polskim porządku prawnym, nie została w żaden sposób skorelowana ze sformalizowaną procedurą kontroli prowadzonej na mocy przepisów ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz przepisami rozdziału V ustawy o swobodzie działalności gospodarczej. Ustawa nie rozstrzyga bowiem tego, jak traktować skierowanie do przedsiębiorcy wniosku o udzielenie informacji, których zgromadzenie i przesłanie Państwowej Inspekcji Pracy może się wiązać z wieloma godzinami pracy pracowników przedsiębiorcy, kiedy w tym samym czasie u przedsiębiorcy może się pojawić inny podmiot uprawniony do wszczęcia kontroli. W przypadku dużych przedsiębiorców prowadzących działalność gospodarczą w ramach swobody świadczenia usług może ponadto pojawić się kilka takich</p>	
--	--	---	--

		<p>wniosków, sformułowanych przez różne państwa członkowskie, do których przedsiębiorca deleguje pracowników. Projekt ustawy nie określa tego, jak procedować z takowymi wnioskami oraz czy początki terminów udzielenia odpowiedzi na kolejne wnioski powinny być liczone po upływie terminu udzielenia odpowiedzi na pierwsze w kolejności wpływu.</p> <p>Wobec powyższego postulujemy, aby wniosek, o którym mowa w projekcie ustawy, był traktowany jako formalne wszczęcie kontroli u przedsiębiorcy – ze wszelkimi tego konsekwencjami wynikającymi z powszechnie obowiązujących przepisów, w tym z ustawy o swobodzie działalności gospodarczej. Należy również zauważyć, iż proponowana regulacja nie uwzględnia uprawnień, które przysługują już Państwowej Inspekcji Pracy na mocy art. 14, ust. 2 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Projektowane przepisy wprowadzają obowiązek udzielenia przez przedsiębiorcę „informacji niezbędnych do zamieszczenia w odpowiedzi”, a więc także takich, które organy inspekcji pracy będą w stanie pozyskać z innych źródeł, dysponując m.in. dostępem do rejestrów wskazanych w art. 14, ust. 2 ustawy o PIP. Brak zamkniętego katalogu informacji może rodzić obawy o to, iż Państwowa Inspekcja Pracy będzie zwracała się do przedsiębiorców z wnioskami o udzielenie informacji, które mogłyby zostać pozyskane z innych źródeł, przy czym w świetle aktualnego brzmienia projektu będzie to miało miejsce bez formalnego wszczęcia kontroli.</p> <p>Zwracamy uwagę na budzące wątpliwości <i>ratio legis</i> art. 12 projektu, w którym ujęto zarówno pracodawców delegujących z terytorium RP, jak i (wszystkich) przedsiębiorców w rozumieniu przepisów ustawy o swobodzie działalności gospodarczej. Nie sprecyzowano bowiem tego, czy chodzi o dane dotyczące podmiotów, do których kierowany jest wniosek, czy może o informacje odnośnie innych podmiotów, którymi wskazane kategorie adresatów mogą dysponować. W proponowanym w</p>	
--	--	---	--

		<p>projekcie brzmieniu katalog podmiotów został zbyt szeroko zakreślony. Pozostawia on Państwowej Inspekcji Pracy możliwość pytania praktycznie wszystkich przedsiębiorców prowadzących działalność na terytorium RP o wszelkie okoliczności wskazane przez organy zwracające się z pytaniem. W związku z tym postulujemy ograniczenie zakresu podmiotowego poprzez wprowadzenie do projektu omówionych wyżej modyfikacji.</p>	
	Konfederacja Lewiatan	<p>W ocenie Konfederacji Lewiatan niezrozumiałe jest dlaczego, skoro PIP ma 25 dni roboczych na udzielenie odpowiedzi na taki wniosek do właściwych organów innego państwa członkowskiego, przewidziano obowiązek odpowiedzi przez pracodawcę do PIP w terminie 5 dni roboczych. Jest to nieproporcjonalnie krótki termin wobec przewidzianej długości trwania całej procedury. Ustalenie tak krótkiego terminu jest tym bardziej niezrozumiałe, że w przypadku odpowiedzi Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) na wnioski PIP przewidziano termin 10 dni roboczych. Podkreślenie wymaga, że każda konieczność przygotowania takiej odpowiedzi na wniosek PIP wymaga oderwania pracowników od normalnych czynności, sprawdzenia i zgromadzenia dokumentacji i sformułowania odpowiedzi. Jest to proces, który zakłóca normalne funkcjonowanie przedsiębiorstwa i zwykle nie może być wykonany w trybie natychmiastowym. Dlatego w opinii Konfederacji Lewiatan konieczne jest wydłużenie terminu wskazanego w art. 12 ust. 2 ustawy z 5 do 12 dni roboczych. Zdaniem Konfederacji Lewiatan w ustawie należałoby także zapisać, że PIP w przypadku takich wniosków z właściwych organów innego państwa członkowskiego powinno w pierwszej kolejności kierować zapytania do ZUS, jako że większość informacji, które mogą być wymagane przez właściwe organy innego państwa członkowskiego jest tam gromadzonych. Dopiero brak możliwości uzyskania informacji w ZUS, powinien skutkować wystąpieniem z wnioskiem do pracodawcy.</p>	<p>W projekcie wydłużono – z 5 do 7 dni – czas na udzielenie informacji Państwowej Inspekcji Pracy przez pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP oraz przez przedsiębiorcę.</p>

9.	<p>Art. 17. 1. Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP jest obowiązany w okresie delegowania do przechowywania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w formie elektronicznej lub papierowej:</p> <p>1) kopii umowy o pracę pracownika delegowanego na terytorium RP lub innego równoważnego dokumentu poświadczającego warunki zatrudnienia w ramach nawiązanego stosunku pracy;</p> <p>2) dokumentacji dotyczącej czasu pracy pracownika</p>	Konfederacja Lewiatan	<p>W art. 17 ust. 1 proponuje się dodanie pkt. o obowiązku dostarczenia i przechowywania przez pracodawcę, który deleguje pracownika również dokumentów poświadczających aktualne badania profilaktyczne i szkolenia bhp. Pozwoli to między innymi uniknąć problemów z kierowaniem na badania pracowników obcojęzycznych. Zdarzają się przypadki, że pracownik i lekarz władają tylko swoim językiem ojczystym i powstaje bariera komunikacyjna. Stąd propozycja, żeby zwłaszcza badania, były robione i udokumentowane w kraju macierzystym, a dokument/zaświadczenie dostarczone i przechowywane wraz z innymi dokumentami, w kraju delegowania.</p>	<p>Artykuł 17 ust. 1 projektu ustawy (obecnie art. 23) stanowi odzwierciedlenie art. 9 ust. 1 lit b dyrektywy 2014/67/UE. Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP jest obowiązany w okresie delegowania do przechowywania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w postaci elektronicznej lub papierowej:</p> <p>1) kopii umowy o pracę pracownika delegowanego na terytorium RP lub innego równoważnego dokumentu poświadczającego warunki zatrudnienia w ramach nawiązanego stosunku pracy;</p> <p>2) dokumentacji dotyczącej czasu pracy pracownika delegowanego na terytorium RP w zakresie rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz liczby przepracowanych godzin w danym dniu lub jej kopii;</p> <p>3) dokumentów określających wysokość wynagrodzenia pracownika</p>
----	---	-----------------------	--	--



	<p>delegowanego na terytorium RP w zakresie rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz liczby przepracowanych godzin w danym dniu lub jej kopii;</p> <p>3) dokumentów określających wysokość wynagrodzenia pracownika delegowanego na terytorium RP wraz z wysokością dokonanych odliczeń zgodnie z ustawodawstwem państwa członkowskiego oraz dowodów wypłaty takiemu pracownikowi wynagrodzenia lub ich kopii.</p>			<p>delegowanego na terytorium RP wraz z wysokością dokonanych odliczeń zgodnie z właściwym ustawodawstwem oraz dowodów wypłaty takiemu pracownikowi wynagrodzenia lub ich kopii.</p> <p>Jednocześnie w art. 23 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy dodano nowy pkt 5a, który przyznaje inspektorowi pracy w toku postępowania kontrolnego prawo żądania od pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP lub osoby działającej w jego imieniu informacji w sprawach delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w tym dotyczących kontroli, o której mowa w art. 15 ustawy z dnia... o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. poz...).</p>
--	--	--	--	---

				<p>Przepis ten umożliwia Państwowej Inspekcji Pracy występowanie, w zależności od potrzeb w trakcie kontroli, do pracodawcy delegującego na terytorium RP o informacje w sprawach delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.</p>
--	--	--	--	--

10.	<p>Art. 17. 2. Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP jest obowiązany, na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, do udostępniania – w okresie delegowania – dokumentów, o których mowa w ust. 1, a także ich tłumaczenia na język polski, nie później niż w terminie 3 dni roboczych od otrzymania takiego wniosku.</p>	<p>Konfederacja Lewiatan</p>	<p>Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP jest obowiązany, na wniosek PIP, do udostępniania - w okresie delegowania – dokumentacji pracowniczej, a także jej tłumaczenia na język polski, nie później niż w terminie 3 dni roboczych od otrzymania wniosku. Jak wyżej Konfederacja Lewiatan wnioskuje o wydłużenie terminu do 12 dni roboczych, zwłaszcza, że w tym przypadku wymaga się również tłumaczenia dokumentów.</p>	<p>W projekcie wydłużono – z 3 do 5 dni roboczych – czas na udostępnienie na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy dokumentów dotyczących pracowników delegowanych na terytorium RP, a także tłumaczenia takich dokumentów na język polski.</p>
-----	---	------------------------------	---	--

11.	<p>Art. 17. 3. W okresie 2 lat po zakończeniu wykonywania pracy przez pracownika delegowanego na terytorium RP, na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP dostarcza dokumenty, o których mowa w ust. 1, nie później niż w terminie 15 dni roboczych od otrzymania wniosku. Wniosek może obejmować również żądanie tłumaczenia określonych dokumentów na język polski.</p>	<p>Konfederacja Lewiatan</p>	<p>Należy zwrócić uwagę na nadmierne obciążenie biurokratyczne zapisane w art. 17 ust. 3 ustawy, a polegające na obowiązku dostarczania dokumentów pracowniczych na wniosek PIP w terminie 15 dni roboczych w okresie 2 lat po zakończeniu okresu oddelegowania. Należałoby rozważyć możliwość skrócenia obowiązku przechowywania dokumentów oraz wydłużenie 15 dniowego terminu odpowiedzi do 30 dni roboczych.</p>	<p>Wydaje się, iż okres 2 lat po zakończeniu okresu delegowania jest rozsądnym okresem na dostarczenie dokumentów przez pracodawcę delegującego pracowników na terytorium RP.</p> <p>Odnośnie do okresu 15 dni roboczych na przekazanie dokumentów należy zwrócić uwagę, iż obowiązek ten dotyczy ściśle określonych w art. 17 ust. 3 (obecnie art. 22 ust. 3) dokumentów, tj:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) kopii umowy o pracę pracownika delegowanego na terytorium RP lub innego równoważnego dokumentu poświadczającego warunki zatrudnienia w ramach nawiązanego stosunku pracy;</li> <li>2) dokumentacji dotyczącej czasu pracy pracownika delegowanego na terytorium RP w zakresie rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz liczby przepracowanych godzin w danym dniu lub jej kopii;</li> <li>3) dokumentów</li> </ol>
-----	--	------------------------------	--	---

				określających wysokość wynagrodzenia pracownika delegowanego na terytorium RP wraz z wysokością dokonanych odliczeń zgodnie z właściwym ustawodawstwem oraz dowodów wypłaty takiemu pracownikowi wynagrodzenia lub ich kopii.
12.	Art. 18. Kto, będąc pracodawcą delegującym pracownika na terytorium RP: 1) nie wyznacza osoby, o której	Business Centre Club	Z uwagi na transgraniczny charakter przedmiotu analizowanej regulacji niezbędne jest doprecyzowanie w treści Rozdziału VI pojęcia miejsca popełnienia czynów stypizowanych w treści art. 18 Projektu. W procesie stosowania tego przepisu może bowiem powstać uzasadniona wątpliwość, czy wykroczenia określone w art. 18 pkt. 2, 3, 4, 5, 6 mogą zostać popełnione poza terytorium RP i tym samym czy na gruncie art. 3 § 2 Kodeksu wykroczeń	Redakcja przepisów wskazuje na to, że określone obowiązki mają być zrealizowane wobec Państwowej Inspekcji Pracy, a zatem ich niedopełnienie będzie miało miejsce na

<p>mowa w art. 16 ust. 1, 2) nie składa Państwowej Inspekcji Pracy najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi oświadczenia, o którym mowa w art. 16 ust. 2, 3) nie zawiadamia o każdej zmianie informacji zawartych w oświadczeniu, zgodnie z art. 16 ust. 3, 4) nie przechowuje w okresie delegowania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w formie elektronicznej lub papierowej dokumentów, o których mowa w art. 17 ust. 1, 5) nie udostępnia</p>		<p>pracodawca ponosi za takie czyny odpowiedzialność (zgodnie z art. 3 § 2 Kodeksu wykroczeń odpowiedzialność za wykroczenie popełnione za granicą zachodzi tylko wtedy, gdy przepis szczególny taką odpowiedzialność przewiduje).</p> <p>W analizowanej regulacji brak jest przepisu szczególnego wymaganego przez art. 3 § 2 Kodeksu wykroczeń, który przewidywałby odpowiedzialność za czyny (których znamiona zostały określone w art. 18 pkt. 2, 3, 4, 5, 6) popełnione poza terytorium RP. W celu wyeliminowania tych wątpliwości możliwe jest dodanie w Rozdziale VI postanowienia zgodnie z którym: <i>„Wykroczenia określone w art. 18 pkt. 2), 3), 4), 5), 6) uważa się za popełnione na terytorium RP w miejscu, gdzie sprawca zaniechał działania, do którego był obowiązany.”</i> Zmiana ta wyeliminuje wątpliwość związaną z ustalaniem miejsca popełnienia czynów opisanych w art. 18 pkt. 2 ,3, 4 ,5 ,6, w tym uniemożliwi formułowanie twierdzeń jakoby czyny te mogły zostać popełnione poza terytorium RP.</p> <p>Przyjmując że osoba, jaką pracodawca ma obowiązek wyznaczyć na gruncie art. 16 ust. 1 Projektu, może być wyznaczona poza terytorium RP, doprecyzowania w analizowanym projekcie ustawy wymaga, że zaniechanie w tym zakresie i tym samym popełnienie czynu opisanego w art. 18 pkt. 1) nie zwalnia pracodawcy z odpowiedzialności za wykroczenia opisane w tym przepisie.</p> <p>Potrzeba wprowadzenia tej regulacji wynika wprost z treści ogólnej zasady prawa karnego, która na gruncie prawa wykroczeń regulowana jest przez art. 3 § 2 Kodeksu wykroczeń, zgodnie z którym odpowiedzialność za wykroczenie popełnione za granicą zachodzi tylko wtedy, gdy przepis szczególny taką odpowiedzialność przewiduje. Zaproponowana norma stanowiłaby właśnie w obliczu art. 3 § 2 Kodeksu wykroczeń ową regulację szczególną, która umożliwiłaby penalizowanie w Polsce czynów wypełniających znamiona opisane art. 18 pkt 1, a popełnionych</p>	<p>terytorium RP.</p>
--	--	---	-----------------------

<p>w okresie delegowania pracownika na terytorium RP, na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, dokumentów zgodnie z art. 17 ust. 2,</p> <p>6) nie dostarcza w okresie 2 lat po zakończeniu wykonywania pracy przez pracownika delegowanego na terytorium RP, na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, dokumentów, zgodnie z art. 17 ust. 3</p> <p>- podlega karze grzywny od 1 000 do 30 000 złotych.</p>		<p>poza terytorium RP.</p> <p>W porównaniu z sankcjami na jakie narażeni są polscy przedsiębiorcy na skutek wprowadzenia w Państwach Członkowskich nowych regulacji sankcje przewidziane w Projekcie są mało dotkliwe. Tytułem przykładu należy wskazać, że we Francji w lipcu 2014 r. kiedy wprowadzono tzw. ustawę Savary przewidziano sankcje np. dla głównego wykonawcy lub inwestora, który nie dochowuje obowiązku zachowania należytej staranności w zakresie kontroli kopii deklaracji o oddelegowaniu i kopii aktu powołania przedstawicieli i w związku z takim czynem przewidziano karę administracyjną, która może wynieść maksymalnie 2000 euro za każdego pracownika oddelegowanego (4000 euro w przypadku recydywy). Natomiast niemiecka ustawa o płacy minimalnej przewiduje kary w wysokości do 500 000 euro (§ 21 Mindestlohngesetz – MiLoG). Zagrożenie grzywną nawet w maksymalnej wysokości 30 000 jest sankcją stosunkowo mało dotkliwą jeżeli chodzi o czyny popełnione za granicą. Sankcja ta nie zapewnia w ocenie Opiniujących prawidłowe zabezpieczenia wykonania nowych regulacji.</p>	
	<p>Konfederacja Lewiatan</p>	<p>Konfederacja Lewiatan wnioskuje także o obniżenie grzywny zapisanej w art. 18 ustawy, za niedotrzymanie terminów określonych w art. 17 do 1000 zł.</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona. Proponowany w projekcie ustawy zakres wysokości grzywny odpowiada zakresowi przyjętemu w Kodeksie pracy za każdego rodzaju wykroczenie.</p>

13.	Art. 19. Kto, będąc pracodawcą delegującym pracownika z terytorium RP lub przedsiębiorcą w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej, nie udziela informacji na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, zgodnie z art. 12 ust. 2, podlega karze grzywny od 1 000 do 30 000 złotych.	Business Centre Club	<p>Zgodnie z tym przepisem sankcji za wykroczenie (kara grzywny do 30 000) podlega podmiot, który nie udziela informacji na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, zgodnie z art. 12 ust. 2. Przy czym art. 12 ust. 2 Projektu, ani żaden inny przepis Projektu nie zawierają katalogu takich informacji. W tym miejscu należy wskazać, że pomimo tego, że do wykroczeń nie stosuje się terminu „odpowiedzialność karna”, to wymogi w zakresie określoności znamion wykroczenia w ustawie winny być takie same jak w przypadku przestępstw i przestępstw skarbowych. Wyrażona w art. 42 ust. 1 Konstytucji zasada <i>nullum crimen sine lege</i> rozciąga się na wszystkie formy represji, które państwo może stosować wobec obywatela. Odpowiedzialność za wykroczenia wiąże się z możliwością wymierzenia sprawcy kary, a zatem jest to odpowiedzialność związana ze stosowaniem represji wobec obywatela. Przepis art. 19 Projektu nie zawiera wszystkich elementów dyspozycji normy prawnej. Przewiduje odpowiedzialność za zachowanie sprzeczne z dyspozycją określoną w 12 ust. 2, który jest przepisem niedookreślonym i tym samym prowadzi do sytuacji, w którym to organ któremu nie przekazano informacji będzie każdorazowo decydował czy informacje mają charakter „informacji niezbędnych” w rozumieniu tego przepisu. W związku z tym w celu dookreślenia przepisu Opiniujący stoją na stanowisku dotyczącym konieczności wprowadzenia katalogu informacji których pracodawcy mają udzielać Państwowej Inspekcji Pracy.</p> <p>Zgodnie z zasadą wyrażoną w rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów w sprawie "Zasad techniki prawodawczej" zasadą jest, że w przepisie karnym znamiona czynu zabronionego określa się w sposób wyczerpujący, bez odsyłania do nakazów albo zakazów zawartych w pozostałych przepisach tej samej ustawy lub w przepisach innych ustaw. Odesłania stosuje się wyjątkowo tylko w przypadku, gdy bezprawność czynu polega na naruszeniu nakazów</p>	<p>Nie można zamknąć katalogu informacji, o jakie może występować PIP ze względu na otwarty charakter elementów wskazanych w art. 4 dyrektywy 2014/67/UE, o które mogą pytać organy innych państw członkowskich.</p> <p>Jednocześnie należy zwrócić uwagę na art. 6 ust. 4 tej dyrektywy zgodnie z którym, „w celu udzielenia odpowiedzi na wniosek o pomoc od właściwych organów innego państwa członkowskiego, państwa członkowskie zapewniają dostarczenie przez usługodawców prowadzących działalność na ich terytorium ich właściwym organom wszelkich informacji potrzebnych do nadzoru nad działalnością tych usługodawców zgodnie z ich przepisami krajowymi. Państwa członkowskie podejmują odpowiednie środki w przypadku</p>
-----	--	----------------------	--	---



		albo zakazów wyraźnie sformułowanych w innych przepisach tej samej ustawy (...). Art. 12 ust. 2 Projektu do którego odsyła art. 19 Projektu nie przewiduje jakie dokładnie informacje ma przekazać przedsiębiorca w związku z czym w celu odtworzenia normy prawnej należałoby odwołać się do kolejnych przepisów (a i to nie pozwala na odkodowanie normy sankcjonowanej), co jest niedopuszczalne na gruncie prawa karnego.	niedostarczenia takich informacji.”
	Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	Pracodawcy RP proponują ponadto usunięcie art. 19 projektowanej ustawy, ustanawiającego sankcję za uchybienie obowiązkowi udzielenia odpowiedzi w terminie, ewentualnie wprowadzenie następujących modyfikacji przedmiotowego przepisu: Art. 19. Kto, będąc pracodawcą delegującym pracownika z terytorium RP lub przedsiębiorcą w rozumieniu przepisów Ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej, nie udziela informacji na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, zgodnie z art. 12 ust. 2, <i>i nie uzasadnia okoliczności uchybienia obowiązkowi, podlega karze grzywny od 1000 do 5000 złotych.</i>	Uwaga nieuwzględniona. Przepis dot. wykroczenia nie może być tak sformułowany, aby o objęciu odpowiedzialnością mógł decydować podmiot zobowiązany do określonego działania.
	Konfederacja Lewiatan	Należy także zauważyć, że w art. 19. przewidziano dla pracodawcy, który nie dotrzymał oznaczonego w art. 12 ust. 2 ustawy, 5 dniowego terminu karę grzywny od 1 000 do 30 000 złotych. W ocenie Konfederacji Lewiatan grzywna taka jest niewspółmierna do wagi uchybienia i powinna zostać obniżona do 1000 zł. Zmiana taka jest tym bardziej uzasadniona, że ustawodawca przewidział dla pracodawców niezwykle krótki, trudny do dotrzymania termin. Ponadto samo opóźnienie nie powinno być traktowane jako faktyczne wykroczenie, które może dopiero zostać ustalone w wyniku kontroli, a nie zakładane na podstawie spóźnienia z dostarczeniem odpowiedzi na wniosek.	W projekcie wydłużono – z 5 do 7 dni roboczych – czas na udzielenie informacji Państwowej Inspekcji Pracy przez pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP albo przez przedsiębiorcę.  Kara grzywny wskazana w projekcie ustawy ma wymiar od 1 tys. zł do 30 tys. zł. W postępowaniu mandatowym – co do zasady – inspektor

				może nałożyć karę w wysokości do 2 tys. zł. W razie wystąpienia przez inspektora do sądu z wnioskiem o ukaranie, sąd ocenia okoliczności naruszenia mające wpływ na wysokość kary. Oznacza to, że pracodawca nie będzie automatycznie karany grzywną w wysokości 30 tys. zł.
14.	Art. 22. W ustawie z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2013 r. poz. 267, z późn. zm) w art. 31 po § 1 dodaje się § 1a w brzmieniu: „§ 1a. Organizacja społeczna może brać udział w postępowaniu w imieniu i na rzecz pracownika delegowanego na	Konfederacja Lewiatan	Należy zwrócić uwagę na art. 22 ustawy w zakresie uregulowania kwestii udziału organizacji społecznej w postępowaniu w imieniu i na rzecz pracownika delegowanego na terytorium RP lub z terytorium RP albo pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP lub z terytorium RP. Z zaproponowanej regulacji wynika, że organizacja społeczna może brać udział w tych postępowaniach za zgodą wymienionych osób. W ocenie Konfederacji Lewiatan właściwszy byłby zapis stanowiący, że organizacja społeczna może brać udział w takich postępowaniach na wniosek pracownika delegowanego na terytorium RP lub z terytorium RP albo pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP lub z terytorium RP.	Przepis został doprecyzowany poprzez wskazanie, że chodzi o zgodę strony, w imieniu i na rzecz której organizacja społeczna występuje w postępowaniu.  Jednocześnie należy zwrócić uwagę na art. 11 ust. 3 dyrektywy 2014/67/UE stanowiący, iż „państwa członkowskie zapewniają, by związki zawodowe i inne strony trzecie, takie jak stowarzyszenia, organizacje i inne podmioty prawne, które mają zgodnie z kryteriami ustanowionymi na podstawie

	terytorium RP lub z terytorium RP albo pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP lub z terytorium RP – za ich zgodą.”.			prawa krajowego uzasadniony interes w zapewnieniu przestrzegania niniejszej dyrektywy i dyrektywy 96/71/WE, mogły brać udział w imieniu lub na rzecz pracowników delegowanych lub ich pracodawcy i za ich zgodą, we wszelkich postępowaniach sądowych lub administracyjnych, celem wdrożenia niniejszej dyrektywy i dyrektywy 96/71/WE lub egzekwowania zobowiązań z nich wynikających.”
15.	Art. 23. W ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2014 r. poz. 101, z późn. zm.):	Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych	W rozdziale VIII projektowanej ustawy wprowadza się art. 22 przewidujący zmianę Kodeksu postępowania administracyjnego poprzez dodanie w art. 31 po § 1 przepisu § 1a w brzmieniu: „§ 1a. Organizacja społeczna może brać udział w postępowaniu w imieniu i na rzecz pracownika delegowanego na terytorium RP lub z terytorium RP albo pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP lub z terytorium RP - za ich zgodą.”. Proponujemy wprowadzenie analogicznej zmiany do Kodeksu postępowania cywilnego.	Uwaga nieuwzględniona. Nie ma konieczności wprowadzania takiej zmiany, bowiem stosowne regulacje już obowiązują w Kodeksie postępowania cywilnego – Tytuł III Organizacje pozarządowe oraz art. 462, zgodnie z którym „w sprawach z zakresu prawa

				pracy i ubezpieczeń społecznych organizacje pozarządowe w zakresie swoich zadań statutowych, za zgodą pracownika lub ubezpieczonego wyrażoną na piśmie, mogą wytaczać powództwa na rzecz pracownika lub wnosić odwołania od decyzji organów rentowych, a także, za zgodą pracownika lub ubezpieczonego wyrażoną na piśmie, przystępować do nich w toczącym się postępowaniu.”
16.	Art. 26. W ustawie z dnia 11 października 2013 r. o wzajemnej pomocy przy dochodzeniu podatków, należności celnych i innych należności pieniężnych (Dz. U. poz. 1289 oraz z 2015 r. poz. 211) wprowadza się następujące zmiany:	Konfederacja Lewiatan	Zaproponowana w ustawie w art. 26 regulacja dotycząca wzajemnej pomocy w zakresie egzekwowania kar lub grzywien administracyjnych nałożonych w związku z naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracowników z terytorium RP w ramach świadczenia usług nie zabezpiecza odpowiednio interesów polskich firm delegujących przed sytuacjami nałożenia i egzekwowania od nich kar lub grzywien w sposób niezgodny z prawem, a w szczególności nieproporcjonalnych i dyskryminujących. Należy zwrócić uwagę, że proces egzekwowania kary nie może następować w sposób automatyczny. Polski organ egzekwujący karę lub grzywnę administracyjną przed podjęciem egzekucji powinien zbadać, czy nie doszło do naruszenia zasad prawnych przysługujących polskiemu przedsiębiorcy jako stronie w tego typu sprawach. Konfederacja Lewiatan otrzymuje wiele sygnałów od przedsiębiorców delegujących pracowników, że zagraniczne instytucje kontrolne nakładają na nich kary i grzywny w sposób i w	Zgodnie z art. 15 ust. 3 dyrektywy 2014/67/UE właściwy organ, do którego wpłynął (...) wniosek o egzekucję kary lub grzywny administracyjnej lub o powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia takiej kary lub grzywny, uznaje taki wniosek bez wymagania dalszych formalności i bez zwłoki podejmuje wszystkie działania niezbędne do jego wykonania, chyba że ten organ, do którego wpłynął wniosek, postanowi powołać

<p>1) w art. 2 dodaje się pkt 8 w brzmieniu:  „8) kar lub grzywien administracyjnych nałożonych w związku z naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracowników z terytorium RP w ramach świadczenia usług.”;</p> <p>2) w art. 3:  a) po pkt 4 dodaje się pkt 4a w brzmieniu:  „4a) organ wnioskujący - właściwy organ państwa członkowskiego, który w ramach wzajemnej pomocy zwraca się z wnioskiem o</p>		<p>sytuacjach nieuzasadnionych, co jest interpretowane jako działanie o charakterze dyskryminującym mającym na celu zniechęcenie do prowadzenia w ich krajach działalności za polegającej na eksporcie usług.</p> <p>Wobec powyższego niezbędne jest wprowadzenie regulacji, które pozwalałyby polskim organom weryfikować zgodność z prawem kar i grzywien nakładanych przez zagraniczne instytucje. Zasadne byłoby wprowadzenie regulacji pozwalającej weryfikować, czy polska firma dysponowała skutecznymi narzędziami obrony swoich praw w postępowaniu zakończonym nałożeniem kary lub grzywny administracyjnej. Czy postępowanie zostało prowadzone z jej udziałem, czy była prawidłowo zawiadomiona, czy miała możliwość dostępu do akt postępowania, czy decyzja o nałożeniu kary bądź grzywny została przetłumaczona na język polski, czy uwzględnione zostały złożone przez nią wnioski dowodowe. Ocena powyższych okoliczności powinna być dokonywana przez pryzmat obowiązujących na terenie RP zasad prawnych.</p> <p>Potrzebne jest także wprowadzenie regulacji obligującej organ egzekucyjny do uzyskania potwierdzenia wykonalności takiego tytułu w Polsce w odrębnym postępowaniu na terenie Polski. W ramach tego postępowania mogłoby nastąpić sprawdzenie spełnienia przestrzegania zapisanych w konstytucji RP podstawowych praw i wolności przysługujących pozwanym oraz mających do nich zastosowanie zasad prawnych.</p>	<p>się na jedną z podstaw do odmowy wskazanych w art. 17.</p> <p>Projekt ustawy uwzględnia przesłanki odmowy realizacji wniosku określone w art. 17 dyrektywy (jedna z podstaw odmowy zawarta jest w ustawie o postępowaniu egzekucyjnym w administracji).</p>
---	--	---	--

	<p>powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia kary lub grzywny administracyjnej, o których mowa w art. 2 pkt 8, lub egzekucję takiej kary lub grzywny;”,  b) pkt 9 otrzymuje brzmienie:  „9) wniosek o udzielenie pomocy - wniosek o udzielenie informacji, wniosek o powiadomienie, wniosek o odzyskanie należności pieniężnych, wniosek o podjęcie środków zabezpieczających należności</p>			
--	--	--	--	--

	<p>pieniężne, wniosek o powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia kary lub grzywny administracyjnej oraz wniosek o egzekucję takiej kary lub grzywny.”;</p> <p>3) po tytule V dodaje się tytuł Va w brzmieniu(...)</p>			
<b>Inne uwagi</b>				
17.		<p>Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”</p>	<p>Dyrektywa w sprawie egzekwowania w preambule (pkt 34) oraz w art. 11 ustęp 3 wskazuje w pierwszej kolejności na związki zawodowe jako na podmioty, którym należy zapewnić udział we wszystkich postępowaniach mających na celu egzekwowanie dyrektywy. W projekcie ustawy zabrakło należytego odniesienia do tych zapisów. Związki zawodowe jako organizacje, które mają możliwość transgranicznego pozyskiwania informacji bezpośrednio ze źródeł, są w szczególności sposobem predysponowane do uczestnictwa w procedurach zapewniających skuteczną ochronę pracowników delegowanych.</p> <p>W projekcie, w sposób niepełny implementowana jest treść art. 11 ust. 3 Dyrektywy w sprawie egzekwowania. Wskazuje on na konieczność zapewnienia, by między innymi związki zawodowe mogły efektywnie brać udział we wszystkich postępowaniach</p>	<p>Kwestię możliwości udziału związków zawodowych w postępowaniu przed polskimi sądami w sprawach z zakresu prawa pracy na rzecz pracowników delegowanych z i na terytorium RP regulują już przepisy kodeksu postępowania cywilnego. Wdrożenia wymagała natomiast kwestia udziału organizacji społecznych w postępowaniu administracyjnym w imieniu</p>

		<p>sądowych i administracyjnych, mających za przedmiot zagadnienia regulowane w obu dyrektywach. Zmiany w kodeksie postępowania administracyjnego zaproponowane w art. 22 projektu ustawy, a mające na celu wdrożenie art. 11 Dyrektywy w sprawie egzekwowania, należy ocenić jako idące we właściwym kierunku. Brakuje jednak w projekcie ustawy zapisu, który określałby możliwość złożenia przez związek zawodowy wniosku do PIP wskazującego na podejrzenie łamania uprawnień pracowników delegowanych, w szczególności pracowników delegowanych w sytuacji, gdy Polska jest państwem wysyłającym. Projektowany art. 9 ust. 2 litera d wskazuje, że do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy udzielanie odpowiedzi na uzasadnione wnioski właściwych organów innego państwa członkowskiego o dostarczenie informacji dotyczących delegowania pracowników na terytorium RP albo z terytorium RP, a także na przeprowadzaniu działań kontrolnych na wniosek takich organów. Postulujemy, aby takie wnioski mogły składać także związki zawodowe.</p> <p>Sytuacja z którą najczęściej spotyka się NSZZ „Solidarność” to otrzymanie informacji od pracownika delegowanego poza terytorium RP lub od związków zawodowych działających w innym państwie członkowskim o podejrzeniu naruszenia zasad dotyczących delegowania, m.in. polegającym na tym, że przedsiębiorstwo delegujące nie prowadzi faktycznej działalności na terytorium RP (problem określany jako <i>letter box company</i>) albo polegającym na ocenie tegoż pracownika/związku zawodowego z innego państwa, że w ogóle delegowanie nie ma miejsca ze względu na okres w jakim „delegowany” pracownik wykonuje pracę za granicą (problem który możemy określić jako permanentne delegowanie). Projektowana regulacja powinna jasno określać ścieżkę wniosku, który mógłby być złożony przez związek zawodowy do PIP o dokonanie oceny sytuacji. Powinna ona być dokonana w miarę szybko - oczywiście w racjonalnym terminie, ze</p>	<p>i na rzecz pracownika delegowanego na terytorium RP lub z terytorium RP albo pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP lub z terytorium RP. Przepisy kpc oraz znowelizowanego kpa służą realizacji art. 11 ust. 3 dyrektywy.</p> <p>Artykuł 9 projektu ustawy ma natomiast na celu wdrożenie regulacji dyrektywy 2014/67/UE dotyczących współpracy właściwych organów poszczególnych państw członkowskich – w szczególności art. 6 dyrektywy. W ramach tego artykułu inspekcja pracy będzie udzielała odpowiedzi na zapytania właściwych organów z innych państw członkowskich.</p> <p>Niezależnie od powyższego wskazać należy, że w aktualnym stanie prawnym organizacje związkowe mają możliwość kierowania do</p>
--	--	--	--



			<p>względu na konieczność w wielu wypadkach współpracy PIP z organami kontroli w innym państwie członkowskim oraz podmiotami w Polsce takimi jak ZUS.</p> <p>Ponadto Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” zwraca uwagę, że zastosowanie wobec pewnej grupy pracowników rozwiązań negocjacyjnego bądź wynikających z indywidualnych umów o pracę, do czego zobowiązuje art. 77(5) § 4 Kodeksu pracy, oznacza w większości przypadków wypłatę zaniżonej wysokości diety zagranicznej i krajowej w stosunku do diety otrzymywanej obligatoryjnie przez pracowników zatrudnionych w sferze publicznej. Pracownicy małych i średnich przedsiębiorstw zatrudnieni u prywatnych pracodawców znajdują się w porównywalnie gorszej sytuacji niż pracownicy sfery budżetowej. Na skutek zastosowania pozornie neutralnego kryterium ustawowego dochodzi do różnicowania sytuacji pewnej grupy zatrudnionych i w ostateczności do niekorzystnego nierównego traktowania. W przedstawionej niżej sprawie wypowiedział się Trybunał Konstytucyjny Rzeczypospolitej Polskiej nie dostrzegając niezgodności z Konstytucją. Wydaje się więc, że w zestawieniu z wzorcem unijnym w przedmiotowej sprawie możemy mieć do czynienia z dyskryminacją pośrednią polegającą na stosowaniu mechanizmu ustawowego który umożliwia ustalanie, w sposób negocjacyjny lub umowny, wysokości diety krajowej i zagranicznej obywateli polskich zatrudnianych poza sferą budżetową. Polski pracownik w przypadku zagranicznej podróży służbowej nie otrzymuje płacy minimalnej Państwa Członkowskiego, na którego terytorium jest delegowany. Dieta zagraniczna polskiego pracownika spoza sfery budżetowej może być ustalona na najniższym stałym poziomie 30 złotych polskich za dobę podróży (około 7 EUR) zgodnie z § 7 rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub</p>	<p>Państwowej Inspekcji Pracy skarg wskazujących na nieprawidłowości w zakresie delegowania pracowników. W myśl art. 63 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej każdy - a zatem i związek zawodowy - ma prawo składać petycje, wnioski i skargi w interesie publicznym, własnym lub innej osoby za jej zgodą do organów władzy publicznej oraz do organizacji i instytucji społecznych w związku z wykonywanymi przez nie zadaniami zleconymi z zakresu administracji publicznej. Zgodnie z art. 227 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r., poz. 23) przedmiotem skargi może być w szczególności naruszenie praworządności lub interesów skarżących. Zatem jeśli organizacja związkowa powźmie podejrzenie o nieprzestrzeganiu uprawnień</p>
--	--	--	--	--

			<p>samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej w związku z art. 77(5) §4 Kodeksu pracy ponieważ naruszają art. 1 ust. 1 i art. 3 ust. 7 akapit drugi dyrektywy 96/71/WE.</p> <p>Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” podkreśla, że projektowana ustawa powinna znaleźć się w porządku prac Zespołu ds. Prawa Pracy Rady Dialogu Społecznego.</p>	<p>pracowników delegowanych, również przez polskich przedsiębiorców, ma możliwość skierowania skargi do jednostki organizacyjnej PIP (tj. okręgowego inspektoratu pracy lub oddziału) właściwej ze względu na siedzibę przedsiębiorcy. Skarga zostanie rozpatrzona w trybie określonym w Dziale VIII Kodeksu postępowania administracyjnego. Dodać trzeba, że w myśl art. 31 Kodeksu postępowania administracyjnego organizacja związkowa może wystąpić z żądaniem dopuszczenia jej do udziału w postępowaniu prowadzonym przez inspektora pracy na prawach strony. A zgodnie z projektowanym art. 31 § 1a kpa (vide: art. 22 projektu ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług) związek zawodowy będzie mógł brać udział</p>
--	--	--	--	--

				<p>w postępowaniu w imieniu i na rzecz pracownika delegowanego na terytorium RP</p> <p>lub z terytorium RP albo pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP lub z terytorium RP - za zgodą strony w imieniu i na rzecz której występuje w postępowaniu.</p> <p>Warto również zaznaczyć, że obowiązek współdziałania PIP</p> <p>z organizacjami związkowymi wynika wprost z art. 14 ust. 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2015 r., poz. 640).</p> <p>Zakres i formy współdziałania m.in. ze związkami zawodowymi określa art. 29 ust. 2 ustawy o PIP, w myśl którego współdziałanie to polega w szczególności na:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- informowaniu o tematyce i zakresie przeprowadzanej kontroli,</li> <li>- analizowaniu</li> </ul>
--	--	--	--	--

				<p>zgłoszonych uwag i spostrzeżeń,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– informowaniu o wynikach kontroli i podjętych decyzjach,</li> <li>– udzielaniu porad i informacji z zakresu prawa pracy.</li> </ul> <p>Nie można też pominąć Porozumienia pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy a centralami związków zawodowych w sprawie zasad współdziałania w zakresie ochrony pracy, zawartego w dniu 26 lutego 2007 r., które upoważnia NSZZ „Solidarność” do informowania PIP o stwierdzonych przypadkach naruszenia uprawnień pracowniczych.</p>
18.		Konfederacja Lewiatan	<p>Warto także zauważyć, że zgodnie z art. 9 ust. 1 Dyrektywy 2014/67/UE w ust. 1 państwa członkowskie mogą wprowadzać jedynie wymogi administracyjne i środki kontrolne niezbędne do zapewnienia skutecznego monitorowania zgodności z zobowiązaniami ustanowionymi w niniejszej dyrektywie i dyrektywie 96/71/WE, o ile takie wymogi i środki są uzasadnione i proporcjonalne zgodnie z prawem Unii. Wynika z tego, że poszczególne państwa członkowskie nie są zobowiązane do wdrażania wszystkich wymogów administracyjnych i środków</p>	<p>W projekcie ustawy zdecydowano się wprowadzić jedynie podstawowe środki przewidziane w art. 9 ust. 1 dyrektywy, które umożliwią Państwowej Inspekcji Pracy nabycie informacji o delegowaniu pracowników.</p>

			kontrolnych wskazanych przykładowo w dyrektywie. W związku z powyższym w ocenie Konfederacji Lewiatan ustawą wdraża się nadmierną liczbę, bo niemal wszystkie wymienione w dyrektywie wymogi administracyjne i środki kontrolne, które będą powodować obciążenia biurokratyczne, informacyjne i utrudnienia w działalności pracodawców delegujących pracowników w ramach świadczenia usług, co przełoży się na wzrost kosztów administracyjnych przedsiębiorstw.	
--	--	--	--	--

**Uwagi zgłoszone w trakcie konsultacji publicznych projektu ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług**

L.p.	Proponowany tekst przepisu	Organizacja	Uwaga	Odniesienie
1.	Art. 3. Użyte w ustawie określenia oznaczają:	Polskie Forum HR	<p>Poddany pod konsultacje społeczne projekt ustawy posługuje się określeniem „pracownik”. Projektodawca nie wprowadza jednak w jego treści definicji tego pojęcia. Brak tej definicji może błędnie sugerować, iż należy odwołać się do pojęcia „pracownika” zdefiniowanego w art. 2 Kodeksu Pracy, zgodnie z którym „<i>pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę</i>”.</p> <p>Tymczasem, zarówno Dyrektywa podstawowa 96/71/WE, jak również Dyrektywa wdrożeniowa 2014/76/WE w wersji anglojęzycznej posługuje się pojęciem „<i>worker</i>”, które jest znacznie szersze od pojęcia „<i>employee</i>”. Na gruncie prawa unijnego pojęcie „<i>worker</i>” obejmuje swoim zakresem osoby pracujące zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i wszystkie osoby osobiście świadczące za wynagrodzeniem usługi w oparciu o inne umowy, z wyłączeniem osób samozatrudnionych.</p> <p>Niezależnie od powyższego, z artykułu 4 pkt. 3 i 5 Dyrektywy 2014/67 wprost wynika, że aby ocenić, czy pracownik jest rzeczywiście delegowany należy „<i>kierować się między innymi faktami dotyczącymi wykonywania pracy, podporządkowania i wynagrodzenia pracownika, niezależnie od tego, w jaki sposób stosunek łączący strony jest określany w porozumieniu między nimi, niezależnie od tego, czy porozumienie to ma formę</i></p>	<p>Zgodnie z dyrektywą 96/71/WE art. 2 ust. 2: „Dla celów niniejszej dyrektywy przyjmuje się definicję pracownika, którą stosuje się w prawie Państwa Członkowskiego, na terytorium którego pracownik jest delegowany.”</p> <p>Uwaga uwzględniona w części dotyczącej pracowników delegowanych na terytorium RP: Art. 3 pkt 5) „pracownik delegowany na terytorium RP – pracownik zatrudniony w innym państwie członkowskim, tymczasowo skierowany do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP”.</p>

		<p><i>umowy czy nie.”</i></p> <p>Wyraźnym zamiarem unijnego prawodawcy nie było więc, żeby przepisy o delegowaniu pracowników obejmowały jedynie osoby zatrudnione w oparciu o umowę o pracę, ale również o wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową bez względu na stosunek prawny łączący je z podmiotem zlecającym tą pracę. W naszej opinii, brak jednoznacznego zdefiniowania pojęcia „pracownik” w konsultowanej ustawie może nieść za sobą bardzo negatywne skutki prawne. Należać do nich może m.in. nieuznawanie przez sądy krajowe osób zatrudnionych na podstawie umów zlecenie i delegowanych przez polskie przedsiębiorstwa w swobody ramach świadczenia usług do innych państw członkowskich za „pracowników” delegowanych – tego typu opaczne stanowisko pojawiało się już raz na gruncie orzecznictwa sądów krajowych, a konkretnie w wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 15 lipca 2015 r., III AUz 172/14.</p> <p>Polskie przedsiębiorstwa są europejskim potentatem w dziedzinie m.in. świadczenia usług opieki domowej nad osobami starszymi i niepełnosprawnymi. W tej branży umowa zlecenie jest jedyną umową odpowiadającą specyfice pracy personelu opiekuńczego, co potwierdza Państwowa Inspekcja Pracy.</p> <p><i>Sugerowane rozwiązanie: Prosimy o rozważenie wprowadzenia w art. 2 definicji pojęcia „pracownik” uwzględniającej wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową bez względu na stosunek prawny łączący strony za wyjątkiem osób samozatrudnionych.</i></p>	
--	--	---	--

	Polska Izba Handlu	<p>W projekcie używany jest termin „pracownik”, jednak nie ma określenia jego definicji. Jest to niedoprecyzowane i może odnosić do definicji z Kodeksu Pracy („pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę”). W dyrektywach UE występuje pojęcie „worker”, czyli wg. prawa unijnego osoba pracująca na podstawie umowy o pracę, jak i w oparciu o inne umowy, z wyłączeniem osób samozatrudnionych. Brak jasnej wykładni może powodować chaos prawny, np. osoby zatrudnione w oparciu o umowę-zlecenie, mogą być nieuznawane jako pracownicy delegowani. Dlatego warto zdefiniować, że „pracownik” to każda osoba wykonująca pracę, bez względu na rodzaj umowy, z wyjątkiem osób samozatrudnionych.</p>	<p>Zgodnie z dyrektywą 96/71/WE art. 2 ust. 2: „Dla celów niniejszej dyrektywy przyjmuje się definicję pracownika, którą stosuje się w prawie Państwa Członkowskiego, na terytorium którego pracownik jest delegowany.”</p> <p>Uwaga uwzględniona w części dotyczącej pracowników delegowanych na terytorium RP: Art. 3 pkt 5) „pracownik delegowany na terytorium RP – pracownik zatrudniony w innym państwie członkowskim, tymczasowo skierowany do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP”.</p>
	Stowarzyszenie Inicjatywa Mobilności Pracy	<p>Poddany pod konsultacje społeczne projekt ustawy posługuje się określeniem „<i>pracownik</i>”. Projektodawca nie wprowadza jednak w jego treści definicji tego pojęcia. Brak tej definicji może błędnie sugerować, iż należy odwołać się do pojęcia „pracownika” zdefiniowanego w art. 2 Kodeksu Pracy, zgodnie z którym „<i>pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę</i>”.</p> <p>Tymczasem, zarówno dyrektywa podstawowa 96/71/WE, jak również dyrektywa wdrożeniowa 2014/76/WE w wersji anglojęzycznej posługują się pojęciem „<i>worker</i>”,</p>	<p>Zgodnie z dyrektywą 96/71/WE art. 2 ust. 2: „Dla celów niniejszej dyrektywy przyjmuje się definicję pracownika, którą stosuje się w prawie Państwa Członkowskiego, na terytorium którego pracownik jest delegowany.”</p> <p>Uwaga uwzględniona w części dotyczącej pracowników delegowanych na terytorium RP: Art. 3 pkt 5) „pracownik delegowany</p>



		<p>które jest znacznie szersze od pojęcia „<i>employee</i>”. Na gruncie prawa unijnego pojęcie „<i>worker</i>” obejmuje swoim zakresem osoby pracujące zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i wszystkie osoby osobiście świadczące za wynagrodzeniem usługi w oparciu o inne umowy, z wyłączeniem osób samozatrudnionych. Niezależnie od powyższego, z artykułu 4 pkt. 3 i 5 dyrektywy 2014/67/UE wprost wynika, że aby ocenić, czy pracownik jest rzeczywiście delegowany, należy „<i>kierować się między innymi faktami dotyczącymi wykonywania pracy, podporządkowania i wynagrodzenia pracownika, niezależnie od tego, w jaki sposób stosunek łączący strony jest określany w porozumieniu między nimi, niezależnie od tego, czy porozumienie to ma formę umowy czy nie.</i>”</p> <p>Wyraźnym zamiarem unijnego prawodawcy nie było więc, żeby przepisy o delegowaniu pracowników obejmowały jedynie osoby zatrudnione w oparciu o umowę o pracę, ale również wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową bez względu na stosunek prawny łączący je z podmiotem zlecającym tę pracę.</p> <p>W orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej pojęcie „<i>worker</i>” oznacza każdą osobę wykonującą usługi dla i pod kierownictwem innej osoby w zamian za wynagrodzenie („<i>a person performs services for and under the direction of another person in return for which he receives remuneration</i>” – ETS 66/85). Za pracownika Trybunał uznał nawet osobę, która w zamian za opiekę nad samym sobą angażowała się w działalność charytatywną wspólnoty religijnej. Z ostrożności należy dodać, że warunek „<i>pod kierownictwem</i>” ma na celu rozróżnienie osób zatrudnionych od osób</p>	<p>na terytorium RP – pracownik zatrudniony w innym państwie członkowskim, tymczasowo skierowany do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP”.</p>
--	--	--	---

			<p>samozatrudnionych i jego również należy traktować szeroko (ETS C-232/09).</p> <p>W naszej opinii, brak jednoznacznego zdefiniowania pojęcia „pracownik” w konsultowanej ustawie może nieść za sobą bardzo negatywne skutki prawne dla polskich eksporterów usług. Należać do nich może m.in. nieuznawanie przez sądy krajowe osób zatrudnionych na podstawie umów zlecenie i delegowanych przez polskie przedsiębiorstwa do innych państw w ramach swobody świadczenia usług członkowskich za <i>pracowników delegowanych</i> – tego typu opaczne stanowisko pojawiało się już raz na gruncie orzecznictwa polskich sądów, a konkretnie w wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 15 lipca 2015 r., III AUz 172/14.</p> <p>Polskie przedsiębiorstwa stały się europejskim potentatem w dziedzinie m.in. świadczenia usług opieki domowej nad osobami starszymi i niepełnosprawnymi. W tej branży umowa zlecenie jest jedyną umową odpowiadającą specyfice pracy personelu opiekuńczego, a jednocześnie pozbawiona jest znamion stosunku pracy, co w postępowaniach kontrolnych potwierdziła Państwowa Inspekcja Pracy. Szacuje się, że w tej branży zatrudnione jest około 15-20 tys. osób.</p> <p><i>Sugerowane rozwiązanie: Prosimy o rozważenie wprowadzenia w art. 2 definicji pojęcia „pracownik” uwzględniającej wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową bez względu na stosunek prawny łączący strony za wyjątkiem osób samozatrudnionych.</i></p>	
2.	Art. 3 pkt 2 pracodawca delegujący pracownika na	Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia	<p>Powyższa definicja zawarta w Projekcie jest niemal identyczna z regulacją zawartą dotychczas w art. 67[1] § 2 Kodeksu pracy. Powołany przepis Kodeksu pracy budził wątpliwości w praktyce i literaturze. Wątpliwości</p>	<p>Uwaga uwzględniona. Nowy art. 3 pkt 3) „pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP – pracodawca mający siedzibę</p>

	<p>terytorium RP – pracodawca mający siedzibę lub miejsce zamieszkania w innym państwie członkowskim, kierujący tymczasowo pracownika do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:</p> <p>a) w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,</p> <p>b) do zagranicznego oddziału (filii) tego pracodawcy,</p> <p>c) jako agencja pracy tymczasowej;</p>		<p>te po wejściu w życie projektowanej regulacji mogą nabrać większego znaczenia w kontekście sankcji, jakie grożą pracodawcy objętemu działaniem tej regulacji na podstawie art. 18 Projektu.</p> <p>Definicja ta może być traktowana jako zawężająca krąg podmiotów, które mogłyby podlegać tej regulacji w stosunku do Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. Przepis ten nasuwa wątpliwości czy swoim zakresem obejmuje sytuację, w której pracodawca zagraniczny posiadający siedzibę w Unii Europejskiej, kieruje pracownika do pracy w Polsce, w związku z zawarciem umowy z podmiotem zagranicznym.</p> <p>Przepis nie precyzuje również pojęcia "oddział". W tym zakresie, jak wskazywano dotychczas w literaturze, pewną pomocą są przepisy prawa gospodarczego (ustawa o swobodzie działalności gospodarczej). Przez oddział należy więc rozumieć jednostkę organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej. Większym problemem interpretacyjnym jest zdefiniowanie pojęcia "filia". W szczególności powstaje pytanie o to, czy pojęcie to obejmuje spółki zależnie działające w Polsce, czyli posiadające osobowość prawną, czy nie. Biorąc pod uwagę, że definicja ta ma znaczenie dla odpowiedzialności karno-wykroczeniowej nie sposób przyjąć, że pojęcie filia mogłoby się odnosić do przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorców na terytorium Państwa Członkowskiego.</p> <p>Bez żadnych wątpliwości Projekt przewiduje objęcie swoim działaniem węższej grupy podmiotów aniżeli objętej dyrektywą 96/71/WE choćby poprzez brak</p>	<p>oraz prowadzący znaczną działalność gospodarczą w innym państwie członkowskim, z terytorium którego kieruje tymczasowo pracownika do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:</p> <p>a) w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,</p> <p>b) do zakładu albo przedsiębiorstwa prowadzącego działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, należącego do grupy przedsiębiorstw,</p> <p>c) jako agencja pracy tymczasowej”.</p>
--	---	--	--	--

			<p>wskazania że dotyczy również przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorstw (co nie może być utożsamiane z oddziałem lub filią). W związku z tym najbardziej racjonalnym przy określeniu definicji byłoby skorzystanie wprost z regulacji zawartej w art. 1 ust. 3 dyrektywy 96/71/WE. Dla precyzyjności regulacji należałoby także wprowadzić alternatywę rozłączną w art. 3 pkt. 3 lit. a)–c) Projektu.</p> <p>Należy przy tym podkreślić, że prawidłowe sformułowanie zakresu podmiotowego w Projekcie jest kluczowe dla spełniania wymogu pełnej implementacji dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE (...).</p>	
3.	<p>Art. 3 pkt 4 pracownik delegowany na terytorium RP – pracownik wykonujący pracę w innym państwie członkowskim, tymczasowo skierowany do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP; Art. 3 pkt 5 pracownik</p>	<p>Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia</p>	<p>Postulować należałoby rozwianie ewentualnych wątpliwości związanych z tym, czy pojęcie pracownika dotyczy również innych form zatrudnienia. Biorąc pod uwagę treść dyrektywy 96/71/WE przepisy winny dotyczyć również innych form zatrudnienia. W polskim systemie prawa, w sytuacji gdy pojęcie to zgodnie z wolą ustawodawcy ma być rozumiane szeroko wówczas każdorazowo fakt ten jest w sposób jednoznaczny wskazany w akcie prawnym (np. art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Biorąc pod uwagę wprowadzone regulacje przewidujące odpowiedzialność karno-wykroczeniową należy wskazać, że na gruncie prawa karnego materialnego przyjmuje się, że kluczowym elementem definicji pracownika jest pozostawanie przez niego w stosunku pracy, o którym mowa w art. 22 § 1 Kp. Jeżeli zakresem obowiązywania nowej regulacji mają być objęte również osoby zatrudnione na innej podstawie aniżeli umowa o pracę w Projekcie należałoby zamieścić przepisy zgodnie z</p>	<p>Zgodnie z dyrektywą 96/71/WE art. 2 ust. 2: „Dla celów niniejszej dyrektywy przyjmuje się definicję pracownika, którą stosuje się w prawie Państwa Członkowskiego, na terytorium którego pracownik jest delegowany.”</p> <p>Uwaga uwzględniona w części dotyczącej pracowników delegowanych na terytorium RP: Art. 3 pkt 5.</p> <p>W projekcie przyjęto zatem następujące definicje: Art. 3: pkt 3) pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP – pracodawca mający siedzibę oraz prowadzący znaczną działalność</p>

	<p>delegowany z terytorium RP – pracownik tymczasowo skierowany do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego przez pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP;</p>		<p>którymi pracownikiem jest nie tylko osoba pozostająca w stosunku pracy, lecz także każda inna osoba wykonująca osobiście pracę zarobkową, choćby nie posiadała ona zdolności pracowniczej. Do kategorii tej zaliczają się więc i ci, którzy nie są pracownikami w rozumieniu art. 2 i art. 22 § 1 Kp - np. osoby pracujące na podstawie prawidłowo zawartych umów cywilnoprawnych. Analogiczne zapisy winny dotyczyć pojęcia „pracodawcy”.</p>	<p>gospodarczą w innym państwie członkowskim, z terytorium którego kieruje tymczasowo pracownika do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:</p> <p>a) w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,</p> <p>b) do zakładu albo przedsiębiorstwa prowadzącego działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, należącego do grupy przedsiębiorstw,</p> <p>c) jako agencja pracy tymczasowej;</p> <p>4) pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP – pracodawca mający siedzibę, a w przypadku osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą, główne miejsce wykonywania takiej działalności, na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, kierujący tymczasowo pracownika, w rozumieniu przepisów państwa, do którego jest delegowany, do pracy na terytorium tego państwa członkowskiego:</p> <p>a) w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym</p>
--	--	--	---	---

				<p>działalność na terytorium innego państwa członkowskiego,  b) do zakładu albo przedsiębiorstwa prowadzącego działalność na terytorium tego państwa członkowskiego, należącego do grupy przedsiębiorstw,  c) jako agencja pracy tymczasowej;  5) pracownik delegowany na terytorium RP – pracownik zatrudniony w innym państwie członkowskim, tymczasowo skierowany do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP;  6) pracownik delegowany z terytorium RP – pracownik, w rozumieniu przepisów państwa, do którego jest delegowany, wykonujący pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, tymczasowo skierowany do pracy na terytorium tego państwa członkowskiego przez pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP;</p>
		Polskie Forum HR	<p>W projekcie ustawy dla określenia pracownika delegowanego Projektodawca używa sformułowania „<i>pracownik tymczasowo skierowany do pracy</i>”. Prawo europejskie świadomie nie wprowadza definicji</p>	<p>Odnosnie do postulatu zastąpienia zwrotu „tymczasowego skierowania” wyrażeniem „czasowego skierowania” wymaga wyjaśnienia,</p>

			<p>pojęcia tymczasowości, natomiast w potocznym pojęciu języka polskiego oznacza ono „mający trwać krótko”. Tymczasem Dyrektywa 96/71 w Artykule 2 pkt 1 definiuje pracownika delegowanego jako „pracownika, który przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium innego Państwa Członkowskiego”. W treści dyrektywy zazwyczaj używane jest natomiast określenie „czasowo delegowany do innego państwa”.</p> <p>Dyrektywa 96/71 w swojej treści odnosi się również do pracowników tymczasowych zatrudnianych przez przedsiębiorstwa zatrudnienia tymczasowego. W naszej ocenie pojęcia te mogą być ze sobą mylone, wprowadzać zamęt pojęciowy, czy nawet próby szukania przez krajowe sądy definicji tymczasowego delegowania w polskich przepisach o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.</p> <p><i>Sugerowane rozwiązanie: Proponujemy zastąpienie określenia „tymczasowo” trafniejszymi określeniami „czasowo” lub „przez ograniczony czas”.</i></p>	<p>iz instytucja delegowania pracowników ma swoje podstawy w swobodzie świadczenia usług. Zgodnie z postanowieniami Traktatu o funkcjonowaniu UE (art. 57) swoboda świadczenia usług opiera się na przejściowym świadczeniu usług w innym państwie członkowskim. Uwzględniając przejściowy charakter usługi w motywie 13 dyrektywy 96/71/WE jest mowa o pracodawcach delegujących tymczasowo pracowników. Natomiast w art. 2 ust. 1 wyjaśniono, iż dla celów niniejszej dyrektywy określenie "pracownik delegowany" oznacza pracownika, który przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium innego Państwa Członkowskiego, niż państwa, w którym zwyczajowo pracuje.</p> <p>Ocena „tymczasowości skierowania” nie może opierać się wyłącznie na językowej analizie użytego zwrotu, ale musi uwzględniać dorobek Trybunału Sprawiedliwości UE w zakresie pojęcia przejściowego świadczenia usługi.</p>
--	--	--	---	--

		Polska Izba Handlowa	<p>Warto w ustawie zastąpić termin „tymczasowo” celniejszym „czasowo”. W treści dyrektywy do określania delegowanych pracowników, jest używane określenie „czasowo delegowany pracownik”, natomiast słowo „tymczasowo” używane jest do określania pracowników zatrudnianych przez agencje pracy tymczasowej. Niedoprecyzowanie tego może wprowadzić niepotrzebny chaos pojęciowy.</p>	<p>Odnośnie do postulatu zastąpienia zwrotu „tymczasowego skierowania” wyrażeniem „czasowego skierowania” wymaga wyjaśnienia, iż instytucja delegowania pracowników ma swoje podstawy w swobodzie świadczenia usług. Zgodnie z postanowieniami Traktatu o funkcjonowaniu UE (art. 57) swoboda świadczenia usług opiera się na przejściowym świadczeniu usług w innym państwie członkowskim. Uwzględniając przejściowy charakter usługi w motywie 13 dyrektywy 96/71/WE jest mowa o pracodawcach delegujących tymczasowo pracowników. Natomiast w art. 2 ust. 1 wyjaśniono, iż dla celów niniejszej dyrektywy określenie "pracownik delegowany" oznacza pracownika, który przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium innego Państwa Członkowskiego, niż państwa, w którym zwyczajowo pracuje.</p> <p>Ocena „tymczasowości skierowania” nie może opierać się wyłącznie na językowej analizie użytego zwrotu, ale musi uwzględniać dorobek Trybunału Sprawiedliwości UE w</p>
--	--	----------------------	---	--



				zakresie pojęcia przejściowego świadczenia usługi.
		Stowarzyszenie Inicjatywa Mobilności Pracy	<p>W projekcie ustawy dla określenia pracownika delegowanego Projektodawca używa sformułowania „pracownik tymczasowo skierowany do pracy”.</p> <p>Prawo europejskie świadomie nie wprowadza definicji pojęcia tymczasowości, natomiast w potocznym pojęciu języka polskiego oznacza ono „mający trwać krótko”.</p> <p>Tymczasem dyrektywa 96/71/WE w Artykule 2 pkt 1 definiuje pracownika delegowanego jako „pracownika, który przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium innego Państwa Członkowskiego”. W treści Dyrektywy zazwyczaj używane jest natomiast określenie „czasowo delegowany do innego państwa”.</p> <p>Dyrektywa 96/71 w swojej treści odnosi się również do pracowników tymczasowych zatrudnianych przez przedsiębiorstwa zatrudnienia tymczasowego. W naszej ocenie pojęcia te mogą być ze sobą mylone, wprowadzać zamęt pojęciowy, czy nawet próby szukania przez krajowe sądy definicji tymczasowego delegowania w polskich przepisach o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.</p> <p><i>Sugerowane rozwiązanie: Proponujemy zastąpienie używanego w opiniowanej ustawie określenia „tymczasowo” trafniejszymi określeniami „czasowo” lub „przez ograniczony czas”.</i></p>	<p>Odnośnie do postulatu zastąpienia zwrotu „tymczasowego skierowania” wyrażeniem „czasowego skierowania” wymaga wyjaśnienia, iż instytucja delegowania pracowników ma swoje podstawy w swobodzie świadczenia usług. Zgodnie z postanowieniami Traktatu o funkcjonowaniu UE (art. 57) swoboda świadczenia usług opiera się na przejściowym świadczeniu usług w innym państwie członkowskim. Uwzględniając przejściowy charakter usługi w motywie 13 dyrektywy 96/71/WE jest mowa o pracodawcach delegujących tymczasowo pracowników. Natomiast w art. 2 ust. 1 wyjaśniono, iż dla celów niniejszej dyrektywy określenie "pracownik delegowany" oznacza pracownika, który przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium innego Państwa Członkowskiego, niż państwa, w którym zwyczajowo pracuje.</p> <p>Ocena „tymczasowości skierowania”</p>

				nie może opierać się wyłącznie na językowej analizie użytego zwrotu, ale musi uwzględniać dorobek Trybunału Sprawiedliwości UE w zakresie pojęcia przejściowego świadczenia usługi.
4.	Art. 4. 1. Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP zapewnia takiemu pracownikowi warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż wynikające z przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.) oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników.	Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia	<p>Adresatem powołanego przepisu są podmioty niemające dogłębnej wiedzy dotyczącej systemu prawa pracy w RP, w związku z czym sformułowanie „<i>oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników</i>” może budzić wątpliwości. Odnalezienie właściwych przepisów, które winni stosować zgodnie z systemem prawa państwa, do którego następuje delegowanie jest jedną z najbardziej problematycznych kwestii w związku z tym należałoby w tym zakresie ułatwić rozumienie przepisów ich adresatom, choćby poprzez wprowadzenie katalogu regulacji, jakie winni stosować.</p> <p>Już na kanwie regulacji zawartych w Kodeksie pracy w art. 67[1] § 2 wskazywano, że problem interpretacyjny może dotyczyć znaczenia pojęcia "inne przepisy regulujące prawa i obowiązki pracowników". W literaturze wypowiedziano rozbieżne poglądy w tym zakresie. Z jednej strony stwierdza się, że przepis dotyczy także tzw. swoistych źródeł prawa pracy. Z drugiej strony - jak się wydaje - wypowiedziano pogląd przeciwny. Zważywszy, że adresatem regulacji ma być podmiot zagraniczny postulujemy doprecyzowanie przepisów poprzez wskazanie, jakie konkretnie przepisy winny być stosowane poprzez wskazanie, że chodzi wyłącznie o przepisy stanowiące przez państwo, które regulują prawa</p>	Artykuł 4 ust. 1 zawiera zamknięty katalog warunków zatrudnienia. Źródłem wymienionych warunków zatrudnienia są przepisy Kodeksu pracy albo inne przepisy mające charakter powszechnie obowiązujących. Informacje na temat takich przepisów będą umieszczone na stronie internetowej poświęconej problematyce delegowania.

		<p>i obowiązki pracowników, a więc przepisy kodeksu pracy, innych ustaw oraz aktów wykonawczych do ustaw (rozporządzeń), ewentualnie wskazanie na brak konieczności stosowania określonych aktów (np. układów i porozumień zakładowych).</p> <p>Dyrektywa 2014/67/UE, której wdrożenie ma zapewnić niniejszy projekt ustawy, służy przede wszystkim zagwarantowaniu przestrzegania odpowiedniego poziomu ochrony praw pracowników delegowanych w celu transgranicznego świadczenia usług, określonych w dyrektywie podstawowej. Aby ten cel osiągnąć konieczne jest dookreślenie Projektu w ww. zakresie.</p>	
	<p>Korporacja Przedsiębiorców Budowlanych „Uni-Bud”</p>	<p>Zgodnie z dyrektywą 96/71/WE w odniesieniu do pracowników delegowanych w ramach transgranicznego świadczenia usług znajdują zastosowanie minimalne warunki pracy i zatrudnienia obowiązujące w państwie przyjmującym pod warunkiem, że są one dla nich bardziej korzystne niż warunki w państwie pochodzenia. Natomiast w artykule 4 ustęp 1 projektu ustawy przywołano wyłącznie polskie ustawodawstwo regulujące warunki zatrudnienia.</p> <p>Czy to oznacza, że delegowanych do Polski z Francji czy Niemiec obowiązują polskie warunki zatrudnienia i wynagrodzenia?</p> <p>Nawet jeśli w przyszłości regulacje te zaczną obowiązywać inne kraje o zbliżonym lub niższym poziomie wynagrodzeń (po ich wejściu do UE) to nie ma się o co martwić, gdyż „pułap” polskich warunków to ureguluje.</p>	<p>Przepis art. 4 ust. 1 brzmi Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP zapewnia takiemu pracownikowi warunki zatrudnienia <u>nie mniej korzystne</u> niż wynikające z przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.<sup>1)</sup>) oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników.</p> <p>Przepis ten wskazuje zatem na minimalne wymogi, jakie muszą być spełnione wobec pracowników delegowanych na terytorium RP, co nie oznacza, że nie mogą być stosowane warunki korzystniejsze</p>

<sup>3)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2014 r. poz. 1662 oraz z 2015 r. poz. 1066, 1220, 1224, 1240 i 1268.

			<p>Polskim firmom delegującym pracowników do krajów tzw. starej UE zarzuca się dumping socjalny, choć musimy stosować warunki zatrudnienia i wynagrodzenia obowiązujące w kraju świadczenia usług (a więc znacznie wyższe niż w Polsce) a do tego mamy jeszcze wiele dodatkowych obciążeń. W wielu przypadkach czyni to polskie firmy nie konkurencyjnymi w stosunku do firm lokalnych (vide zestawienie).</p> <p>A czyż nie jest dumpingiem ekonomicznym „wykorzystywanie” w Polsce taniej siły roboczej do świadczenia usług (budowlanych, montażowych, finansowych i wielu innych) czy do wytwarzania produktu finalnego (np. samochodu), który potem sprzedawany jest po cenie rynkowej obowiązującej w UE. I w tym przypadku „wartość dodana” do produktu finalnego (usługi) z tytułu niskich kosztów pracy (wynagrodzenie według polskich warunków) trafia do firmy zagranicznej.</p> <p>Zdajemy sobie sprawę, że skala delegowania do Polski ma inny wymiar niż z Polski do krajów UE, ale może warto przy tej okazji zwrócić uwagę na poziom wynagrodzeń w firmach zagranicznych działających w Polsce. I jak w tym przypadku sprawdzają się teorie naszych partnerów z UE o zasadzie „porównywalnej płacy za porównywalną pracę”. To nie tylko delegowani, ale i polscy pracownicy w takich firmach powinni mieć wynagrodzenia porównywalne jak w krajach UE.</p>	<p>dla pracowników. Zgodnie z art. 3 dyrektywy 96/71/WE</p> <p>1. Państwa Członkowskie zapewnią, że bez względu na to jakie prawo stosuje się w odniesieniu do stosunku pracy przedsiębiorstw, o których mowa w art. 1 ust. 1, będą gwarantowały pracownikom delegowanym na ich terytorium warunki zatrudnienia, obejmujące następujące zagadnienia, które w Państwie Członkowskim, gdzie wykonywana jest praca, ustalone są przez:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- przepisy prawne, rozporządzenia lub przepisy administracyjne i/lub</li> <li>- umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane w rozumieniu ust. 8, o ile dotyczą one rodzajów działalności wymienionych w Załączniku:</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) maksymalne okresy pracy i minimalne okresy wypoczynku;</li> <li>b) minimalny wymiar płatnych urlopów rocznych;</li> <li>c) minimalne stawki płacy, wraz ze stawką za nadgodziny; niniejszy podpunkt nie ma zastosowania do uzupełniających zakładowych systemów emerytalnych;</li> <li>d) warunki wynajmu pracowników,</li> </ol>
--	--	--	--	---

				<p>w szczególności przez przedsiębiorstwa zatrudnienia tymczasowego;</p> <p>e) zdrowie, bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy;</p> <p>f) środki ochronne stosowane w odniesieniu do warunków zatrudnienia kobiet ciężarnych lub kobiet tuż po urodzeniu dziecka, dzieci i młodzieży;</p> <p>g) równość traktowania mężczyzn i kobiet, a także inne przepisy w zakresie niedyskryminacji.</p> <p>Ust. 7. Ustępy od 1 do 6 nie będą stanowiły przeszkody dla stosowania korzystniejszych dla pracowników warunków zatrudnienia.</p>
5.	Art. 5. 1. Do pracownika, o którym mowa w art. 4 ust. 1, nie stosuje się przepisów art. 4 ust. 2 pkt 2-4, jeżeli zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami wykonuje on na danym stanowisku - przez okres nie	Związek Pracodawców „Transport i Logistyka Polska”	Projekt przewiduje zbyt wąski zakres podmiotowy wyłączenia ze stosowania przepisów zawarty w art. 5 ust 1 Projektu. Wyjątek ograniczony jest jedynie do jednego sektora gospodarki, choć inne sektory jak sektor transportu międzynarodowego wymaga albo oddzielnej regulacji prawnej na poziomie krajowym i europejskim albo odmiennych regulacji w ramach projektu wyłączający stosowanie przepisów o delegowaniu do przewozów kabotażowych w rozumieniu Rozporządzenia (WE) nr 1072/2009 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 21 października 2009 r. w sprawie wspólnych reguł dotyczących dostępu do rynku transportu drogowego („Rozporządzenie”).	Art. 5 ust. 1 projektu ustawy odzwierciedla przepis art. 3 ust. 2 dyrektywy 96/71/WE, zgodnie z którym „W przypadku wstępnego montażu i/lub pierwszej instalacji wyrobów na dostawę wyrobów stanowiących nieodłączną część umowy, a które są niezbędne do uruchomienia dostarczonych wyrobów i wykonywane przez wykwalifikowanych i/lub wyspecjalizowanych robotników z przedsiębiorstwa dostawczego, ust. 1

<p>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 z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, których wykonanie jest niezbędne do korzystania z dostarczonych wyrobów.</p>		<p>TLP zwraca uwagę, iż ideą tworzenia wspólnej polityki transportowej w Unii Europejskiej jest usunięcie wszelkich ograniczeń w świadczeniu usług transportu ze względu na przynależność państwową, ale również ze względu na kraj rezydencji firmy usługodawcy. Wskazane wyżej Rozporządzenie podkreśla, że wszystkie ograniczenia kabotażowe mają <u>charakter przejściowy</u>, ponieważ rynek transportu drogowego nie podlegał jeszcze pełnej harmonizacji (punkty 4 i 5 Preambuły do Rozporządzenia). W konsekwencji objęcie Projektem pracowników sektora transportu międzynarodowego, w tym pracowników wykonujących przewozy kabotażowe, <u>tworzy trwałe bariery</u> w transporcie międzynarodowym - swobodzie świadczenia usług, choć sam ustawodawca wspólnotowy przyjął ich tymczasowy charakter. Ze względu na ów przejściowy charakter ograniczeń kabotażowych wszystkie dalsze ograniczenia na poziomie krajowym, jak i wspólnotowym powinny być traktowane jako sprzeczne z celem Rozporządzenia, którym jest stworzenie jednej wspólnej polityki transportowej w Unii Europejskiej i jednolitego rynku europejskiego. Należy podkreślić, że przewozy kabotażowe stanowią element międzynarodowego przewozu towarów. Nie są natomiast odrębną czynnością przewoźnika służącą stałemu wykonywaniu usług transportu na danym rynku krajowym. Przewozy kabotażowe realizuje się tylko w ramach przychodzącego przewozu międzynarodowego i po przewozie międzynarodowym. Wszelkie rozwiązania prawne mające zastosowanie do międzynarodowego transportu drogowego (np. zasady mające zastosowanie do tranzytu przez jedno lub więcej Państw Członkowskich lub państw trzecich) w związku z tym</p>	<p>lit. b) i c) nie stosuje się, jeśli okres delegowania nie przekracza ośmiu dni.</p> <p>Przepisu tego nie stosuje się do działań w dziedzinie prac budowlanych wymienionych w Załączniku.”</p> <p>Kwestia objęcia projektem pracowników sektora transportu międzynarodowego, w tym pracowników wykonujących przewozy kabotażowe, jest przedmiotem analiz we współpracy z Ministerstwem Transportu i Budownictwa oraz Ministerstwem Spraw Zagranicznych.</p>
---	--	---	---

			<p>powinny mieć również zastosowanie do przewozów kabotażowych, ponieważ stanowią one jego integralną część. Sprawozdanie Komisji dla Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie stanu rynku transportu drogowego w Unii z dnia 14 kwietnia 2014 r. (COM(2014) 222 wersja ostateczna) („Sprawozdanie”) podkreśla, że Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach przepisów dotyczących usług, nie ma automatycznie zastosowania do transportu w tym kabotażu, choć Rozporządzenie odnosi się do zasad dotyczących delegowania pracowników. Dyrektywa w sprawie delegowania pracowników może obowiązywać w stosunku do kierowców wyłącznie, gdy wchodzi ona w zakres jej zastosowania.</p> <p>Przyjęcie, że przewozy kabotażowe są objęte zakresem Projektu (i) pokazuje brak analizy i zrozumienia charakteru przewozów kabotażowych oraz (ii) jest ukrytym zwiększeniem barier dla kabotażu poza tymi określonymi w Rozporządzeniu, uniemożliwiając jednocześnie powstanie jednolitego europejskiego obszaru transportu.</p>	
6.	Art. 7. 1. Podmiot powierzający wykonanie prac, określonych w art. 5 ust. 2, pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP,	Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia	<p>Pożądanym byłoby wprowadzenie w art. 3 Projektu definicji „podmiotu powierzającego wykonanie prac” – pojęcie to może być bowiem różnie rozumiane w zależności od stosunku prawnego łączącego strony transakcji w której mogą brać udział również podmioty trzecie (np. agenci, pośrednicy), a co do zasady kojarzone jest właśnie z pracodawcą. To pracodawca jest bowiem podmiotem powierzającym pracę, a nie podmiot zewnętrzny, czy firma do której następuje delegowanie.</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona. Wprowadzenie takiej definicji nie wydaje się zasadne. Podmiot powierzający wykonanie prac może mieć różny status i nie należy go zawężać. Ponadto przepis jednoznacznie wskazuje, iż przepis dotyczy podmiotu powierzającego wykonanie</p>

	ponosi wobec pracownika delegowanego na terytorium RP solidarną odpowiedzialność z tym pracodawcą za jego zobowiązania powstałe w trakcie wykonywania tych prac z tytułu zaległego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 4 ust. 2 pkt 3.		Jeżeli projektodawca zamierza nadać temu pojęciu inne znaczenie wymagałoby ono zdefiniowania lub odpowiedniej modyfikacji. Należy wskazać, że analogiczna odpowiedzialność wprowadzona w regulacjach Republiki Federalnej Niemiec budzi również wątpliwości stąd należałoby zmierzać do uniknięcia podobnej sytuacji na kwiecie przepisów krajowych.	prac właśnie pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP.
		Korporacja Przedsiębiorców Budowlanych „Uni-Bud”	Ograniczyłabym się tylko do treści zawartej w Art. 8 (bez przywołania art. 7.1, który proponuję skreślić. Art. 12 dyrektywy wdrożeniowej 2014/67/UE mówi, że państwa członkowskie mogą ... przyjąć w tym zakresie dodatkowe środki (mogą, ale nie muszą). Trudno zgodzić się z obowiązkiem, którym objęty jest podmiot powierzający wykonanie prac (Rozdział III art. 7 i 8) pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP - a mianowicie, że ponosi on solidarną odpowiedzialność za jego zobowiązania z tytułu zaległego wynagrodzenia. Płacimy podwykonawcom za wykonanie określonych prac i w tym momencie nasze zobowiązania wobec tych firm zostają całkowicie uregulowane. Z drugiej strony czy powinno nas interesować czy podwykonawca deleguje pracowników na terytorium RP czy może zatrudnia pracowników np. z naszego kraju. Konieczność przekazania pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia obowiązujących na terenie RP oraz odebraniu oświadczenia - o których mowa w art. 8 - jest przerwaniem na podmiot powierzający wykonanie prac obowiązków należących do Państwowej Inspekcji Pracy.	Zgodnie z art. 12 ust. 2 dyrektywy 96/71/UE państwa członkowskie są zobowiązane do wprowadzenia odpowiedzialności solidarnej w odniesieniu do rodzajów działalności wymienionych w załączniku do dyrektywy 96/71/WE. Zamiast takiej odpowiedzialności, zgodnie z art. 12 ust. 6 „państwa członkowskie mogą podjąć inne odpowiednie środki egzekwowania, zgodnie z prawem Unii i prawem krajowym lub praktyką krajową, które to środki umożliwiają, w ramach bezpośredniego związku podwykonawczego, nałożenie skutecznych i proporcjonalnych kar na wykonawcę w celu zaradzenia oszustwom i nadużyciom w sytuacjach, gdy pracownicy napotykają trudności w dochodzeniu swoich praw.”
7.	Rozdział IV „Zadania i uprawnienia	Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia	Wskazać należy na potrzebę doprecyzowania czy odpowiednie informacje i oświadczenia należy składać do Głównego Inspektoratu Pracy czy okręgowych	Zgodnie z przepisami projektu ustawy, oświadczenie składa się Państwowej Inspekcji Pracy w



	Państwowej Inspekcji Pracy” Rozdział V „Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP”		inspektoratów pracy właściwych np. dla podmiotów, u których pracownicy delegowani będą wykonywali pracę. Praktyka pokazuje bowiem, że ilekroć przepisy przewidują obowiązek złożenia określonej informacji Państwowej Inspekcji Pracy pojawia się wątpliwość dotycząca właściwości miejscowej.	formie pisemnej w postaci papierowej albo elektronicznej, w tym za pośrednictwem pojedynczego punktu kontaktowego w rozumieniu przepisów rozdziału 2a ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej.  Na stronie internetowej dot. delegowania pracowników, prowadzonej i aktualizowanej przez PIP, zostanie zamieszczona informacja o praktycznych aspektach wypełniania tego obowiązku.
8.	Art. 12. 1. Państwowa Inspekcja Pracy ma prawo występować do: 1) pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP, 2) organu, w szczególności Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, 3) przedsiębiorcy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 2 lipca	Związek Pracodawców „Transport i Logistyka Polska”	Projekt przewiduje zbyt krótkie terminy na dostarczenie informacji (2 - 5 dniowe choć mogą one wynosić 25 dni roboczych) oraz dyskryminujące przedsiębiorców w odniesieniu do znacznie dłuższych terminów udzielonych organom administracji publicznej.	W projekcie wydłużono – z 5 do 7 dni roboczych – czas na udzielenie informacji Państwowej Inspekcji Pracy przez pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP oraz przez przedsiębiorcę.

	<p>2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2015 r. poz. 584, z późn. zm)</p> <p>- z wnioskiem o udzielenie informacji niezbędnych do zamieszczenia w odpowiedzi na wnioski, o których mowa w art. 9 ust. 2 pkt 4 lit. d.</p> <p>2. Podmioty, o których mowa w ust. 1 pkt 1 i 3, mają obowiązek udzielenia informacji w terminie 5 dni roboczych od otrzymania wniosku Państwowej Inspekcji Pracy.</p> <p>3. Organ, o którym mowa w ust. 1 pkt 2, ma obowiązek udzielenia</p>			
--	--	--	--	--

	<p>informacji w terminie 10 dni roboczych od otrzymania wniosku Państwowej Inspekcji Pracy, chyba że udzielenie informacji przez ten organ wymaga przeprowadzenia uprzedniego postępowania kontrolnego. O przyczynach opóźnienia organ informuje niezwłocznie Państwową Inspekcję Pracy.</p>			
9.	<p>Art. 14. 3. W celu ustalenia miejsca rzeczywistego prowadzenia znaczącej działalności, innej niż działalność zarządcza lub administracyjna o charakterze wyłącznie wewnętrznym,</p>	<p>Związek Pracodawców „Transport i Logistyka Polska”</p>	<p>Projekt bazuje na ogólnikowych i dowolnie interpretowanych przesłankach stwierdzenia miejsca rzeczywistego prowadzenia znaczącej działalności gospodarczej przez danego pracodawcę. Przesłanki mają naturę ocennych, co może nawet utrudnić prowadzenie kontroli orzeczeń administracji w drodze postępowania sądowego. Na uwagę zasługuje znaczna ogólnikowość przepisów z art. 14 Projektu wskazująca na brak stabilności prawnej podmiotów gospodarczych na terytorium Polski.</p>	<p>Doprecyzowanie przykładowych elementów nie jest możliwe ze względu na fakt, iż delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług obejmuje w praktyce wiele różnorodnych przypadków. Zastosowanie przykładowych elementów, jakie mają być wzięte pod uwagę przy kontroli oraz pojęć niedookreślonych charakteryzujących te kryteria umożliwi PIP dostosowanie kontroli</p>

<p>przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP, Państwowa Inspekcja Pracy dokonuje – biorąc pod uwagę szeroki przedział czasowy – oceny wszystkich uznanych za niezbędne elementów faktycznych cechujących taką działalność prowadzoną przez tego pracodawcę w państwie członkowskim siedziby lub miejsca zamieszkania i, w razie konieczności, na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Do elementów tych mogą należeć w szczególności:</p> <p>1) miejsce, w którym</p>			<p>do okoliczności konkretnego przypadku. Należy zwrócić uwagę, że katalog tych elementów jest pośrednio ograniczony przez fakt, że ma dotyczyć faktu rzeczywistego prowadzenia znacznej działalności oraz tymczasowości delegowania pracownika.</p> <p>Projekt ustawy stanowi implementację dyrektywy 2014/67/UE w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE, a dalsze doprecyzowanie byłoby niezgodne z wolą prawodawcy UE.</p>
--	--	--	---

	<p>przedsiębiorca ma zarejestrowaną działalność, prowadzi obsługę administracyjną, korzysta z pomieszczeń biurowych, płaci podatki i składki na ubezpieczenia społeczne oraz – tam, gdzie jest to wymagane – w którym, zgodnie z prawem krajowym siedziby przedsiębiorcy, posiada stosowny dokument uprawniający do prowadzenia działalności danego rodzaju lub jest zarejestrowany w izbach handlowych lub organizacjach branżowych; 2) miejsce, w</p>			
--	---	--	--	--

	<p>którym prowadzi się nabór pracowników delegowanych i z którego są oni delegowani;</p> <p>3) prawo właściwe dla umów zawieranych przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP ze swoimi pracownikami oraz prawo właściwe dla umów zawieranych z klientami tego pracodawcy;</p> <p>4) miejsce, w którym przedsiębiorca prowadzi znaczącą działalność gospodarczą oraz w którym zatrudnia personel administracyjny;</p>			
--	--	--	--	--

	<p>5) liczbę wykonanych umów lub wielkość obrotu uzyskanego w państwie członkowskim siedziby przedsiębiorcy, z uwzględnieniem szczególnej sytuacji przedsiębiorców, w tym małych i średnich przedsiębiorców w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej oraz nowopowstałych przedsiębiorców.</p>			
10.	<p>Art. 14. 4. W celu ustalenia, czy pracownik delegowany na terytorium RP wykonuje swoją</p>	<p>Związek Pracodawców „Transport i Logistyka Polska”</p>	<p>Projekt pozostawia dowolność w interpretacji pojęcia „tymczasowego” charakteru delegowania pracownika, co stanowi podstawę do tworzenia niestabilnej praktyki w zakresie stosowania przepisów, rozbieżności interpretacyjnych między organami właściwymi do kontroli delegowania a podmiotami delegującymi</p>	<p>Wymaga wyjaśnienia, iż instytucja delegowania pracowników ma swoje podstawy w swobodzie świadczenia usług. Zgodnie z postanowieniami Traktatu o funkcjonowaniu UE (art.57) swoboda świadczenia usług</p>

<p>pracę na tym terytorium tylko tymczasowo, Państwowa Inspekcja Pracy dokonuje oceny wszystkich uznanych za niezbędne elementów faktycznych cechujących taką pracę i sytuację danego pracownika. Do elementów tych mogą należeć w szczególności:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) wykonywanie pracy przez ograniczony okres na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;</li> <li>2) data rozpoczęcia delegowania;</li> <li>3) delegowanie pracownika do innego państwa członkowskiego niż państwo, w</li> </ol>		<p>pracowników na/z terytorium RP.</p>	<p>opiera się na przejściowym świadczeniu usług w innym państwie członkowskim. Uwzględniając przejściowy charakter usługi w motywie 13 dyrektywy 96/71/WE jest mowa o pracodawcach delegujących tymczasowo pracowników. Natomiast w art. 2 ust. 1 wyjaśniono, iż dla celów niniejszej dyrektywy określenie "pracownik delegowany" oznacza pracownika, który przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium innego państwa członkowskiego, niż państwa, w którym zwyczajowo pracuje.</p> <p>Ocena „tymczasowości skierowania” musi uwzględniać dorobek Trybunału Sprawiedliwości UE w zakresie pojęcia przejściowego świadczenia usługi.</p>
--	--	--	---



	<p>którym lub z którego ten pracownik zwyczajowo wykonuje swoją pracę zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I) (Dz. Urz. UE L 177 z 04.07.2008, str. 6) lub z Konwencją o prawie właściwym dla zobowiązań umownych, otwartą do podpisu w Rzymie dnia 19 czerwca 1980 roku (Dz. Urz. UE C 169 z</p>			
--	--	--	--	--

	<p>08.07.2005, str. 10);</p> <p>4) powrót pracownika do państwa członkowskiego, z którego został delegowany, lub przewidywanie, że ponownie podejmie on pracę w tym państwie po zakończeniu wykonywania pracy lub usług, do wykonania których został delegowany;</p> <p>5) charakter działalności;</p> <p>6) zapewnienie pracownikowi delegowanemu na terytorium RP transportu, zakwaterowania, wyżywienia lub zwrot kosztów, a w przypadku ich zapewnienia lub zwrotu kosztów -</p>			
--	--	--	--	--

	<p>sposób, w jaki jest to zapewniane, lub metoda, jaka jest stosowana przy zwrocie kosztów;</p> <p>7) wykonywanie pracy w poprzednich okresach na danym stanowisku przez tego samego lub innego pracownika.</p>			
11.	<p>Art. 16. 1. Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP wyznacza osobę upoważnioną do pośredniczenia w kontaktach z Państwową Inspekcją Pracy lub z innymi instytucjami, mającymi siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz do</p>	<p>Związek Pracodawców „Transport i Logistyka Polska”</p>	<p>Za zbędne obciążenie administracyjne należy uznać także konieczność powoływania pełnomocników/przedstawicieli przedsiębiorców w każdym państwie członkowskim, w tym w RP, celem kontaktów z organami administracji. To rozwiązanie służy jedynie pozornemu uproszczeniu pracy administracji, a w rzeczywistości przerwaniu na przedsiębiorców - pracodawców obowiązków ciężących z mocy prawa na podmiotach wykonujących kontrolę przedsiębiorcy. Warto zwrócić uwagę na fakt, iż wszelkie dane przedsiębiorcy są zawarte w zgłoszeniu tak też nie ma potrzeby narażania pracodawcy na dodatkowe, zbędne koszty powoływania pełnomocnika/przedstawiciela.</p>	<p>W art. 22 projektu ustawy jest mowa tylko o wyznaczeniu osoby upoważnionej do pośredniczenia w kontaktach z Państwową Inspekcją Pracy oraz do przesyłania i otrzymywania dokumentów lub zawiadomień, przebywającą w okresie delegowania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Taka osoba nie ma charakteru pełnomocnika/przedstawiciela przedsiębiorcy. Natomiast dopiero na żądanie Państwowej Inspekcji Pracy osoba upoważniona do pośredniczenia w kontaktach z PIP niezwłocznie przekazuje dane osoby upoważnionej</p>

	przesyłania i otrzymywania dokumentów lub zawiadomień.			przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP do reprezentowania go w trakcie kontroli prowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy.
12.	Art. 16. 4. Oświadczenie, o którym mowa w ust. 2, a także informację o zmianie jego treści pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP składa w języku polskim lub w języku angielskim, za pośrednictwem punktu kontaktowego w rozumieniu przepisów rozdziału 2a ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej, w formie papierowej albo z wykorzystaniem	Korporacja Przedsiębiorców Budowlanych „Uni-Bud”	Skorzystałabym z terminów zawartych w dyrektywie wdrożeniowej (Art. 9) w odniesieniu do języka stosowanego w dokumentach takich jak oświadczenia etc. Proponuję zapis, że dokumenty powinny być składane w języku urzędowym (polskim). Wyjątkowo w innym akceptowanym przez kraj przyjmujący (angielski?) - po uzgodnieniu z właściwym organem (PIP).	Przepis obecnego art. 22 ust. 6 brzmi: Oświadczenie, o którym mowa w ust. 3 i 4, a także informację o zmianie jego treści pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP składa w języku polskim lub w języku angielskim w formie pisemnej w postaci papierowej albo elektronicznej, w tym za pośrednictwem pojedynczego punktu kontaktowego w rozumieniu przepisów rozdziału 2a ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej.  Przepis ten przewiduje składanie oświadczenia w języku polskim lub języku angielskim, co odpowiada przepisowi art. 9 ust. 1 lit. a) dyrektywy: „w języku urzędowym (lub jednym z języków urzędowych) przyjmującego państwa członkowskiego lub w innym języku lub językach akceptowanych w przyjmującym państwie członkowskim”.

	<p>środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną (Dz. U. z 2013 r. poz. 1422 oraz z 2015 r. poz. 1844) albo urządzeń telekomunikacyjnych w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 16 lipca 2004 r. – Prawo telekomunikacyjne (Dz. U. z 2014 r. poz. 243, z późn. zm.).</p>			<p>Uwaga dotycząca terminów jest nieprecyzyjna.</p>
13.	<p>Art. 18. Kto, będąc pracodawcą delegującym pracownika na terytorium RP:</p> <p>1) nie wyznacza osoby, o której mowa w art. 16 ust. 1,</p> <p>2) nie składa</p>	<p>Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia</p>	<p>Z uwagi na transgraniczny charakter przedmiotu analizowanej regulacji niezbędne jest doprecyzowanie w treści Rozdziału VI pojęcia miejsca popełnienia czynów stypizowanych w treści art. 18 Projektu. W procesie stosowania tego przepisu może bowiem powstać uzasadniona wątpliwość, czy wykroczenia określone w art. 18 pkt. 2, 3, 4, 5, 6 mogą zostać popełnione poza terytorium RP i tym samym czy na gruncie art. 3 § 2 Kodeksu wykroczeń pracodawca ponosi za takie czyny odpowiedzialność (zgodnie z art. 3 § 2 Kodeksu</p>	<p>Redakcja przepisów wskazuje na to, że określone obowiązki mają być zrealizowane wobec Państwowej Inspekcji Pracy, a zatem ich niedopełnienie będzie miało miejsce na terytorium RP.</p> <p>Z kolei przechowywanie określonych dokumentów w okresie delegowania ma mieć miejsce na terytorium RP, zatem naruszenie tego obowiązku</p>

<p>Państwowej Inspekcji Pracy najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi oświadczenia, o którym mowa w art. 16 ust. 2, 3) nie zawiadamia o każdej zmianie informacji zawartych w oświadczeniu, zgodnie z art. 16 ust. 3, 4) nie przechowuje w okresie delegowania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w formie elektronicznej lub papierowej dokumentów, o których mowa w art. 17 ust. 1, 5) nie udostępnia w okresie delegowania pracownika na terytorium RP, na wniosek</p>		<p>wykroczeń odpowiedzialność za wykroczenie popełnione za granicą zachodzi tylko wtedy, gdy przepis szczególny taką odpowiedzialność przewiduje). W analizowanej regulacji brak jest przepisu szczególnego wymaganego przez art. 3 § 2 Kodeksu wykroczeń, który przewidywałby odpowiedzialność za czyny (których znamiona zostały określone w art. 18 pkt. 2, 3, 4, 5, 6) popełnione poza terytorium RP. W celu wyeliminowania tych wątpliwości możliwe jest dodanie w Rozdziale VI postanowienia zgodnie z którym: „<i>Wykroczenia określone w art. 18 pkt. 2), 3), 4), 5), 6) uważa się za popełnione na terytorium RP w miejscu, gdzie sprawca zaniechał działania, do którego był obowiązany.</i>” Zmiana ta wyeliminuje wątpliwość związaną z ustalaniem miejsca popełnienia czynów opisanych w art. 18 pkt. 2 ,3, 4 ,5 ,6, w tym uniemożliwi formułowanie twierdzeń jakoby czyny te mogły zostać popełnione poza terytorium RP. Przyjmując że osoba, jaką pracodawca ma obowiązek wyznaczyć na gruncie art. 16 ust. 1 Projektu, może być wyznaczona poza terytorium RP, doprecyzowania w analizowanym projekcie ustawy wymaga, że zaniechanie w tym zakresie i tym samym popełnienie czynu opisanego w art. 18 pkt. 1) nie zwalnia pracodawcy z odpowiedzialności za wykroczenia opisane w tym przepisie. Potrzeba wprowadzenia tej regulacji wynika wprost z treści ogólnej zasady prawa karnego, która na gruncie prawa wykroczeń regulowana jest przez art. 3 § 2 Kodeksu wykroczeń, zgodnie z którym odpowiedzialność za wykroczenie popełnione za granicą zachodzi tylko wtedy, gdy przepis szczególny taką odpowiedzialność przewiduje. Zaproponowana norma stanowiłaby właśnie w obliczu art. 3 § 2 Kodeksu wykroczeń ową regulację</p>	<p>będzie następowało także na terytorium RP.</p>
---	--	---	---

	<p>Państwowej Inspekcji Pracy, dokumentów zgodnie z art. 17 ust. 2,</p> <p>6) nie dostarcza w okresie 2 lat po zakończeniu wykonywania pracy przez pracownika delegowanego na terytorium RP, na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, dokumentów, zgodnie z art. 17 ust. 3</p> <p>- podlega karze grzywny od 1 000 do 30 000 złotych.</p>		<p>szczególną, która umożliwiłaby penalizowanie w Polsce czynów wypełniających znamiona opisane art. 18 pkt 1, a popełnionych poza terytorium RP.</p> <p>W porównaniu z sankcjami na jakie narażeni są polscy przedsiębiorcy na skutek wprowadzenia w Państwach Członkowskich nowych regulacji sankcje przewidziane w Projekcie są mało dotkliwe. Tytułem przykładu należy wskazać, że we Francji w lipcu 2014 r. kiedy wprowadzono tzw. ustawę Savary przewidziano sankcje np. dla głównego wykonawcy lub inwestora, który nie dochowuje obowiązku zachowania należytej staranności w zakresie kontroli kopii deklaracji o oddelegowaniu i kopii aktu powołania przedstawiciel i w związku z takim czynem przewidziano karę administracyjną, która może wynieść maksymalnie 2000 euro za każdego pracownika oddelegowanego (4000 euro w przypadku recydywy). Natomiast niemiecka ustawa o płacy minimalnej przewiduje kary w wysokości do 500 000 euro (§ 21 Mindestlohngesetz – MiLoG). Zagrożenie grzywną nawet w maksymalnej wysokości 30 000 jest sankcją stosunkowo mało dotkliwą jeżeli chodzi o czyny popełnione za granicą. Sankcja ta nie zapewnia w ocenie Opiniujących prawidłowe zabezpieczenia wykonania nowych regulacji.</p>	
14.	<p>Art. 19. Kto, będąc pracodawcą delegującym pracownika z terytorium RP lub przedsiębiorcą w rozumieniu przepisów ustawy z</p>	<p>Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia</p>	<p>Zgodnie z tym przepisem sankcji za wykroczenie (kara grzywny do 30 000) podlega podmiot, który nie udziela informacji na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, zgodnie z art. 12 ust. 2. Przy czym art. 12 ust. 2 Projektu, ani żaden inny przepis Projektu nie zawierają katalogu takich informacji. W tym miejscu należy wskazać, że pomimo tego, że do wykroczeń nie stosuje się terminu „odpowiedzialność karna”, to wymogi w zakresie</p>	<p>Nie można zamknąć katalogu informacji, o jakie może występować PIP ze względu na otwarty charakter elementów wskazanych w art. 4 dyrektywy 2014/67/UE, o które mogą się pytać organy innych państw członkowskich. Jednocześnie należy zwrócić uwagę</p>

	<p>dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej, nie udziela informacji na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, zgodnie z art. 12 ust. 2, podlega karze grzywny od 1 000 do 30 000 złotych.</p>		<p>określoności znamion wykroczenia w ustawie winny być takie same jak w przypadku przestępstw i przestępstw skarbowych. Wyrażona w art. 42 ust. 1 Konstytucji zasada <i>nullum crimen sine lege</i> rozciąga się na wszystkie formy represji, które państwo może stosować wobec obywatela. Odpowiedzialność za wykroczenia wiąże się z możliwością wymierzenia sprawcy kary, a zatem jest to odpowiedzialność związana ze stosowaniem represji wobec obywatela. Przepis art. 19 Projektu nie zawiera wszystkich elementów dyspozycji normy prawnej. Przewiduje odpowiedzialność za zachowanie sprzeczne z dyspozycją określoną w 12 ust. 2, który jest przepisem niedookreślonym i tym samym prowadzi do sytuacji, w którym to organ któremu nie przekazano informacji będzie każdorazowo decydował czy informacje mają charakter „informacji niezbędnych” w rozumieniu tego przepisu. W związku z tym w celu dookreślenia przepisu Opiniujący stoją na stanowisku dotyczącym konieczności wprowadzenia katalogu informacji których pracodawcy mają udzielać Państwowej Inspekcji Pracy. Zgodnie z zasadą wyrażoną w rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów w sprawie "Zasad techniki prawodawczej" zasadą jest, że w przepisie karnym znamiona czynu zabronionego określa się w sposób wyczerpujący, bez odsyłania do nakazów albo zakazów zawartych w pozostałych przepisach tej samej ustawy lub w przepisach innych ustaw. Odesłania stosuje się wyjątkowo tylko w przypadku, gdy bezprawność czynu polega na naruszeniu nakazów albo zakazów wyraźnie sformułowanych w innych przepisach tej samej ustawy (...). Art. 12 ust. 2 Projektu do którego odsyła art. 19</p>	<p>na art. 6 ust. 4 tej dyrektywy, zgodnie z którym „w celu udzielenia odpowiedzi na wniosek o pomoc od właściwych organów innego państwa członkowskiego, państwa członkowskie zapewniają dostarczenie przez usługodawców prowadzących działalność na ich terytorium ich właściwym organom wszelkich informacji potrzebnych do nadzoru nad działalnością tych usługodawców zgodnie z ich przepisami krajowymi. Państwa członkowskie podejmują odpowiednie środki w przypadku niedostarczenia takich informacji.”</p>
--	--	--	---	--



			Projektowi nie przewiduje jakie dokładnie informacje ma przekazać przedsiębiorca w związku z czym w celu odtworzenia normy prawnej należałoby odwołać się do kolejnych przepisów (a i to nie pozwala na odkodowanie normy sankcjonowanej), co jest niedopuszczalne na gruncie prawa karnego.	
15.	Art. 25. W ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 640 i 1240) w art. 10 w ust. 1: 1) po pkt 11 dodaje się pkt 11a w brzmieniu: 1a) prawo wnoszenia powództw do sądu pracy o ustalenie prawa właściwego dla stosunku pracy łączącego pracownika i pracodawcę w przypadku stwierdzenia, iż pracownik nie może zostać uznany za	Polskie Forum HR	Powierzenie Państwowej Inspekcji Pracy realizowania wniosków o egzekucję kar i grzywien administracyjnych nałożonych za granicą na polskie przedsiębiorstwa delegujące oraz o powiadomienie w sprawie nałożenia kary lub grzywny administracyjnej. Naszym zdaniem kompetencje związane z realizowaniem wniosków o egzekucję kar i grzywien administracyjnych nałożonych za granicą na polskie przedsiębiorstwa delegujące oraz wniosków o powiadomienie w sprawie nałożenia kary lub grzywny administracyjnej powinno zostać powierzone Państwowej Inspekcji Pracy, jako podmiotowi właściwemu i najbardziej kompetentnemu w zakresie regulacji dotyczącej przestrzegania praw pracowniczych. Zgodnie z art. 19 ust. 1 Dyrektywy 2014/67/WE egzekwowanie kar powinno nastąpić na zasadach, na jakich normalnie tego typu kary się egzekwuje. W Polsce tego typu kary normalnie są zaś egzekwowane przez Państwową Inspekcję Pracy, a nie Izbę Skarbową. Ponadto, należy wskazać, iż zgodnie z art. 17 pkt c) Dyrektywy 2014/67/UE z 15 maja 2014 r. organ do którego należy wykonanie wniosku o egzekucję nałożonej kary lub grzywny administracyjnej może odmówić wykonania wniosku, w przypadku gdy nie przestrzegano zapisanych w konstytucji współpracującego państwa członkowskiego	W świetle art. 18 projektu Państwowa Inspekcja Pracy została wyznaczona jako organ współpracujący, który będzie przekazywał wniosek o egzekucję, wraz z tytułem wykonawczym, o którym mowa w przepisach o postępowaniu egzekucyjnym w administracji, naczelnikowi urzędu skarbowego w celu przeprowadzenia egzekucji. Natomiast w Polsce organem egzekwującym jest naczelnik urzędu skarbowego.

	<p>pracownika delegowanego na terytorium RP w rozumieniu przepisów o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług;”;</p> <p>2) uchyla się pkt 13;</p> <p>3) pkt 14 otrzymuje brzmienie:  „14) wykonywanie zadań określonych w ustawie z dnia ... o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. poz...);”.</p>		<p>podstawowych praw i wolności przysługujących pozwanym oraz mających do nich zastosowanie zasad prawnych.</p> <p>Oznacza to, że proces egzekwowania kary nie może następować w sposób automatyczny, rutynowy. Polski organ egzekwujący karę lub grzywnę administracyjną przed podjęciem egzekucji powinien zbadać, czy nie doszło do naruszenia zasad prawnych przysługujących polskiemu przedsiębiorcy jako stronie w tego typu sprawach. Naszym zdaniem, Izba Skarbowa w Poznaniu, której powierzono funkcję Centralnego biura łącznikowego, a która jest ściśle wyspecjalizowanym organem podatkowym, który nie zajmuje się problematyką naruszenia praw pracowniczych, nie będzie w stanie kompetentnie ocenić czy istnieją podstawy do wstrzymania się z egzekucją nałożonej na polskiego pracodawcę delegującego kary za naruszenie prawa o delegowaniu pracowników za granicą. Powierzenie wykonywania wniosków organowi podatkowemu może prowadzić do sytuacji, że nakładane na polskich przedsiębiorców za granicą kary i grzywny dochodzące nawet do 500.000 EUR (w przypadku Francji) będą egzekwowane automatycznie, tak jak wszystkie należności podatkowe.</p> <p>Ponadto, niezrozumiałe jest dlaczego wszystkie kompetencje związane z egzekwowaniem przestrzegania przepisów o delegowaniu pracowników na terytorium oraz z terytorium RP zostały powierzone Państwowej Inspekcji Pracy, zaś egzekwowanie kar i grzywien nakładanych na polskie przedsiębiorstwa delegującego przez zagraniczne instytucje zostały przekazane Centralnemu biuru łącznikowemu. Jest to rozwiązanie</p>	
--	--	--	---	--

		<p>niespójne systemowo.  <i>Sugerowane rozwiązanie: Realizowanie wniosków o egzekucję kar i grzywien administracyjnych nałożonych za granicą na polskie przedsiębiorstwa delegujące oraz wniosków o powiadomienie w sprawie nałożenia kary lub grzywny administracyjnej powinno zostać powierzone Państwowej Inspekcji Pracy, nie zaś Centralnemu Biuru Łącznikowemu.</i></p>	
	Polska Izba Handlu	<p>To Państwowa Inspekcja Pracy powinna egzekwować kary nałożone na polskie przedsiębiorstwa zagranicą, ponieważ jest to urząd najbardziej kompetentny do takich działań dotyczących praw pracy w polskich firmach. W Polsce takie kary są egzekwowane przez Państwową Inspekcję Pracy, a nie Izbę Skarbową. Należy też zwrócić uwagę, że wg. Dyrektywy organ egzekwujący karę może tego odmówić, gdy nie przestrzegano praw zapisanych w konstytucji współpracującego państwa członkowskiego. Zatem egzekwowanie kar nie powinno następować automatycznie, a najpierw należy zbadać czy nie doszło do naruszenia praw.</p>	<p>W świetle art. 18 projektu Państwowa Inspekcja Pracy została wyznaczona jako organ współpracujący, który będzie przekazywał wniosek o egzekucję, wraz z tytułem wykonawczym, o którym mowa w przepisach o postępowaniu egzekucyjnym w administracji, naczelnikowi urzędu skarbowego w celu przeprowadzenia egzekucji. Natomiast w Polsce organem egzekwującym jest naczelnik urzędu skarbowego.</p>
	Związek Pracodawców „Transport i Logistyka Polska”	<p>Za nieuzasadnione należy uznać rozszerzenie kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy do ustalania prawa właściwego dla stosunku pracy danego pracownika. Nie wskazano jaki cel dyrektywy ma spełniać powołana regulacja. W prawodawstwie polskim istnieje powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy czy też o wyrównanie wynagrodzenia, jeśli występują wątpliwości co do podmiotu rzeczywiście zatrudniającego pracownika czy też w zakresie wysokości należnego wynagrodzenia. Zbyt daleka i nieproporcjonalna do celów</p>	<p>Przyznanie PIP uprawnienia do wniesienia powództwa do sądu pracy o ustalenie prawa właściwego dla stosunku pracy łączącego pracownika i jego pracodawcę w przypadku stwierdzenia, iż dany pracownik nie może zostać uznany za pracownika delegowanego na terytorium RP, jest konsekwencją przyznania PIP prawa do badania</p>

		kontroli kompetencja w w/w zakresie może w sposób bezpośredni wypaczyć cele prowadzonej kontroli i pogłębiać niestabilność/dowolność praktyk kontrolnych w zakresie „tymczasowości” świadczenia pracy, określania miejsca rzeczywistego prowadzenia znaczącej działalności gospodarczej. W ocenie TLP może to prowadzić do nadużyć i realnego pozbawienia pracodawców skutecznej obrony uzasadnionych praw gwarantowanych Konstytucją.	prawidłowość delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.
	Stowarzyszenie Inicjatywa Mobilności Pracy	<p>Wyznaczenie Państwowej Inspekcji Pracy jako organu współpracującego w zakresie egzekucji kar i grzywien administracyjnych.</p> <p>Naszym zdaniem kompetencje związane z realizowaniem wniosków o egzekucję kar i grzywien administracyjnych nałożonych za granicą na polskie przedsiębiorstwa delegujące oraz wniosków o powiadomienie w sprawie nałożenia kary lub grzywny administracyjnej powinno zostać powierzone Państwowej Inspekcji Pracy, jako podmiotowi najbardziej kompetentnemu w zakresie regulacji dotyczących przestrzegania praw pracowniczych.</p> <p>Zgodnie z art. 19 ust. 1 dyrektywy 2014/67/UE egzekwowanie kar powinno nastąpić na zasadach, na jakich normalnie tego typu kary się egzekwuje. W Polsce tego typu kary i grzywny normalnie są zaś egzekwowane przez Państwową Inspekcję Pracy, a nie Izbę Skarbową.</p> <p>Ponadto, należy wskazać, iż zgodnie z art. 17 pkt c) dyrektywy 2014/67/UE z 15 maja 2014 r. organ, do którego należy wykonanie wniosku o egzekucję nałożonej kary lub grzywny administracyjnej może odmówić wykonania wniosku, w przypadku gdy nie przestrzegano zapisanych w konstytucji</p>	Państwowa Inspekcja Pracy została wyznaczona jako organ współpracujący.

		<p>współpracującego państwa członkowskiego podstawowych praw i wolności przysługujących pozwanym oraz mających do nich zastosowanie zasad prawnych.</p> <p>Oznacza to, że proces egzekucji kary lub grzywny administracyjnej nie może następować w sposób automatyczny, rutynowy. Polski organ egzekwujący karę lub grzywnę administracyjną przed podjęciem egzekucji powinien zbadać, czy nie doszło do naruszenia zasad prawnych przysługujących polskiemu przedsiębiorcy jako stronie w tego typu sprawach. Naszym zdaniem, Izba Skarbowa w Poznaniu, której powierzono funkcję Centralnego biura łącznikowego, a która jest ściśle wyspecjalizowanym organem podatkowym, który nie zajmuje się problematyką naruszenia praw pracowniczych, nie będzie w stanie kompetentnie ocenić, czy istnieją podstawy do wstrzymania się z egzekucją nałożonej na polskiego pracodawcę delegującego kary za naruszenie prawa o delegowaniu pracowników za granicą. Powierzenie wykonywania wniosków organowi podatkowemu może prowadzić do sytuacji, że nakładane na polskich przedsiębiorców za granicą kary i grzywny dochodzące nawet do 500.000 EUR będą egzekwowane bezrefleksyjnie i machinalnie.</p> <p>Ponadto, niezrozumiałe jest, dlaczego wszystkie kompetencje związane z egzekwowaniem przestrzegania przepisów o delegowaniu pracowników na terytorium oraz z terytorium RP zostały powierzone Państwowej Inspekcji Pracy, zaś egzekwowanie kar i grzywien administracyjnych nakładanych na polskie przedsiębiorstwa przez zagraniczne instytucje zostały przekazane Izbie Skarbowej w Poznaniu. Jest to</p>	
--	--	--	--

			rozwiązanie niespójne systemowo. <i>Sugerowane rozwiązanie: Realizowanie wniosków o egzekucję kar i grzywien administracyjnych nałożonych za granicą na polskie przedsiębiorstwa delegujące pracowników oraz wniosków o powiadomienie w sprawie nałożenia kary lub grzywny administracyjnej powinno zostać powierzone Państwowej Inspekcji Pracy.</i>	
16.	Art. 26. W ustawie z dnia 11 października 2013 r. o wzajemnej pomocy przy dochodzeniu podatków, należności celnych i innych należności pieniężnych (Dz. U. poz. 1289 oraz z 2015 r. poz. 211) wprowadza się następujące zmiany:	Polskie Forum HR	Potrzeba wzmocnienia zapisów zabezpieczających polskie firmy przed egzekucją kar nałożonych w sposób niezgodny z prawem unijnym, ochrona przed karami nieproporcjonalnymi bądź dyskryminującymi. Zaproponowana w ustawie regulacja dotycząca wzajemnej pomocy w zakresie egzekwowania kar lub grzywien administracyjnych nałożonych w związku z naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracowników z terytorium RP w ramach świadczenia usług nie wprowadza mechanizmów, które w największym możliwym stopniu zabezpieczyłyby polskie firmy delegujące przed sytuacjami nałożenia i egzekwowania od nich kar lub grzywien w sposób niezgodny z prawem, a w szczególności nieproporcjonalnych i dyskryminujących. Zaproponowana w opiniowanym projekcie ustawy regulacja wprowadza <i>de facto</i> całkowitą machinalność egzekwowania tych kar. Tymczasem, zgodnie pkt 44 i 45 preambuły do Dyrektywy, wprowadzenie instrumentów transgranicznego egzekwowania kar lub grzywien administracyjnych oraz potrzeba ich uwspólnienia nie może ograniczać kompetencji państw członkowskich w zakresie ustalania swoich własnych systemów prawnych, zaś państwo członkowskie może żądać uzupełnienia wniosku o egzekucję o tytuł wykonawczy umożliwiający	Zgodnie z art. 15 ust. 3 dyrektywy 2014/67/UE właściwy organ, do którego wpłynął (...) wniosek o egzekucję kary lub grzywny administracyjnej lub o powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia takiej kary lub grzywny, uznaje taki wniosek bez wymagania dalszych formalności i bez zwłoki podejmuje wszystkie działania niezbędne do jego wykonania, chyba że ten organ, do którego wpłynął wniosek, postanowi powołać się na jedną z podstaw do odmowy wskazanych w art. 17. Projekt ustawy uwzględnia przesłanki odmowy realizacji wniosku określone w art. 17 dyrektywy (jedna z podstaw odmowy zawarta jest w ustawie o postępowaniu egzekucyjnym w administracji).  Dyrektywa nie przewiduje zatem możliwości stworzenia mechanizmu

			<p>jego egzekwowanie na terenie Polski. Z kolei bardziej jednolite przepisy nie powinny skutkować zmianami obowiązku przestrzegania podstawowych praw do obrony ogólnych zasad prawnych mających zastosowanie w tym zakresie, takich jak prawo do bycia wysłuchanym, prawo do skutecznego środka prawnego, prawo dostępu do bezstronnego sądu czy zasada <i>ne bis in idem</i>.</p> <p>Wobec powyższego wydaje się niezbędne wprowadzenie regulacji, które pozwalałyby polskim organom weryfikować zgodność z prawem kar i grzywien nakładanych przez zagraniczne instytucje. W przeciwnym wypadku zagraniczne instytucje kontrolne będą, rękami polskiego organu egzekucyjnego, doprowadzać polskie firmy do upadłości nakładając na nie dyskryminacyjne i nieproporcjonalne kary i grzywny.</p> <p>Po pierwsze, zasadne byłoby wprowadzenie regulacji pozwalającej weryfikować, czy polska firma dysponowała skutecznymi narzędziami obrony swoich praw w postępowaniu zakończonym nałożeniem kary lub grzywny administracyjnej. Czy postępowanie zostało prowadzone z jej udziałem, czy była prawidłowo zawiadomiona, czy miała możliwość dostępu do akt postępowania, czy decyzja o nałożeniu kary bądź grzywny została przetłumaczona na język polski, czy uwzględnione zostały złożone przez nią wnioski dowodowe. Ocena powyższych okoliczności powinna być dokonywana przez pryzmat obowiązujących na terenie RP zasad prawnych.</p> <p>Po drugie, można rozważyć wprowadzenie regulacji obligującej organ egzekucyjny do uzyskania potwierdzenia wykonalności takiego tytułu w Polsce w odrębnym postępowaniu na terenie Polski. W ramach</p>	<p>pozwalającego polskiemu pracodawcy, wobec którego został skierowany wniosek o egzekucję na ustosunkowanie się do wniosku, przed podjęciem przez organ egzekwujący działań egzekucyjnych, ponieważ do polskiego organu będą kierowane wnioski o egzekucję decyzji, która jest ostateczna.</p> <p>Natomiast Państwowa Inspekcja Pracy będzie przekazywała komplet dokumentów dołączonych przez organ wnioskujący do wniosku.</p> <p>Odnosnie do postulatu, aby odwołania bądź wnioski kwestionujące były przesyłane do wiadomości organu egzekwującego, który po otrzymaniu takiego wniosku powinien zawiesić egzekucję z urzędu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania w tej sprawie, wymaga wyjaśnienia, iż zgodnie z art. 18 ust. 1 dyrektywy 2014/67/UE wszelkie odwołania bądź wnioski kwestionujące składa się przed odpowiednim podmiotem lub organem właściwym we wnioskującym państwie członkowskim. Organ wnioskujący natomiast niezwłocznie powiadamia</p>
--	--	--	--	--

		<p>tego postępowania mogłoby nastąpić sprawdzenie spełnienia <i>przestrzegania zapisanych w konstytucji RP podstawowych praw i wolności przysługujących pozwanym oraz mających do nich zastosowanie zasad prawnych.</i></p> <p>Dodatkowo należy zauważyć, iż w proponowanym projekcie Ustawy ustawodawca nie określił, czy pomiędzy „dowiedzeniem się” o prowadzonej egzekucji a wszczęciem takiego postępowania i podjęciem działań egzekucyjnych polski pracodawca będzie mógł się ustosunkować do wniosku oraz będzie miał możliwość złożyć odwołanie od nałożonej kary lub grzywny. Organ powinien dostarczyć przedsiębiorcy, wobec którego prowadzona jest egzekucja także same dokumenty będące podstawą prowadzenia postępowania a nie tylko informacje o nich.</p> <p>Naszym zdaniem zasadnym jest, żeby zakwestionowanie lub odwołanie z mocy samego prawa prowadziło do zawieszenia postępowania nie do czasu wydania decyzji przez odpowiedni podmiot, ale do czasu prawomocnego zakończenia postępowania toczącego się z zakwestionowania bądź odwołania. Zaś w przypadku, gdy sprawa zostanie skierowana do Trybunału Sprawiedliwości UE, do czasu zakończenia postępowania przed Trybunałem. Tym samym uważamy, iż odwołania powinny być kierowane do wiadomości podmiotu egzekwującego, tak aby wiedział, że postępowanie zostało zakwestionowane i należy wstrzymać się z egzekucją do prawomocnego zakończenia postępowania. Ponadto należałoby wprowadzić regulację, zgodnie z którą zajęcie wierzytelności byłoby możliwe dopiero po zawiadomieniu o wszczęciu egzekucji i upływie</p>	<p>organ współpracujący o zaskarżeniu.</p> <p>Odnosnie do obowiązku dołączania do wniosku przez organ egzekwujący dowodów potwierdzających, że organ egzekwujący nie był w stanie wyegzekwować tej kwoty bądź powiadomić o nałożeniu kary bądź grzywny, dyrektywa stwierdza jedynie generalnie, iż „wniosek taki zostaje złożony jedynie w sytuacji, gdy organ wnioskujący nie jest w stanie wyegzekwować takiej kary lub grzywny lub dokonać powiadomienia o nałożeniu kary lub grzywny w zgodzie z przepisami ustawowymi, wykonawczymi i praktykami administracyjnymi własnego państwa”.</p>
--	--	---	--



			<p>określonego czasu. Nie może dochodzić do sytuacji, w której o tym, że nałożona została kara lub grzywna polski pracodawca delegujący pracowników za granicę dowiaduje się w momencie zajęcia jego rachunku.</p> <p>Skoro w Dyrektywie 2014/67/UE jest zapis o tym, że wniosek o egzekucję może być złożony gdy organ egzekwujący nie jest w stanie wyegzekwować bądź powiadomić o nałożeniu kary lub grzywny administracyjnej, to tym samym uważamy, iż w Ustawie powinien znaleźć się zapis o tym, że organ wnioskujący powinien przedłożyć stosowne dowody potwierdzające spełnienie tych przesłanek (bezskuteczność egzekucji, potwierdzenie nieodebrania korespondencji w terminie).</p> <p><i>Sugerowane rozwiązanie: niezbędne jest wprowadzenie do opiniowanej ustawy zapisów zabezpieczających polskich pracodawców delegujących pracowników za granicę przed egzekucją kar nałożonych w sposób niezgodny prawem polskim i unijnym, chociażby poprzez:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>nałożenie na organ państwa członkowskiego obowiązku uzyskania potwierdzenia wykonalności tytułu będącego podstawą do egzekucji,</i></li> <li>- <i>stworzenie mechanizmu pozwalającego polskiemu pracodawcy, wobec którego został skierowany wniosek o egzekucję na ustosunkowanie się do wniosku, przed podjęciem przez organ egzekwujący działań egzekucyjnych,</i></li> <li>- <i>obowiązek organu egzekwującego do przedłożenia polskiemu pracodawcy, w stosunku do którego został skierowany wniosek o egzekucję kompletu dokumentów dołączonych przez organ wnioskujący do wniosku,</i></li> <li>- <i>odwołania bądź wnioski kwestionujące powinny być przesyłane do wiadomości organu egzekwującego, który</i></li> </ul>	
--	--	--	--	--

		<p><i>po otrzymaniu takiego wniosku powinien zawiesić egzekucję z urzędu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania w tej sprawie,</i></p> <p><i>- obowiązek dołączania do wniosku przez organ egzekwujący dowodów potwierdzających, że organ egzekwujący nie był w stanie wyegzekwować tej kwoty bądź powiadomić o nałożeniu kary bądź grzywny.</i></p>	
	Polska Izba Handlu	<p>Ustawa ta powinna bardziej zabezpieczać polskie firmy przed nakładaniem kar w sposób dyskryminujący i niezgodny z prawem. Projekt ustawy wprowadza machinalne egzekwowanie kar, natomiast wg. Dyrektywy nie można ograniczać kompetencji państw członkowskich w zakresie ustalania swoich własnych systemów prawnych. Ważne jest wprowadzenie regulacji, które pozwalałyby polskim organom weryfikować zgodność z prawem kar i grzywien nakładanych przez zagraniczne instytucje, bo mechanicznie narzucane kary, mogą być narzędziem dyskryminacji i doprowadzić polskie firmy do upadłości.</p>	<p>Zgodnie z art. 15 ust. 3 dyrektywy 2014/67/UE właściwy organ, do którego wpłynął (...) wniosek o egzekucję kary lub grzywny administracyjnej lub o powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia takiej kary lub grzywny, uznaje taki wniosek bez wymagania dalszych formalności i bez zwłoki podejmuje wszystkie działania niezbędne do jego wykonania, chyba że ten organ, do którego wpłynął wniosek, postanowi powołać się na jedną z podstaw do odmowy wskazanych w art. 17. Projekt ustawy uwzględnia przesłanki odmowy realizacji wniosku określone w art. 17 dyrektywy (jedna z podstaw odmowy zawarta jest w ustawie o postępowaniu egzekucyjnym w administracji).</p>
	Związek Pracodawców „Transport i Logistyka	<p>Duże zaniepokojenie budzi także odwołanie w Projekcie do ustawy o wzajemnej pomocy przy dochodzeniu podatków, należności celnych i innych należności pieniężnych. Należy zważyć, iż na wniosek o udzielenie</p>	<p>Uwaga nieaktualna.</p>

		Polska”	<p>informacji pochodzący od państwa członkowskiego udziela się wszelkich informacji, które są istotne do powiadomienia, dochodzenia lub zabezpieczenia należności pieniężnych. Wskazana ustawa dopuszcza także zbieranie informacji w innym celu niż dochodzenia lub zabezpieczenia należności pieniężnych. Informacje otrzymywane w ramach udzielania wzajemnej pomocy mogą być wykorzystane do dochodzenia lub zabezpieczenia należności pieniężnych oraz do obliczenia i dochodzenia np. obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne, zgodnie z odrębnymi przepisami. Jest to całkowita destabilizacja prawna i faktyczna prowadzenia działalności gospodarczej na terytorium RP. Przedsiębiorca staje się przedmiotem, a nie podmiotem przepisów.</p> <p>Ochrona pracodawców w toku dochodzenia należności pieniężnych przez organy z innego państwa członkowskiego jest pozorna albowiem w/w ustawa przewiduje np. możliwość zabezpieczenia roszczeń mimo toczącego się postępowania odwoławczego w innym państwie członkowskim, choćby postępowanie odwoławcze dotyczyło podstawy prawnej nałożenia kary na pracodawcę z terytorium RP jaki i zasadności nałożonej kary. Organ egzekucyjny może wystąpić z wnioskiem o podjęcie środków zabezpieczających należności pieniężne, gdy toczy się postępowanie w sprawie istnienia lub określenia wysokości należności pieniężnych.</p> <p>Na marginesie, TLP wskazuje, iż urzędy skarbowe jako centralne biura łącznikowe, w ramach Projektu, będą podejmowały wszelkie niezbędne czynności zmierzające do wyegzekwowania należności pieniężnych, co,</p>	
--	--	---------	---	--

		zważając na niestabilną i mało przyjazną podatnikom politykę tych organów, nie przyczyni się do budowania państwa prawa i nie spełni jakiegokolwiek celu dyrektyw związanego z ochroną praw pracowników.	
	Stowarzyszenie Inicjatywa Mobilności Pracy	<p>Dodanie mechanizmów ochronnych zabezpieczających polskich pracodawców przed egzekucją kar nałożonych w sposób naruszający prawo polskie lub unijne.</p> <p>Zaproponowana w ustawie regulacja dotycząca wzajemnej pomocy w zakresie egzekwowania kar lub grzywien administracyjnych nałożonych w związku z naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracowników z terytorium RP w ramach świadczenia usług nie wprowadza mechanizmów, które w dopuszczalnym przez Dyrektywę stopniu zabezpieczyłyby polskie przedsiębiorstwa delegujące przed egzekucją kar lub grzywien, które nałożone zostały przez zagraniczne instytucje z naruszeniem prawa, a w szczególności w sposób dyskryminujący i nieproporcjonalny (dyrektywa 2014/67/UE, art. 10 pkt 2).</p> <p>Zaproponowana w opiniowanym projekcie ustawy regulacja <i>de facto</i> wprowadza pełny automatyzm egzekwowania kar i grzywien przez polski organ egzekucyjny. Tymczasem, zgodnie pkt 44 i 45 preambuły do Dyrektywy, wprowadzenie instrumentów transgranicznego egzekwowania kar lub grzywien administracyjnych oraz potrzeba ich uwspólnienia nie może ograniczać kompetencji państw członkowskich w zakresie ustalania swoich własnych systemów prawnych. Zatem państwo członkowskie może m.in. żądać uzupełnienia wniosku o egzekucję o tytuł wykonawczy umożliwiający jego egzekwowanie na terenie Polski.</p> <p>Implementowane przepisy nie powinny również</p>	Zgodnie z art. 15 ust. 3 dyrektywy 2014/67/UE właściwy organ, do którego wpłynął (...) wniosek o egzekucję kary lub grzywny administracyjnej lub o powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia takiej kary lub grzywny, uznaje taki wniosek bez wymagania dalszych formalności i bez zwłoki podejmuje wszystkie działania niezbędne do jego wykonania, chyba że ten organ, do którego wpłynął wniosek, postanowi powołać się na jedną z podstaw do odmowy wskazanych w art. 17. Projekt ustawy uwzględnia przesłanki odmowy realizacji wniosku określone w art. 17 dyrektywy (jedna z podstaw odmowy zawarta jest w ustawie o postępowaniu egzekucyjnym w administracji).

		<p>skutkować zmianami obowiązku przestrzegania podstawowych praw do obrony oraz ogólnych zasad prawnych mających zastosowanie w tym zakresie, takich jak prawo do bycia wysłuchanym, prawo do skutecznego środka prawnego, prawo dostępu do bezstronnego sądu czy zasada <i>ne bis in idem</i>.</p> <p>Uważamy, że aby ocenić negatywne skutki niewprowadzenia w opiniowanej ustawie mechanizmów ochronnych należy wziąć pod uwagę chociażby postępowanie Francji, która w celu zniechęcenia zagranicznych (głównie polskich) firm usługowych do delegowania pracowników na swoje terytorium wypracowała system nieformalnych praktyk administracyjnych, w ramach których inspektorzy francuskiej inspekcji pracy, wykorzystując luki w prawie europejskim, m.in. informują francuskich klientów polskich firm o tym, że prowadzą one „nielegalną działalność”, nakłaniając ich w ten sposób do zerwania kontraktów. W przypadku niepowodzenia, przeprowadzana jest seria dyskryminacyjnych, represyjnych kontroli, które kończą się nałożeniem na polskiego pracodawcę i jego klienta ogromnych kar. Działaniom tym sprzyjają przepisy, które Francja wprowadziła do swojego systemu w ubiegłym roku. Przykładowo, 8 sierpnia 2015 r. do francuskiego kodeksu pracy wprowadzono zapis podwyższający maksymalną wysokość sumy kar, jakie mogą być nałożone na pracodawcę delegującego do Francji z 10.000 EUR do 500.000 EUR (<i>Code du travail - Article L1264-3 Modifié par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 279</i>).</p> <p>Wobec powyższego konieczne i niezbędne wydaje się wprowadzenie do polskiego prawa regulacji, które</p>	
--	--	---	--

		<p>pozwalaby polskim organom weryfikowac zgodnosc z prawem kar i grzywien nakladanych przez zagraniczne instytucje. W przeciwnym wypadku zagraniczne instytucje kontrolne beda, rekami polskiego organu egzekucyjnego, doprowadzac polskich pracodawcow do upadlosci, nakladajac na nich dyskryminacyjne i nieproporcjonalne kary i grzywiny za kazde drobne naruszenie.</p> <p>Po pierwsze, zasadne bylyby wprowadzenie regulacji pozwalajacej weryfikowac, czy polska firma dysponowala skutecznymi narzedziami obrony swoich praw w postepowaniu zakonczonym nalozeniem kary lub grzywiny administracyjnej. Czy postepowanie zostalo prowadzone z jej udzialem, czy byla prawidlowo zawiadomiona, czy miala mozliwosc dostepu do akt postepowania, czy decyzja o nalozeniu kary badz grzywiny zostala przetlumaczona na jezyk polski, czy uwzglednione zostaly zlozone przez nia wnioski dowodowe. Ocena powyzszych okolicznosci powinna byc dokonywana przez pryzmat obowiazujacych na terenie RP zasad prawnych.</p> <p>Niedochowanie przez organ wnioskujacy podstawowych zasad prawnych odnoszacych sie do uprawnień delegujacego pracodawcy powinno stanowic podstawe do odmowy wszczecia postepowania badz zawieszenia toczacego sie.</p> <p>Powyzsze jest uzasadnione tym bardziej treścią art. 17 pkt c) Dyrektywy, który pozwala odmowic wykonania wniosku o egzekucje w sytuacji, gdy <i>„nie przestrzegano zapisanych w konstytucji wspolpracujacego panstwa czlonkowskiego podstawowych praw i wolnosci przyslugujacych pozwanym oraz majacych do nich</i></p>	
--	--	---	--

		<p><i>zastosowanie zasad prawnych</i>”. Tymczasem, przepis ten został wprowadzony do projektu ustawy w formie ograniczonej do sytuacji nie przestrzegania „<i>zapisanych w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej podstawowych praw i wolności przysługujących stronom</i>”. Owe zasady prawne, o których mowa w Dyrektywie, a które zostały pominięte w opiniowanej ustawie, mogą być przecież wyinterpretowane z całego ustawodawstwa, a nie tylko z zapisów Konstytucji RP.</p> <p>Po drugie, można rozważyć wprowadzenie regulacji obligującej organ wnioskujący do uzyskania potwierdzenia wykonalności takiego tytułu w Polsce w odrębnym postępowaniu na terenie Polski. W ramach tego postępowania mogłoby nastąpić sprawdzenie spełnienia <i>przestrzegania zapisanych w konstytucji RP podstawowych praw i wolności przysługujących pozwanym oraz mających do nich zastosowanie zasad prawnych</i>.</p> <p>Dodatkowo należy zauważyć, iż w proponowanym projekcie Ustawy ustawodawca nie określił, czy pomiędzy „dowiedzeniem się” o prowadzonej egzekucji a wszczęciem takiego postępowania i podjęciem działań egzekucyjnych polski pracodawca będzie mógł ustosunkować się do wniosku oraz będzie miał możliwość złożyć odwołanie. Organ powinien dostarczyć przedsiębiorcy, wobec którego prowadzona jest egzekucja, także same dokumenty będące podstawą prowadzenia postępowania a nie tylko informacje o nich. Naszym zdaniem istotne jest, żeby zakwestionowanie lub odwołanie z mocy samego prawa prowadziło do zawieszenia postępowania nie do czasu wydania decyzji przez odpowiedni podmiot, ale do czasu prawomocnego</p>	
--	--	---	--

			<p>zakończenia postępowania toczącego się z zakwestionowania bądź odwołania. Zaś w przypadku, gdy sprawa zostanie skierowana do Trybunału Sprawiedliwości UE, do czasu zakończenia postępowania przed Trybunałem. Tym samym uważamy, iż odwołania powinny być kierowane do wiadomości podmiotu egzekwującego, tak aby wiedział, że postępowanie zostało zakwestionowane i należy wstrzymać się z egzekucją do prawomocnego zakończenia postępowania. Ponadto należałoby wprowadzić regulację, zgodnie z którą zajęcie wierzytelności byłoby możliwe dopiero po zawiadomieniu o wszczęciu egzekucji i upływie określonego czasu. Nie może dochodzić do sytuacji, w której o tym, że nałożona została kara lub grzywna, polski pracodawca delegujący pracowników za granicę dowiaduje się w momencie zajęcia jego rachunku. Skoro w dyrektywie 2014/67/UE jest zapis o tym, że wniosek o egzekucję może być złożony, gdy organ egzekwujący nie jest w stanie wyegzekwować bądź powiadomić o nałożeniu kary lub grzywny administracyjnej, to tym samym uważamy, iż w Ustawie powinien znaleźć się zapis o tym, że organ wnioskujący powinien przedłożyć stosowne dowody potwierdzające spełnienie tych przesłanek (bezskuteczność egzekucji, potwierdzenie nieodebrania korespondencji w terminie).</p> <p><i>Sugerowane rozwiązanie: niezbędne jest wprowadzenie do opiniowanej ustawy zapisów zabezpieczających polskich pracodawców delegujących pracowników za granicę przed egzekucją kar nałożonych w sposób niezgodny z polskim i unijnym prawem, chociażby poprzez:</i></p> <p>– nałożenie na organ państwa członkowskiego obowiązku</p>	
--	--	--	---	--



			<p><i>uzyskania potwierdzenia wykonalności tytułu będącego podstawą do egzekucji,</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>– stworzenie mechanizmu pozwalającego polskiemu pracodawcy, wobec którego został skierowany wniosek o egzekucję, na ustosunkowanie się do wniosku, przed podjęciem przez organ egzekwujący działań egzekucyjnych,</i></li> <li><i>– obowiązek organu egzekwującego do przedłożenia polskiemu pracodawcy, w stosunku do którego został skierowany wniosek o egzekucję, kompletu dokumentów dołączonych przez organ wnioskujący do wniosku,</i></li> <li><i>– odwołania bądź wnioski kwestionujące powinny być przesyłane do wiadomości organu egzekwującego, który po otrzymaniu takiego wniosku powinien zawiesić egzekucję z urzędu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania w tej sprawie,</i></li> <li><i>– obowiązek dołączania do wniosku przez organ egzekwujący dowodów potwierdzających, że organ egzekwujący nie był w stanie wyegzekwować tej kwoty bądź powiadomić o nałożeniu kary bądź grzywny.</i></li> </ul>	
17.				
<b>Pozostałe uwagi</b>				
		Korporacja Przedsiębiorców Budowlanych „Uni-Bud”	<p>W odniesieniu do "ozusowania" kosztów noclegu: wiele firm posiada interpretacje indywidualne Izb Skarbowych - zwalniające je z opodatkowania podatkiem PIT kosztów noclegów pracowników oddelegowanych, sfinansowanych przez pracodawcę, podczas gdy ZUS traktuje owe koszty jako przychód pracownika podlegający oskładkowaniu ZUS. Naszym zdaniem decyzję czy dany składnik jest przychodem pracownika czy też nie - powinien podjąć tylko i wyłącznie organ skarbowy. Natomiast ZUS może podjąć decyzję czy</p>	Uwaga wykracza poza przedmiot projektu.

			<p>składnik uznany przez organ skarbowy za przychód objąć składkami ZUS czy też zwolnić z oskładkowania. Zgodnie z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 8.07.2014 (sygn. akt K 7/13) - również nie jest to przychód.</p>	
		Związek Pracodawców „Transport i Logistyka Polska”	<p>Polska mająca zastrzeżenia co do sposobu implementacji tej dyrektywy w innych Państwach członkowskich Unii Europejskiej, w szczególności do nadmiernych i nieproporcjonalnych obowiązków administracyjno-informacyjnych oraz co do zakresu przedmiotowo-podmiotowego krajowych regulacji przyjętych przez te Państwa, obejmujących przewozy międzynarodowe przewozy drogowe (w tym kabotaż), nie powinna w naszej ocenie wprowadzać analogicznych rozwiązań do polskiego porządku prawnego. Skoro mamy wątpliwości i zastrzeżenia do działań naszych unijnych partnerów to byłoby co najmniej niekonsekwencją podejmowanie takich działań przez nasze Państwo. Wychodząc z powyższego założenia przekazuję poniższe szczegółowe uwagi do przekazanego projektu.</p> <p>W ocenie TLP Projekt nie spełnia warunku proporcjonalności przyjętych środków prawnych do celu jaki ma być osiągnięty przez dyrektywę o obszarze prawnym przez nią regulowanym zarówno w odniesieniu do podmiotów prawa polskiego jak i podmiotów z innych państw członkowskich Unii Europejskiej.</p>	Projekt ustawy wdraża jedynie to, co jest konieczne z punktu widzenia dyrektywy, natomiast w zakresie wymogów administracyjnych i środków kontrolnych wdraża je w podstawowym zakresie.
		Związek Pracodawców „Transport i Logistyka Polska”	<p>TLP wskazuje, że Projekt przewiduje wprowadzenie dodatkowych regulacji prawnych, co jest zbędne. Pomija się bowiem istniejące rozwiązania prawne. Przykładem jest brak odniesienia Projektu do obowiązujących przepisów w zakresie działalności związków zawodowych, istotnych partnerów społecznych w</p>	Opracowując projekt uwzględniono obowiązujące regulacje prawne, m.in. możliwość udziału partnerów społecznych w postępowaniu sądowym. Ze względu na treść art. 11 ust. 3 wprowadzono zmianę w

			procesie kontroli przestrzegania prawa.	kpa dotyczącą udziału organizacji społecznych w postępowaniu administracyjnym.
		Związek Pracodawców „Transport i Logistyka Polska”	Projekt nie zawiera informacji jakie należności na rzecz pracowników będą potwierdzały spełnienie warunków z art. 4 ust 2 pkt 3 Projektu (płaca minimalna). Nie zawiera też określenia dokumentów niezbędnych dla wykazania prawidłowości stosowania przepisów o delegowaniu pracowników, dowolność interpretacyjna. Oznacza to dowolność organów kontroli w uznaniu prawidłowości wykonania przepisów projektowanej ustawy, a zarazem niestabilność prawa.	W zakresie minimalnego wynagrodzenia zastosowanie będą miały przepisy ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Natomiast określenie dokumentów niezbędnych do wykazania prawidłowości delegowania zawiera art. 23 ust. 1 projektu, zgodnie z którym: „Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP jest obowiązany w okresie delegowania do przechowywania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w postaci elektronicznej lub papierowej: 1) kopii umowy o pracę pracownika delegowanego na terytorium RP lub innego równoważnego dokumentu poświadczającego warunki zatrudnienia w ramach nawiązanego stosunku pracy; 2) dokumentacji dotyczącej czasu pracy pracownika delegowanego na terytorium RP w zakresie rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz liczby przepracowanych godzin w danym dniu lub jej kopii; 3) dokumentów określających wysokość wynagrodzenia

				pracownika delegowanego na terytorium RP wraz z wysokością dokonanych odliczeń zgodnie z właściwym ustawodawstwem oraz dowodów wypłaty takiemu pracownikowi wynagrodzenia lub ich kopii.”
		Związek Pracodawców „Transport i Logistyka Polska”	Projekt nie zawiera jakichkolwiek mechanizmów ochronnych dla przedsiębiorców delegujących pracowników z terytorium RP przed nieuzasadnionymi wnioskami organów innych państw członkowskich o dostarczenie informacji dotyczących delegowania pracowników w sytuacji gdy interpretacja przepisów o wynagrodzeniu minimalnym w innych państwach członkowskich stanowi przedmiot procedury wyjaśniającej Komisji Europejskiej.	Procedura wyjaśniająca KE nie ma charakteru zawieszającego stosowanie przepisów dyrektywy. Ponadto w projekcie doprecyzowano, iż Państwowa Inspekcja Pracy będzie udzielała jedynie <u>niezbędnych</u> informacji dotyczących delegowania pracowników na terytorium RP albo z terytorium RP.
		Związek Pracodawców „Transport i Logistyka Polska”	Projekt budzi zasadnicze wątpliwości w zakresie gromadzonych informacji przez Państwową Inspekcję Pracy w związku z wnioskiem o udzielenie informacji. Brzmienie Projektu może oznaczać gromadzenia danych, które wykraczają poza kompetancje PIP.	W projekcie doprecyzowano, iż Państwowa Inspekcja Pracy będzie udzielała niezbędnych informacji dotyczących delegowania pracowników na terytorium RP albo z terytorium RP w odpowiedzi na uzasadnione wnioski właściwych organów innego państwa członkowskiego. Nie można zamknąć katalogu informacji o jakie może występować PIP ze względu na otwarty charakter elementów wskazanych w art. 4 dyrektywy 2014/67/UE, o które mogą się pytać organy innych

				państw członkowskich.
--	--	--	--	-----------------------

## TABELA ZGODNOŚCI

<b>TYTUŁ PROJEKTU:</b>	Projekt ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług
<b>TYTUŁ WDRAŻANEGO AKTU PRAWNEGO:</b>	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”) (Tekst mający znaczenie dla EOG)
-----	
<b>PRZEPISY UNII EUROPEJSKIEJ</b>	

L.P.	Jedn. red.	Treść przepisu UE	Koniczność wdrożenia T/N	Jedn. red.	Treść przepisu/ów projektu	Uzasadnienie uwzględnienia w projekcie przepisów wykraczających poza minimalne wymogi prawa UE
1.	Art. 1	<p>Artykuł 1 - Przedmiot</p> <p>1. W niniejszej dyrektywie ustanawia się — bez uszczerbku dla zakresu dyrektywy 96/71/WE — wspólne ramy dla odpowiednich przepisów, środków i mechanizmów kontroli niezbędnych dla sprawniejszego i bardziej jednolitego wdrażania, stosowania i egzekwowania dyrektywy 96/71/WE w praktyce, w tym środków zapobiegania nadużywaniu i obchodzeniu obowiązujących przepisów oraz karania tego typu postępowania.</p> <p>Celem dyrektywy jest zagwarantowanie przestrzegania odpowiedniego poziomu ochrony praw pracowników delegowanych w celu transgranicznego świadczenia usług, w szczególności egzekwowania warunków zatrudnienia mających zastosowanie w państwie członkowskim, w którym usługa ma</p>	N			

		<p>być świadczona, zgodnie z art. 3 dyrektywy 96/71/WE, przy jednoczesnym ułatwieniu korzystania przez usługodawców ze swobody świadczenia usług oraz promowaniu uczciwej konkurencji między usługodawcami, a tym samym wsparciu funkcjonowania rynku wewnętrznego.</p> <p>2. 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 prawem krajowym lub praktyką krajową. Dyrektywa ta nie narusza również prawa do negocjowania, zawierania i egzekwowania układów zbiorowych oraz podejmowania działań zbiorowych zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową.</p>			
2.	Art. 2	<p>Artykuł 2 - Definicje</p> <p>Na użytek niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:</p> <p>a) „właściwy organ” oznacza organ lub podmiot — do których może (mogą) się zaliczać biuro(-a) łącznikowe, o którym(-ych) mowa w art. 4 dyrektywy 96/71/WE — wyznaczony przez państwo członkowskie do pełnienia funkcji określonych w dyrektywie 96/71/WE i w niniejszej dyrektywie;</p> <p>b) „organ wnioskujący” oznacza właściwy organ państwa członkowskiego, który zwraca się z wnioskiem o pomoc, udzielenie informacji, powiadomienie lub egzekucję kary lub grzywny, o których mowa w rozdziale VI;</p> <p>c) „organ współpracujący” oznacza właściwy organ państwa członkowskiego, do którego skierowany jest wniosek o pomoc, udzielenie informacji, powiadomienie lub egzekucję kary lub grzywny, o których mowa w rozdziale VI.</p>	T	Art. 3 pkt 1 i 7 projektu ustawy	<p><b>Art. 3.</b> Użyte w ustawie określenia oznaczają:</p> <p>1) organ wnioskujący – właściwy organ innego państwa członkowskiego, który zwraca się z wnioskiem o powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej w związku z naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracownika z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub o egzekucję takiej kary lub grzywny;</p> <p>7) właściwy organ – organ lub podmiot odpowiedzialny na terytorium danego państwa członkowskiego za informowanie o przepisach dotyczących delegowania pracowników lub współpracę z takimi organami lub podmiotami innych państw członkowskich w zakresie monitorowania przestrzegania tych przepisów.</p>
3.	Art. 3	<p>Artykuł 3 - Właściwe organy i biura łącznikowe</p> <p>Na użytek niniejszej dyrektywy państwa członkowskie wyznaczają, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową,</p>	T	Art. 9 ust. 1 projektu ustawy	<p><b>Art. 9.</b> 1. Państwowa Inspekcja Pracy pełni rolę właściwego organu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.</p>

		<p>jeden właściwy organ lub większą ich liczbę, do których to organów może (mogą) zaliczać się biuro(-a) łącznikowe, o którym(-ych) w mowa w art. 4 dyrektywy 96/71/WE. Wyznaczając swoje właściwe organy, państwa członkowskie należyte uwzględniają potrzebę zapewnienia ochrony danych przy wymianie informacji oraz praw osób fizycznych i prawnych, których może to dotyczyć. Państwa członkowskie pozostają ostatecznie odpowiedzialne za zagwarantowanie ochrony danych i zabezpieczenie praw osób, których może to dotyczyć, oraz wdrażają w tym zakresie odpowiednie mechanizmy.</p> <p>Państwa członkowskie przekazują dane kontaktowe właściwych organów Komisji i pozostałym państwom członkowskim. Komisja publikuje i regularnie uaktualnia wykaz właściwych organów i biur łącznikowych.</p> <p>Pozostałe państwa członkowskie i instytucje Unii uznają wybór poszczególnych państw członkowskich dotyczący właściwych organów.</p>				
4.	Art. 4	<p>Artykuł 4 - Stwierdzenie rzeczywistego delegowania i zapobieganie nadużyciom i obchodzeniu przepisów</p> <p>1. Do celów wdrażania, stosowania i egzekwowania dyrektywy 96/71/WE właściwe organy dokonują całościowej oceny wszystkich uznanych za niezbędne elementów faktycznych, w tym zwłaszcza elementów określonych w ust. 2 i 3 niniejszego artykułu. Elementy te mają pomóc właściwym organom przy przeprowadzaniu kontroli oraz w sytuacji, gdy istnieją podstawy, by sądzić, że dany pracownik nie może zostać uznany za pracownika delegowanego zgodnie z dyrektywą 96/71/WE. Elementy te mają charakter orientacyjny w całościowej ocenie, którą należy przeprowadzić, i w związku z tym nie rozpatruje się ich osobno.</p> <p>2. Aby ustalić, czy przedsiębiorstwo rzeczywiście prowadzi znaczącą działalność inną niż działalność zarządcza lub administracyjna o charakterze wyłącznie wewnętrznym, właściwe organy dokonują — biorąc pod uwagę szeroki przedział czasowy — całościowej oceny wszystkich elementów faktycznych</p>	T	Art. 14, art. 31 pkt 1 oraz art. 36 pkt 1a) projektu ustawy	<p><b>Art. 14.</b> 1. Państwowa Inspekcja Pracy kontroluje prawidłowość delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, gdy zaistnieją wątpliwości, czy dany pracownik może zostać uznany za pracownika delegowanego na terytorium RP.</p> <p>2. Kontrola, o której mowa w ust. 1, dotyczy w szczególności ustalenia:</p> <p>1) czy pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP rzeczywiście prowadzi znaczącą działalność na terytorium innego państwa członkowskiego inną niż działalność zarządcza lub administracyjna o charakterze wyłącznie wewnętrznym;</p> <p>2) czy pracownik delegowany na terytorium RP wykonuje swoją pracę na tym terytorium tylko tymczasowo.</p> <p>3. W celu dokonania ustaleń w zakresie określonym w ust. 2 pkt 1 Państwowa Inspekcja Pracy dokonuje — biorąc pod uwagę szeroki</p>	



	<p>cechujących taką działalność prowadzoną przez przedsiębiorstwo w państwie członkowskim prowadzenia działalności i, w razie konieczności, w przyjmującym państwie członkowskim. Do elementów tych mogą należeć w szczególności:</p> <p>a) miejsce, w którym przedsiębiorstwo ma statutową siedzibę i administrację, korzysta z pomieszczeń biurowych, płaci podatki i składki na ubezpieczenie społeczne oraz — w stosownych przypadkach — zgodnie z prawem krajowym jest uprawnione do wykonywania zawodu lub jest zarejestrowane w izbach handlowych lub organizacjach branżowych;</p> <p>b) miejsce, w którym prowadzi się nabór pracowników delegowanych i z którego są oni delegowani;</p> <p>c) prawo właściwe dla umów zawieranych przez przedsiębiorstwo ze swoimi pracownikami z jednej strony, oraz prawo właściwe dla umów zawieranych z klientami przedsiębiorstwa z drugiej;</p> <p>d) miejsce, w którym przedsiębiorstwo prowadzi znaczącą działalność gospodarczą, oraz w którym zatrudnia personel administracyjny;</p> <p>e) liczba wykonanych umów lub wielkość obrotu uzyskanego w państwie członkowskim prowadzenia działalności, z uwzględnieniem szczególnej sytuacji m.in. nowo powstałych przedsiębiorstw i MŚP.</p> <p>3. Aby ocenić, czy delegowany pracownik tymczasowo wykonuje swoją pracę w innym państwie członkowskim niż państwo, w którym zwyczajowo pracuje, uwzględnia się wszystkie elementy faktyczne cechujące taką pracę i sytuację danego pracownika. Do elementów tych mogą należeć w szczególności:</p> <p>a) fakt, że praca jest wykonywana przez ograniczony okres w innym państwie członkowskim,</p> <p>b) data rozpoczęcia delegowania;</p>		<p>przedział czasowy – oceny wszystkich elementów faktycznych uznanych za niezbędne, cechujących działalność prowadzoną przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP w państwie członkowskim jego siedziby lub miejsca zamieszkania i, w razie konieczności, na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Do tych elementów mogą należeć w szczególności:</p> <p>1) miejsce, w którym przedsiębiorca ma zarejestrowaną działalność, prowadzi obsługę administracyjną, korzysta z pomieszczeń biurowych, płaci podatki i składki na ubezpieczenia społeczne oraz – tam, gdzie jest to wymagane – w którym, zgodnie z prawem państwa członkowskiego siedziby przedsiębiorcy, posiada stosowny dokument uprawniający do prowadzenia działalności danego rodzaju lub jest zarejestrowany w izbach handlowych lub organizacjach branżowych;</p> <p>2) miejsce, w którym prowadzi się nabór pracowników delegowanych i z którego są oni delegowani;</p> <p>3) prawo właściwe dla umów zawieranych przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP ze swoimi pracownikami oraz prawo właściwe dla umów zawieranych z klientami tego pracodawcy;</p> <p>4) miejsce, w którym przedsiębiorca prowadzi znaczącą działalność gospodarczą oraz w którym zatrudnia personel administracyjny;</p> <p>5) liczba wykonanych umów lub wielkość obrotu uzyskanego w państwie członkowskim siedziby przedsiębiorcy, z uwzględnieniem szczególnej sytuacji przedsiębiorców, w tym małych i średnich przedsiębiorców w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej oraz nowo powstałych przedsiębiorców.</p> <p>4. W celu dokonania ustaleń w zakresie</p>	
--	--	--	---	--

	<p>c) fakt, że pracownik delegowany jest do innego państwa członkowskiego niż państwo, w którym lub z którego ten pracownik zwyczajowo wykonuje swoją pracę zgodnie z rozporządzeniem (WE) nr 593/2008 (Rzym I) lub z konwencją rzymską;</p> <p>d) fakt, że po zakończeniu wykonywania pracy lub usług, do wykonania których został delegowany, pracownik wraca do państwa członkowskiego, z którego został delegowany, lub ma w tym państwie ponownie podjąć pracę;</p> <p>e) charakter działalności;</p> <p>f) fakt, że pracodawca delegujący pracownika zapewnia mu transport, zakwaterowanie z wyżywieniem lub samo zakwaterowanie lub zapewnia zwrot odnośnych kosztów, a jeżeli tak – w jaki sposób jest to zapewniane lub jaka jest metoda stosowana przy zwrocie kosztów;</p> <p>g) fakt, że na danym stanowisku pracował w poprzednich okresach ten sam lub inny pracownik (delegowany).</p> <p>4. Brak spełnienia jednego lub większej liczby elementów faktycznych określonych w ust. 2 i 3 nie oznacza automatycznie, że dana sytuacja nie stanowi delegowania. Ocenę tych elementów dostosowuje się do każdego konkretnego przypadku oraz uwzględnia się specyfikę danej sytuacji.</p> <p>5. Elementy, o których mowa w niniejszym artykule, wykorzystywane przez właściwe organy do przeprowadzenia całościowej oceny tego, czy dana sytuacja stanowi rzeczywiste delegowanie, można również uwzględniać w celu określenia, czy dana osoba odpowiada obowiązującej definicji pracownika zgodnie z art. 2 ust. 2 dyrektywy 96/71/WE. Państwa członkowskie powinny kierować się między innymi faktami dotyczącymi wykonywania pracy, podporządkowania i wynagrodzenia pracownika, niezależnie od tego, w jaki sposób stosunek łączący strony jest określany w porozumieniu między nimi, niezależnie od tego, czy porozumienie to ma formę umowy</p>		<p>określonym w ust. 2 pkt 2 Państwowa Inspekcja Pracy dokonuje oceny wszystkich elementów faktycznych uznanych za niezbędne, cechujących pracę i sytuację danego pracownika delegowanego na terytorium RP. Do tych elementów mogą należeć w szczególności:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) wykonywanie pracy przez ograniczony okres na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;</li> <li>2) data rozpoczęcia delegowania;</li> <li>3) delegowanie pracownika do innego państwa członkowskiego niż państwo, w którym lub z którego ten pracownik zwyczajowo wykonuje swoją pracę zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I) (Dz. Urz. UE L 177 z 04.07.2008, str. 6) lub z Konwencją o prawie właściwym dla zobowiązań umownych, otwartą do podpisu w Rzymie dnia 19 czerwca 1980 roku (Dz. Urz. UE C 169 z 08.07.2005, str. 10);</li> <li>4) powrót pracownika do państwa członkowskiego, z którego został delegowany, lub przewidywanie, że ponownie podejmie on pracę w tym państwie po zakończeniu wykonywania pracy lub usług, do których wykonania został delegowany;</li> <li>5) charakter pracy;</li> <li>6) zapewnienie pracownikowi transportu, zakwaterowania i wyżywienia lub zwrot kosztów, a w przypadku ich zapewnienia lub zwrotu kosztów - sposób, w jaki jest to zapewniane, lub metoda, jaka jest stosowana przy zwrocie kosztów;</li> <li>7) wykonywanie pracy w poprzednich okresach na danym stanowisku przez tego samego lub innego pracownika.</li> </ol> <p>5. Niespełnienie jednego albo większej liczby elementów faktycznych określonych w ust. 3 i 4</p>	
--	---	--	---	--

		czy nie.		<p>nie oznacza, że dana sytuacja nie stanowi delegowania pracownika na terytorium RP. Ocena tych elementów dostosowuje się do każdego konkretnego przypadku oraz uwzględnia się specyfikę danej sytuacji.</p> <p><b>Art. 31.</b> W ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2014 r. poz. 101, z późn. zm.1)) wprowadza się następujące zmiany:  1) art. 63<sup>1</sup> otrzymuje brzmienie:  „Art. 63<sup>1</sup>. § 1. W sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy inspektorzy pracy mogą wytaczać powództwa na rzecz obywateli, a także wstępować, za zgodą powoda, do postępowania w tych sprawach w każdym jego stadium.  § 2. Inspektorom pracy przysługuje również prawo wniesienia powództwa do sądu pracy o ustalenie prawa właściwego dla stosunku pracy łączącego pracownika i jego pracodawcę w przypadku stwierdzenia, że dany pracownik nie może zostać uznany za pracownika delegowanego na terytorium RP.”;</p> <p><b>Art. 36.</b> W ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 640 i 1240) wprowadza się następujące zmiany:  1) w art. 10 w ust. 1:  a) po pkt 11 dodaje się pkt 11a w brzmieniu:  „11a) prawo wnoszenia powództw do sądu pracy o ustalenie prawa właściwego dla stosunku pracy łączącego pracownika i pracodawcę w przypadku</p>	
--	--	----------	--	---	--

					stwierdzenia, iż pracownik nie może zostać uznany za pracownika delegowanego na terytorium RP w rozumieniu przepisów ustawy z dnia ... o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. poz...);”
5.	Art. 5	<p>Artykuł 5 - Poprawa dostępu do informacji</p> <p>1. Państwa członkowskie wprowadzają odpowiednie środki w celu zapewnienia, by informacje o warunkach zatrudnienia, o których mowa w art. 3 dyrektywy 96/71/WE i które muszą być stosowane i przestrzegane przez usługodawców, były powszechnie i nieodpłatnie dostępne w sposób przejrzysty, jasny, pełny i łatwo dostępny na odległość oraz przy pomocy środków elektronicznych, zgodnie ze standardami dostępu do internetu, w formatach zapewniających dostępność dla osób niepełnosprawnych, oraz aby biura łącznikowe lub inne właściwe organy krajowe, o których mowa w art. 4 dyrektywy 96/71/WE, były w stanie efektywnie wykonywać swoje zadania.</p> <p>2. Aby w większym stopniu poprawić dostęp do informacji, państwa członkowskie:</p> <p>a) na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej oraz za pomocą innych odpowiednich środków wskazują, w jasny, szczegółowy i przyjazny dla użytkownika sposób oraz w dostępnej formie, warunki zatrudnienia lub części prawodawstwa krajowego lub regionalnego, które muszą być stosowane do pracowników delegowanych na ich terytorium;</p> <p>b) podejmują niezbędne środki, aby zapewnić powszechną dostępność na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej oraz za pomocą innych odpowiednich środków informacji na temat tego, które układy zbiorowe mają zastosowanie i do kogo mają one zastosowanie oraz jakie warunki zatrudnienia muszą być stosowane przez usługodawców z innych państw członkowskich zgodnie z dyrektywą 96/71/WE, obejmujące, w miarę możliwości, linki do istniejących stron internetowych i innych punktów kontaktowych, w szczególności odpowiednich partnerów społecznych;</p>	T	<p>Art. 9 ust. 2 pkt 1) i 3) oraz art. 13 projektu ustawy</p>	<p><b>Art. 9.</b> ust. 2 Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy: 1) udzielanie, na wniosek zainteresowanego, informacji o warunkach zatrudnienia, o których mowa w art. 4 ust. 2, oraz o zakresie ich stosowania do pracownika delegowanego na terytorium RP; 3) prowadzenie i aktualizacja strony internetowej, o której mowa w art. 13 ust. 1;</p> <p><b>Art. 13.</b> 1. Strona internetowa utworzona w ramach pojedynczego punktu kontaktowego, o którym mowa w rozdziale 2a ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej, prowadzona i aktualizowana przez Państwową Inspekcję Pracy, zawiera w szczególności informacje dotyczące: 1) warunków zatrudnienia, o których mowa w art. 4 ust. 2, oraz zakresu ich stosowania do pracownika delegowanego na terytorium RP; 2) obowiązków pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP, o których mowa w rozdziale 5; 3) odpowiedzialności solidarnej, o której mowa w rozdziale 3; 4) procedury składania skarg i dochodzenia roszczeń ze stosunku pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracowników delegowanych na terytorium RP; 5) danych kontaktowych do osoby odpowiedzialnej w Państwowej Inspekcji Pracy za udzielanie informacji, o których mowa w art. 9 ust. 2 pkt 1; 6) podmiotów odpowiedzialnych za udzielanie</p>

	<p>c) udostępniają te informacje pracownikom i usługodawcom nieodpłatnie w języku urzędowym (językach urzędowych) przyjmującego państwa członkowskiego oraz w najbardziej odpowiednich językach z punktu widzenia popytu na rynku pracy w tym państwie, przy czym ich wybór pozostawia się przyjmującemu państwu członkowskiemu. Informacje te udostępnia się w miarę możliwości w formie zwartej ulotki przedstawiającej główne mające zastosowanie warunki zatrudnienia, w tym opis procedur składania skarg, oraz, na żądanie, w formie dostępnej dla osób niepełnosprawnych; należy zapewnić łatwy i nieodpłatny dostęp do dalszych szczegółowych informacji na temat warunków pracy i warunków socjalnych mających zastosowanie do delegowanych pracowników, w tym w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;</p> <p>d) poprawiają dostępność oraz zrozumiałość istotnych informacji, w szczególności tych zamieszczonych na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej, o której mowa w lit. a);</p> <p>e) wskazują w biurze łącznikowym osobę wyznaczoną do kontaktów, odpowiedzialną za odpowiadanie na wnioski o udzielenie informacji;</p> <p>f) aktualizują informacje zawarte w arkuszach informacyjnych dotyczących poszczególnych państw.</p> <p>3. Komisja nadal wspiera państwa członkowskie w dziedzinie dostępu do informacji.</p> <p>4. W przypadkach, w których zgodnie z krajowym prawem, tradycjami i praktykami oraz przy poszanowaniu autonomii partnerów społecznych warunki zatrudnienia, o których mowa w art. 3 dyrektywy 96/71/WE, są określone w układach zbiorowych zgodnie z art. 3 ust. 1 i 8 tej dyrektywy, państwa członkowskie zapewniają, by te warunki były udostępniane bez przeszkód i w przejrzysty sposób usługodawcom z innych państw członkowskich oraz pracownikom delegowanym, a także dążą do zaangażowania partnerów społecznych w tym zakresie.</p>		<p>informacji na temat prawa krajowego i praktyki krajowej, które mają zastosowanie do pracowników delegowanych na terytorium RP oraz pracodawców delegujących pracowników na terytorium RP, w zakresie ich praw i obowiązków.</p> <p>2. Informacje, o których mowa w ust. 1, mogą być zawarte w odesłaniach do odpowiednich stron internetowych.</p> <p>3. Strona internetowa, o której mowa w ust. 1, jest prowadzona i aktualizowana w języku polskim oraz w co najmniej jednym innym języku oficjalnym Unii Europejskiej.</p> <p>4. Na stronie internetowej, o której mowa w ust. 1, Państwowa Inspekcja Pracy zamieszcza pomocniczy wzór formularza oświadczenia, o którym mowa w art. 24 ust. 3 i 4.</p>	
--	---	--	--	--

		<p>Odpowiednie informacje powinny w szczególności dotyczyć różnorodnych minimalnych stawek płacy oraz ich części składowych, metody stosowanej do wyliczania należnego wynagrodzenia i, w stosownych przypadkach, kryteriów klasyfikacji w ramach różnych kategorii płacowych.</p> <p>5. Państwa członkowskie określają podmioty i organy, do których pracownicy i przedsiębiorcy mogą się zwrócić o ogólne informacje na temat prawa krajowego i praktyki krajowej, które mają do nich zastosowanie, w zakresie ich praw i obowiązków na terytorium tych państw członkowskich.</p>			
6.	Art. 6	<p>Artykuł 6 - Wzajemna pomoc — zasady ogólne</p> <p>1. Państwa członkowskie ściśle współpracują i udzielają sobie bez zbędnej zwłoki wzajemnej pomocy w celu ułatwienia w praktyce wdrażania, stosowania i egzekwowania niniejszej dyrektywy oraz dyrektywy 96/71/WE.</p> <p>2. Współpraca państw członkowskich polega w szczególności na odpowiadaniu na uzasadnione wnioski właściwych organów o udzielenie informacji oraz na przeprowadzeniu kontroli i dochodzeń odnośnie do przypadków delegowania, o których mowa w art. 1 ust. 3 dyrektywy 96/71/WE, w tym dochodzeń dotyczących nieprzestrzegania bądź nadużyć przepisów mających zastosowanie do delegowania pracowników. Wnioski o udzielenie informacji mogą dotyczyć informacji na temat potencjalnej egzekucji kary lub grzywny administracyjnej lub powiadomienia o decyzji nakładającej taką karę lub grzywnę, o których mowa w rozdziale VI.</p> <p>3. Współpraca państw członkowskich może obejmować również przesyłanie i doręczanie dokumentów.</p> <p>4. W celu udzielenia odpowiedzi na wniosek o pomoc od właściwych organów innego państwa członkowskiego, państwa członkowskie zapewniają dostarczenie przez usługodawców prowadzących działalność na ich terytorium ich właściwym organom wszelkich informacji potrzebnych do nadzoru nad działalnością tych usługodawców zgodnie z ich przepisami</p>	T	<p>Art. 9 ust. 2 pkt 4-6, ust. 3, oraz art. 10, art. 11, art. 12, art. 28 oraz art. 36 pkt 3) projektu ustawy</p> <p>Art. 12 ust. 2 ustawy z dnia 4 marca 2010 r. o świadczeniu usług na terytorium RP.</p> <p>Art. 13 rozporządzenia</p>	<p><b>Art. 9</b> 2. Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy: 4) współpraca z właściwymi organami innych państw członkowskich polegająca w szczególności na: a) udzielaniu właściwemu organowi informacji o warunkach zatrudnienia pracowników delegowanych na terytorium RP, b) informowaniu właściwego organu o stwierdzonych nieprawidłowościach związanych z delegowaniem pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo z tego terytorium lub o wykroczeniach, o których mowa w art. 27 i art. 28, c) występowaniu do właściwego organu z uzasadnionym wnioskiem o udzielenie informacji dotyczących delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo z tego terytorium lub o przeprowadzenie kontroli, d) udzielaniu niezbędnych informacji dotyczących delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo z tego terytorium w odpowiedzi na uzasadnione wnioski właściwych organów, w szczególności dotyczących tych pracowników, ich warunków zatrudnienia oraz pracodawcy delegującego pracowników na terytorium RP albo z terytorium RP, a także na przeprowadzeniu kontroli na</p>

	<p>krajowymi. Państwa członkowskie podejmują odpowiednie środki w przypadku niedostarczenia takich informacji.</p> <p>5. W przypadku wystąpienia trudności z realizacją wniosku o udzielenie informacji lub z przeprowadzeniem kontroli lub dochodzenia dane państwo członkowskie niezwłocznie informuje o tym wnioskujące państwo członkowskie w celu znalezienia rozwiązania.</p> <p>W przypadku jakichkolwiek utrzymujących się problemów z wymianą informacji lub ciągłej odmowy dostarczenia informacji Komisja, uzyskawszy takie informacje, w stosownych przypadkach za pomocą IMI, podejmuje odpowiednie kroki.</p> <p>6. Państwa członkowskie dostarczają informacji, o które zwrócić się inne państwa członkowskie lub Komisja, drogą elektroniczną w następujących terminach:</p> <p>a) w nagłych przypadkach, wymagających sprawdzenia rejestrów, takich jak rejestry służące potwierdzeniu rejestracji jako płatnika VAT w celu sprawdzenia, czy prowadzona jest działalność w innym państwie członkowskim — jak najszybciej, a maksymalnie w ciągu dwóch dni roboczych od otrzymania wniosku.</p> <p>We wniosku należy jasno wskazać przyczynę zastosowania trybu pilnego, podając informacje potwierdzające pilny charakter danego przypadku;</p> <p>b) w odniesieniu do wszystkich innych wniosków o udzielenie informacji — maksymalnie w ciągu 25 dni roboczych od otrzymania wniosku, chyba że państwa członkowskie uzgodniły wzajemnie krótszy termin.</p> <p>7. Państwa członkowskie zapewniają, by z rejestrów, w których są wpisani usługodawcy i do których mogą mieć wgląd właściwe organy na ich terytorium, mogły również korzystać, na tych samych warunkach, równorzędne właściwe organy pozostałych państw członkowskich na użytek wykonania niniejszej dyrektywy oraz dyrektywy 96/71/WE, pod warunkiem że rejestry te zostały wprowadzone przez państwa członkowskie do IMI.</p>	<p>Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) Nr 1024/2012 z dnia 25 października 2012 r. w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym i uchylającą decyzję Komisji 2008/49/WE („rozporządzenie w sprawie IMI”).</p>	<p>wniosek takich organów;</p> <p>5) powiadamianie, na wniosek organu wnioskującego, pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP o decyzji w sprawie nałożenia na tego pracodawcę administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej w związku z naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracowników;</p> <p>6) powiadamianie, na wniosek organu wnioskującego, pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP o wykonaniu administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej nałożonej na tego pracodawcę w związku z naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracowników oraz sprawdzanie i przekazywanie naczelnikowi urzędu skarbowego takiego wniosku.</p> <p>3. Współpraca w zakresie określonym w ust. 2 pkt 4 odbywa się za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym, o którym mowa w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1024/2012 z dnia 25 października 2012 r. w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym i uchylającą decyzję Komisji 2008/49/WE („rozporządzenie w sprawie IMI”) (Dz. Urz. UE L 316 z 14.11.2012, str. 1, z późn. zm.). W niezbędnym zakresie stosuje się postanowienia umów lub porozumień dwustronnych dotyczących współpracy i wzajemnej pomocy między właściwymi organami państw członkowskich.</p> <p><b>Art. 10.</b> 1. Współpraca w zakresie określonym w art. 9 ust. 2 pkt 4 lit. c może dotyczyć oceny elementów, o których mowa w art. 14 ust. 2-4, w szczególności dotyczących miejsca rzeczywistego prowadzenia znacznej działalności pracodawcy</p>	
--	--	--	---	--

	<p>8. Państwa członkowskie zapewniają, by informacje wymieniane między podmiotami, o których mowa w art. 2 lit. a), lub przekazywane im, były wykorzystywane jedynie w odniesieniu do kwestii, których dotyczyły wnioski o udostępnienie informacji.</p> <p>9. Działania w ramach wzajemnej współpracy i pomocy administracyjnej prowadzone są bezpłatnie.</p> <p>10. Wniosek o udzielenie informacji nie uniemożliwia właściwym organom podjęcia działań zgodnie z odpowiednim prawem krajowym lub unijnym w celu zbadania rzekomych naruszeń dyrektywy 96/71/WE lub niniejszej dyrektywy i zapobiegania im.</p>		<p>delegującego pracownika na terytorium RP oraz tymczasowości delegowania pracownika przez takiego pracodawcę.</p> <p>2. Elementy, o których mowa w art. 14 ust. 2-4, znajdują odpowiednie zastosowanie przy realizacji współpracy w zakresie określonym w art. 9 ust. 2 pkt 4 lit. d.</p> <p><b>Art. 11.</b> 1. Odpowiedź na wnioski, o których mowa w art. 9 ust. 2 pkt 4 lit. d, Państwowa Inspekcja Pracy przekazuje właściwemu organowi innego państwa członkowskiego w terminie 25 dni roboczych od dnia otrzymania wniosku, chyba że te organy uzgodniły krótszy termin, a jeżeli we wnioskach wskazano przyczyny uzasadniające konieczność ich pilnej realizacji i zawarto w nich prośbę o udzielenie informacji znajdujących się w krajowych rejestrach, takich jak rejestr podatników VAT, odpowiedź na wnioski jest przekazywana niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie 2 dni roboczych od dnia otrzymania wniosku.</p> <p>2. Jeżeli udzielenie odpowiedzi na wnioski, o których mowa w ust. 1, napotyka trudności, Państwowa Inspekcja Pracy niezwłocznie informuje o tym właściwy organ innego państwa członkowskiego w celu znalezienia rozwiązania.</p> <p><b>Art. 12.</b> 1. Państwowa Inspekcja Pracy ma prawo występować do:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP,</li> <li>2) przedsiębiorcy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2015 r. poz. 584, z późn. zm.)</li> </ol> <p>- z wnioskiem o udzielenie informacji dotyczących ich działalności, niezbędnych do zamieszczenia w odpowiedzi na wnioski, o</p>	
--	---	--	---	--



				<p>których mowa w art. 9 ust. 2 pkt 4 lit. d.</p> <p>2. Państwowa Inspekcja Pracy ma prawo występować również do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, a także naczelników urzędów skarbowych i innych organów administracji publicznej z wnioskiem o udzielenie informacji niezbędnych do zamieszczenia w odpowiedzi na wnioski, o których mowa w art. 9 ust. 2 pkt 4 lit. d.</p> <p>3. Wniosek, o którym mowa w ust. 2, kierowany do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, zawiera:</p> <p>1) w przypadku ubezpieczonych – dane określone w art. 50 ust. 7 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2015 r. poz. 121, z późn. zm.);</p> <p>2) w przypadku płatników – dane określone w art. 50 ust. 7 pkt 2 ustawy wymienionej w pkt 1.</p> <p>4. Podmioty, o których mowa w ust. 1, mają obowiązek udzielenia informacji w terminie 7 dni roboczych od dnia otrzymania wniosku Państwowej Inspekcji Pracy.</p> <p>5. Podmioty, o których mowa w ust. 2, mają obowiązek udzielenia informacji w terminie 10 dni roboczych od dnia otrzymania wniosku Państwowej Inspekcji Pracy, chyba że udzielenie informacji przez te podmioty wymaga przeprowadzenia uprzedniego postępowania wyjaśniającego lub kontroli. O przyczynach opóźnienia podmiot informuje niezwłocznie Państwową Inspekcję Pracy.</p> <p><b>Art.28</b> Kto, będąc pracodawcą delegującym pracownika z terytorium RP lub przedsiębiorcą w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej lub osobą działającą w imieniu tego pracodawcy lub przedsiębiorcy, nie udziela informacji na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, zgodnie z art. 12 ust.</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>4, podlega karze grzywny od 1 000 do 30 000 zł.</p> <p><b>Art. 36.</b> W ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 640 i 1240) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) w art. 14 w ust. 2 po pkt 1 dodaje się pkt 1a w brzmieniu: „1a) w rejestrze podatników VAT;”;</p> <p>Art. 12 ust. 2 ustawy z dnia 4 marca 2010 r. o świadczeniu usług na terytorium RP: Właściwym organom z państw członkowskich zapewnia się dostęp do rejestrów zawierających informacje, o których mowa w ust. 1 pkt 1, na takich samych zasadach, jak właściwym organom krajowym.</p> <p>Art. 13 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) Nr 1024/2012 z dnia 25 października 2012 r. w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym i uchylające decyzję Komisji 2008/49/WE („rozporządzenie w sprawie IMI”)</p> <p>Uczestnicy IMI wymieniają i przetwarzają dane osobowe wyłącznie do celów określonych w odpowiednich przepisach aktów Unii wymienionych w załączniku. Dane dostarczone IMI przez osoby, których dane dotyczą, są wykorzystywane jedynie do celów, do których zostały dostarczone.</p>	
7.	Art. 7	<p>Artykuł 7 - Rola państw członkowskich w ramach współpracy administracyjnej</p> <p>1. Zgodnie z zasadami określonymi w art. 4 i 5 dyrektywy 96/71/WE w okresie delegowania pracownika do innego państwa</p>	T	<p>Art. 3 pkt 4, art. 9 ust. 2 pkt 4b), art. 12 ust. 1,</p> <p><b>Art. 3.</b> Użyte w ustawie określenia oznaczają: 4) pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP – pracodawcę mającego siedzibę, a w przypadku osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą – główne miejsce</p>	

	<p>członkowskiego za kontrolę warunków zatrudnienia obowiązujących zgodnie z dyrektywą 96/71/WE odpowiadają organy przyjmującego państwa członkowskiego we współpracy, w stosownych przypadkach, z organami państwa członkowskiego prowadzenia działalności.</p> <p>2. Państwo członkowskie, w którym usługodawca prowadzi działalność, nadal monitoruje, kontroluje i podejmuje niezbędne środki nadzoru lub środki egzekucji zgodnie z prawem krajowym, praktyką krajową i krajowymi procedurami administracyjnymi, w odniesieniu do pracowników delegowanych do innego państwa członkowskiego.</p> <p>3. Państwo członkowskie, w którym usługodawca prowadzi działalność, pomaga państwu członkowskiemu, do którego delegowani są pracownicy, w zapewnieniu zgodności z warunkami mającymi zastosowanie zgodnie z dyrektywą 96/71/WE oraz niniejszą dyrektywą. Obowiązek ten w żaden sposób nie ogranicza możliwości państwa członkowskiego, do którego delegowani są pracownicy, by monitorować, kontrolować lub podejmować wszelkie niezbędne środki nadzoru lub środki egzekucji zgodnie z niniejszą dyrektywą oraz dyrektywą 96/71/WE.</p> <p>4. W przypadku pojawienia się faktów wskazujących na możliwe nieprawidłowości państwo członkowskie, z własnej inicjatywy, przekazuje zainteresowanemu państwu członkowskiemu bez zbędnej zwłoki wszelkie odpowiednie informacje.</p> <p>5. Właściwe organy przyjmującego państwa członkowskiego mogą również zwrócić się do właściwych organów państwa członkowskiego prowadzenia działalności o dostarczenie, w</p>		<p>art. 15, art. 36 pkt 2 i 4 projektu ustawy</p> <p>Art. 21 ustawy o Państwo wej Inspekcji Pracy</p>	<p>wykonywania takiej działalności, na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, kierującego tymczasowo pracownika, w rozumieniu przepisów państwa członkowskiego, do którego jest delegowany, do pracy na terytorium tego państwa:</p> <p>a) w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium innego państwa członkowskiego, b) do oddziału lub przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorstw, prowadzącego działalność na terytorium tego państwa członkowskiego, c) jako agencja pracy tymczasowej;</p> <p><b>Art. 9. 2.</b> Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy:</p> <p>4) współpraca z właściwymi organami państw członkowskich polegająca w szczególności na:</p> <p>b) informowaniu właściwego organu o stwierdzonych nieprawidłowościach związanych z delegowaniem pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo z tego terytorium lub o wykroczeniach, o których mowa w art. 27 i art. 28.</p> <p><b>Art. 12. 1.</b> Państwowa Inspekcja Pracy ma prawo występować do:</p> <p>1) pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP, 2) przedsiębiorcy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2015 r. poz. 584, z późn. zm.)</p> <p>- z wnioskiem o udzielenie informacji dotyczących ich działalności, niezbędnych do zamieszczenia w odpowiedzi na wnioski, o których mowa w art. 9 ust. 2 pkt 4 lit. d.</p>	
--	---	--	---	--	--

	<p>odniesieniu do wszystkich przypadków świadczenia usług i do każdego usługodawcy, informacji dotyczących legalności rejestracji siedziby usługodawcy i zgodności jego działalności z prawem oraz informacji o braku przypadków naruszenia obowiązujących przepisów. Właściwe organy państwa członkowskiego prowadzenia działalności przekazują powyższe informacje zgodnie z art. 6.</p> <p>6. Wymogi ustanowione w niniejszym artykule nie oznaczają obowiązku przeprowadzania kontroli sytuacji faktycznej przez państwo członkowskie prowadzenia działalności na terytorium przyjmującego państwa członkowskiego, w którym świadczona jest usługa. Kontrole takie mogą być przeprowadzane przez organy przyjmującego państwa członkowskiego z ich własnej inicjatywy lub na wniosek właściwych organów państwa członkowskiego prowadzenia działalności, zgodnie z art. 10 i z uprawnieniami dotyczącymi nadzoru przewidzianymi w krajowym prawie, praktyce i procedurach administracyjnych przyjmującego państwa członkowskiego oraz zgodnie z prawem Unii.</p>		<p><b>Art. 15.</b> 1. Państwowa Inspekcja Pracy kontroluje warunki zatrudnienia pracowników delegowanych na terytorium RP, o których mowa w art. 4 ust. 2, z zastrzeżeniem art. 5.</p> <p>2. W zakresie określonym w ust. 1 właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy mają prawo kierowania środkami prawnymi, o których mowa w art. 11 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 640 i 1240), do pracodawców delegujących pracowników na terytorium RP.</p> <p><b>Art. 36.</b> W ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 640 i 1240) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) w art. 13 dodaje się pkt 4 w brzmieniu:  „4) pracodawcy delegujący pracowników na terytorium RP w zakresie określonym w ustawie z dnia ... o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług”;</p> <p>4) w art. 23 w ust. 1 po pkt 5 dodaje się pkt 5a w brzmieniu:  „5a) żądania od pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP lub osoby działającej w jego imieniu informacji, dokumentów lub oświadczeń w sprawach delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, dotyczących kontroli, o której mowa w ustawie z dnia... o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług”.</p> <p>Art. 21 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy:  <i>Postępowanie kontrolne ma na celu ustalenie stanu faktycznego w zakresie przestrzegania</i></p>	
--	--	--	--	--

					<i>prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia oraz udokumentowanie dokonanych ustaleń.</i>
8.	Art. 8	<p>Artykuł 8 - Środki towarzyszące</p> <p>1. Państwa członkowskie podejmują, z pomocą Komisji, środki towarzyszące na rzecz rozwoju, ułatwiania i promowania wymiany urzędników odpowiedzialnych za wdrożenie współpracy administracyjnej i wzajemnej pomocy, a także za monitorowanie przestrzegania obowiązujących przepisów oraz ich egzekwowania. Państwa członkowskie mogą również przyjąć środki towarzyszące, aby wesprzeć organizacje dostarczające informacji delegowanym pracownikom.</p> <p>2. Komisja ocenia potrzebę udzielenia wsparcia finansowego w celu dalszego udoskonalenia współpracy administracyjnej i zwiększenia wzajemnego zaufania za pomocą projektów, w tym przez propagowanie wymiany odpowiednich urzędników i organizację szkoleń, a także w celu rozwijania, ułatwiania i propagowania inicjatyw w zakresie najlepszych praktyk, w tym inicjatyw partnerów społecznych na szczeblu Unii, takich jak opracowywanie i aktualizowanie baz danych lub wspólnych stron internetowych zawierających informacje ogólne lub specyficzne dla danego sektora na temat obowiązujących warunków zatrudnienia, a także gromadzenie i ocena kompleksowych danych właściwych dla procesu delegowania.</p> <p>Jeżeli Komisja dojdzie do wniosku, że taka potrzeba istnieje, wykorzystuje ona, bez uszczerbku dla uprawnień Parlamentu Europejskiego i Rady w ramach procedury budżetowej, dostępne instrumenty finansowania mające na celu wzmocnienie współpracy administracyjnej.</p> <p>3. Szanując autonomię partnerów społecznych, Komisja i państwa członkowskie mogą zapewnić odpowiednie wsparcie dla odpowiednich inicjatyw partnerów społecznych na szczeblu unijnym i krajowym mających na celu informowanie</p>	N		

		przedsiębiorstw i pracowników o obowiązujących warunkach zatrudnienia określonych w niniejszej dyrektywie i w dyrektywie 96/71/WE.			
9.	Art. 9	<p>Artykuł 9 - Wymogi administracyjne i środki kontrolne</p> <p>1. Państwa członkowskie mogą wprowadzać jedynie wymogi administracyjne i środki kontrolne niezbędne do zapewnienia skutecznego monitorowania zgodności z zobowiązaniami ustanowionymi w niniejszej dyrektywie i dyrektywie 96/71/WE, o ile takie wymogi i środki są uzasadnione i proporcjonalne zgodnie z prawem Unii.</p> <p>W tym celu państwa członkowskie mogą wprowadzić w szczególności następujące środki:</p> <p>a) wymóg w stosunku do usługodawcy prowadzącego działalność w innym państwie członkowskim dotyczący złożenia odpowiedzialnym właściwym organom krajowym zwykłego oświadczenia, najpóźniej w momencie rozpoczęcia świadczenia usług, w języku urzędowym (lub jednym z języków urzędowych) przyjmującego państwa członkowskiego lub w innym języku lub językach akceptowanych w przyjmującym państwie członkowskim, zawierającego istotne informacje niezbędne w celu umożliwienia przeprowadzenia kontroli sytuacji faktycznej w miejscu pracy, w tym:</p> <p>(i) dane identyfikacyjne usługodawcy;</p> <p>(ii) przewidywaną liczbę pracowników delegowanych, wraz z danymi umożliwiającymi ich identyfikację;</p> <p>(iii) osoby, o których mowa w lit. e) i f);</p> <p>(iv) przewidywany czas trwania delegowania, przewidywane daty rozpoczęcia i zakończenia delegowania;</p> <p>(v) adres/adresy miejsca pracy; oraz</p> <p>(vi) charakter usług uzasadniający delegowanie;</p> <p>b) wymóg przechowywania, udostępniania lub zachowywania w okresie delegowania i w dostępnym oraz jasno określonym miejscu na swoim terytorium, takim jak miejsce pracy lub plac budowy, lub, w przypadku pracowników mobilnych w sektorze</p>	T	<p>Art. 9 ust. 2 pkt 2) oraz art. 24 i art. 25 projektu ustawy</p>	<p><b>Art. 9.</b></p> <p>2. Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy:</p> <p>2) przyjmowanie oświadczenia, o którym mowa w art. 24 ust. 3 i 4;</p> <p><b>Art. 24.</b> 1. Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP wyznacza osobę upoważnioną do pośredniczenia w kontaktach z Państwową Inspekcją Pracy oraz do przesyłania i otrzymywania dokumentów lub zawiadomień, przebywającą w okresie delegowania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.</p> <p>2. Na żądanie Państwowej Inspekcji Pracy osoba, o której mowa w ust. 1, niezwłocznie przekazuje Państwowej Inspekcji Pracy dane osoby upoważnionej przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP do reprezentowania go w trakcie kontroli prowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy. Dane tej osoby obejmują jej imię i nazwisko, adres, pod którym przebywa, oraz numer telefonu i adres poczty elektronicznej o charakterze służbowym. Na uzasadniony wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, w związku z prowadzoną kontrolą, ta osoba powinna być dostępna na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.</p> <p>3. Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi składa Państwowej Inspekcji Pracy oświadczenie zawierające następujące informacje niezbędne w celu przeprowadzenia kontroli sytuacji faktycznej w miejscu pracy:</p> <p>1) dane identyfikacyjne pracodawcy obejmujące:</p> <p>a) nazwę,</p> <p>b) siedzibę (adres) oraz numer telefonu i adres poczty elektronicznej o</p>

	<p>transportu, w bazie operacyjnej lub w pojeździe, przy użyciu którego świadczona jest usługa, papierowych lub elektronicznych kopii umowy o pracę lub dokumentu równoważnego w rozumieniu dyrektywy Rady 91/533/EWG (13), w tym, w stosownych przypadkach, dodatkowych informacji, o których mowa w art. 4 tej dyrektywy, kart płac, rozliczeń czasu pracy wskazujących rozpoczęcie, zakończenie i długość dnia pracy oraz dowodów wypłaty wynagrodzeń lub kopii dokumentów równoważnych;</p> <p>c) wymóg dostarczenia w rozsądnym terminie dokumentów, o których mowa w lit. b), po zakończeniu okresu delegowania, na wniosek organów przyjmującego państwa członkowskiego;</p> <p>d) wymóg przedłożenia tłumaczenia dokumentów, o których mowa w lit. b), na język urzędowy lub jeden z języków urzędowych przyjmującego państwa członkowskiego lub na inne języki akceptowane przez przyjmujące państwo członkowskie;</p> <p>e) wymóg wskazania osoby do kontaktów z właściwymi organami państwa przyjmującego, w którym świadczone są usługi, oraz do przesyłania i otrzymywania dokumentów lub zawiadomień w razie potrzeby;</p> <p>f) wymóg wskazania osoby do kontaktów, działającej jako przedstawiciel, za którego pośrednictwem odpowiedni partnerzy społeczni mogą, w razie potrzeby, dążyć do nakłonienia usługodawcy do rozpoczęcia rokowań zbiorowych w przyjmującym państwie członkowskim zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, w okresie świadczenia usług. Osoba ta nie musi być tożsama z osobą, o której mowa w lit. e), i nie musi przebywać na terytorium przyjmującego państwa członkowskiego, musi jednak być dostępna na rozsądny i uzasadniony wniosek.</p> <p>2. Państwa członkowskie mogą wprowadzić inne wymogi administracyjne i środki kontrolne, jeśli pojawią się okoliczności lub nastąpią nowe wydarzenia wskazujące, że obecne wymogi administracyjne i środki kontrolne nie są wystarczające lub</p>		<p>charakterze służbowym), a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną - miejsce zamieszkania (adres) oraz numer telefonu i adres poczty elektronicznej o charakterze służbowym),</p> <p>c) numer identyfikacji podatkowej NIP albo numer identyfikacyjny uzyskany w państwie członkowskim siedziby pracodawcy dla celów podatkowych albo ubezpieczeniowych;</p> <p>2) przewidywaną liczbę pracowników delegowanych na terytorium RP wraz z danymi obejmującymi ich imię i nazwisko, datę urodzenia oraz obywatelstwo;</p> <p>3) przewidywaną datę rozpoczęcia i zakończenia delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;</p> <p>4) adresy miejsca pracy pracowników delegowanych na terytorium RP;</p> <p>5) charakter usług uzasadniający delegowanie pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;</p> <p>6) dane osoby, o której mowa w ust. 1, obejmujące jej imię i nazwisko, adres, pod którym przebywa, oraz numer telefonu i adres poczty elektronicznej o charakterze służbowym;</p> <p>7) miejsce przechowywania dokumentów, o których mowa w art. 25 ust. 1.</p> <p>4. Jeżeli pracownik delegowany na terytorium RP ma wykonywać pracę na rzecz pracodawcy użytkownika w rozumieniu przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, oświadczenie, o którym mowa w ust. 3, obejmuje ponadto dane identyfikacyjne tego pracodawcy, o których mowa w ust. 3 pkt 1 lit. a-c.</p> <p>5. Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP zawiadamia o każdej zmianie</p>	
--	---	--	---	--

	<p>skuteczne do zapewnienia efektywnego monitorowania zgodności z wymogami określonymi w dyrektywie 96/71/WE i w niniejszej dyrektywie, pod warunkiem że takie nowe wymogi i środki są uzasadnione i proporcjonalne.</p> <p>3. Niniejszy artykuł w żaden sposób nie narusza innych wymogów wynikających z prawodawstwa Unii, w tym z dyrektywy Rady 89/391/EWG (14) oraz rozporządzenia (WE) nr 883/2004, lub wynikających z prawa krajowego w zakresie ochrony lub zatrudnienia pracowników, pod warunkiem że te ostatnie mają w równym stopniu zastosowanie do przedsiębiorstw prowadzących działalność w danym kraju członkowskim i że są uzasadnione i proporcjonalne.</p> <p>4. Państwa członkowskie zapewniają, by przedsiębiorstwa mogły w sposób przyjazny dla użytkownika przeprowadzić procedury i dopełnić formalności związane z delegowaniem pracowników zgodnie z niniejszym artykułem, w miarę możliwości na odległość oraz za pomocą środków elektronicznych.</p> <p>5. Państwa członkowskie powiadamiają Komisję i informują usługodawców o wszelkich stosowanych lub wprowadzonych przez siebie środkach, o których mowa w ust. 1 i 2. Komisja informuje inne państwa członkowskie o takich środkach. Informacje dla usługodawców są powszechnie udostępniane na jednej krajowej stronie internetowej w najbardziej odpowiednich wersjach językowych określanych przez państwo członkowskie.</p> <p>Komisja dokładnie kontroluje stosowanie środków, o których mowa w ust. 1 i 2, ocenia ich zgodność z prawem Unii oraz, w stosownych przypadkach, podejmuje niezbędne środki na mocy uprawnień przyznanych jej w TFUE.</p> <p>Komisja przekazuje Radzie regularne sprawozdania dotyczące środków, o których powiadomiły państwa członkowskie, oraz, w stosownych przypadkach, dotyczące zaawansowania prowadzonej przez nią analizy lub oceny.</p>		<p>informacji zawartych w oświadczeniu, o których mowa w ust. 3 pkt 1, 6 i 7 oraz ust. 4, nie później niż w terminie 7 dni roboczych od dnia zaistnienia zmiany.</p> <p>6. Oświadczenie, o którym mowa w ust. 3 i 4, oraz zawiadomienie, o którym mowa w ust. 5, składa się w języku polskim lub w języku angielskim w formie pisemnej w postaci papierowej albo elektronicznej, w tym za pośrednictwem pojedynczego punktu kontaktowego w rozumieniu przepisów rozdziału 2a ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej.</p> <p><b>Art. 25.</b> 1. Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP jest obowiązany w okresie delegowania do przechowywania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w postaci papierowej lub elektronicznej:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) kopii umowy o pracę pracownika delegowanego na terytorium RP lub innego równoważnego dokumentu poświadczającego warunki zatrudnienia w ramach nawiązanego stosunku pracy;</li> <li>2) dokumentacji dotyczącej czasu pracy pracownika delegowanego na terytorium RP w zakresie rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz liczby godzin przepracowanych w danym dniu lub jej kopii;</li> <li>3) dokumentów określających wysokość wynagrodzenia pracownika delegowanego na terytorium RP wraz z wysokością dokonanych odliczeń zgodnie z właściwym prawem oraz dowodów wypłaty pracownikowi wynagrodzenia lub ich kopii.</li> </ol> <p>2. Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP jest obowiązany, na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, do udostępniania w okresie delegowania dokumentów, o których</p>	
--	--	--	--	--



					<p>mowa w ust. 1, oraz ich tłumaczenia na język polski nie później niż w terminie 5 dni roboczych od dnia otrzymania wniosku.</p> <p>3. W okresie 2 lat po zakończeniu wykonywania pracy przez pracownika delegowanego na terytorium RP, na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP dostarcza dokumenty, o których mowa w ust. 1, nie później niż w terminie 15 dni roboczych od dnia otrzymania wniosku. Wniosek może obejmować również żądanie tłumaczenia określonych dokumentów na język polski.</p> <p>4. W sytuacjach, o których mowa w ust. 2 i 3, pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP dostarcza dokumenty lub ich kopie w postaci papierowej albo elektronicznej, w tym za pośrednictwem pojedynczego punktu kontaktowego w rozumieniu przepisów rozdziału 2a ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej.</p>	
10.	Art. 10	<p>Artykuł 10 - Kontrole</p> <p>1. Państwa członkowskie zapewniają istnienie odpowiednich i skutecznych mechanizmów kontroli i monitorowania przewidzianych zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową oraz aby organy wskazane na podstawie prawa krajowego przeprowadzały na ich terytorium skuteczne i adekwatne kontrole w celu kontrolowania i monitorowania zgodności z przepisami i zasadami ustanowionymi w dyrektywie 96/71/WE, z uwzględnieniem odpowiednich przepisów niniejszej dyrektywy, a tym samym zagwarantowania ich odpowiedniego stosowania i egzekwowania. Niezależnie od możliwości przeprowadzania kontroli losowych, kontrole opierają się głównie na ocenie ryzyka przeprowadzonej przez właściwe organy. Ocena ryzyka może wskazać sektory działalności, w których na ich terytorium skoncentrowane jest zatrudnianie pracowników delegowanych w celu świadczenia usług. W ramach takiej oceny ryzyka można w szczególności uwzględnić przeprowadzenie dużych projektów infrastrukturalnych, istnienie długich łańcuchów</p>	T	<p>Art. 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy,</p> <p>Art. 16 oraz art. 36 pkt 1 a) projektu ustawy</p>	<p>Art. 1. Ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy: <i>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.</i></p> <p>Podstawowymi dokumentami określającymi kierunki i formy działalności Państwowej Inspekcji Pracy są długofalowe programy działania oraz plany roczne.</p> <p><b>Art.16.</b> Kontrole pracodawców delegujących pracowników na terytorium RP, przeprowadzane przez Państwową Inspekcję Pracy, nie mogą mieć charakteru dyskryminującego ani nie mogą być nieproporcjonalne.</p>	

		<p>podwykonawców, bliskość geograficzną, szczególne problemy i potrzeby określonych sektorów, zarejestrowane przypadki naruszenia przepisów oraz szczególne narażenie niektórych grup pracowników.</p> <p>2. Państwa członkowskie zapewniają, by kontrole zgodności na mocy niniejszego artykułu, nie miały charakteru dyskryminującego lub nie były nieproporcjonalne, z uwzględnieniem odpowiednich przepisów niniejszej dyrektywy.</p> <p>3. Jeżeli w czasie kontroli i w świetle art. 4 niezbędne są informacje, przyjmujące państwo członkowskie i państwo członkowskie prowadzenia działalności postępują zgodnie z zasadami współpracy administracyjnej. W szczególności właściwe organy współpracują zgodnie z przepisami i zasadami określonymi w art. 6 i 7.</p> <p>4. W państwach członkowskich, w których zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową ustalanie warunków zatrudnienia pracowników delegowanych, o których to warunkach mowa w art. 3 dyrektywy 96/71/WE, w szczególności minimalnych stawek płac, w tym czasu pracy, należy do partnerów społecznych, mogą oni, na odpowiednim szczeblu i po spełnieniu warunków ustanowionych przez te państwa członkowskie, również monitorować stosowanie odpowiednich warunków zatrudnienia pracowników delegowanych, o ile zagwarantowany jest odpowiedni poziom ochrony równoważny z tym wynikającym z dyrektywy 96/71/WE oraz z niniejszej dyrektywy.</p> <p>5. Państwa członkowskie, w których inspekcje pracy nie mają uprawnień odnośnie do kontroli i monitorowania warunków pracy lub warunków zatrudnienia pracowników delegowanych, mogą, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, ustanawiać, modyfikować lub utrzymywać w mocy środki, procedury i mechanizmy gwarantujące przestrzeganie tych warunków zatrudnienia, o ile środki te zapewniają zainteresowanym osobom odpowiedni poziom ochrony równoważny z tym wynikającym z dyrektywy 96/71/WE oraz z niniejszej dyrektywy.</p>			<p><b>Art. 36.</b> W ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 640 i 1240) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>1) w art. 10 w ust. 1:</p> <p>a) po pkt 11 dodaje się pkt 11a w brzmieniu:  „11a) prawo wnoszenia powództw do sądu pracy o ustalenie prawa właściwego dla stosunku pracy łączącego pracownika i pracodawcę w przypadku stwierdzenia, iż pracownik nie może zostać uznany za pracownika delegowanego na terytorium RP w rozumieniu przepisów ustawy z dnia ... o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. poz....);”,</p>	
11.	Art.	Artykuł 11 – Ochrona praw – ułatwianie składania skarg –	T	Art. 6 ,	<b>Art. 6.</b> Skorzystanie przez pracownika	

11	<p>zaległe płatności</p> <p>1. W celu egzekwowania wymogów określonych w dyrektywie 96/71/WE, w szczególności w jej art. 6, oraz w niniejszej dyrektywie, w przypadku gdy pracownicy delegowani uważają, że zostali narażeni na straty lub szkody w wyniku niezastosowania obowiązujących przepisów, nawet po ustaniu stosunku pracy, w związku z którym zarzuca się niezastosowanie przepisów, państwa członkowskie zapewniają skuteczne mechanizmy, za pomocą których pracownicy delegowani mogą bezpośrednio złożyć skargę przeciwko swoim pracodawcom, jak również zapewniają pracownikom delegowanym prawo do wszczęcia postępowania sądowego lub administracyjnego, także w państwie członkowskim, na którego terytorium pracownicy są lub byli delegowani.</p> <p>2. Ustęp 1 stosuje się bez uszczerbku dla właściwości sądów państw członkowskich, określonej, w szczególności, w odpowiednich instrumentach prawa Unii lub w konwencjach międzynarodowych.</p> <p>3. Państwa członkowskie zapewniają, by związki zawodowe i inne strony trzecie, takie jak stowarzyszenia, organizacje i inne podmioty prawne, które mają zgodnie z kryteriami ustanowionymi na podstawie prawa krajowego uzasadniony interes w zapewnieniu przestrzegania niniejszej dyrektywy i dyrektywy 96/71/WE, mogły brać udział w imieniu lub na rzecz pracowników delegowanych lub ich pracodawcy i za ich zgodą, we wszelkich postępowaniach sądowych lub administracyjnych, celem wdrożenia niniejszej dyrektywy i dyrektywy 96/71/WE lub egzekwowania zobowiązań z nich wynikających.</p> <p>4. Ust. 1 i 3 stosuje się bez uszczerbku dla:</p> <p>a) krajowych przepisów dotyczących przedawnienia lub terminów podejmowania podobnych działań, pod warunkiem że nie są one uznawane za przepisy, które mogą spowodować, że wykonanie tych praw będzie praktycznie niemożliwe lub zbyt trudne;</p>		<p>art. 30 i art. 31 pkt 2) projektu ustawy</p>	<p>delegowanego na terytorium RP albo z terytorium RP z uprawnienia do wszczęcia postępowania administracyjnego lub sądowego przeciwko pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP albo z terytorium RP nie może być podstawą niekorzystnego traktowania w zatrudnieniu.</p> <p><b>Art. 30.</b> W ustawie z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2016 r. poz. 23) w art. 31 po § 1 dodaje się § 1a w brzmieniu:  „§ 1a. Organizacja społeczna, o której mowa w § 1, może brać udział w postępowaniu w imieniu i na rzecz pracownika delegowanego na terytorium RP lub z terytorium RP albo pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP lub z terytorium RP – za zgodą strony w imieniu i na rzecz której występuje w postępowaniu.”</p> <p><b>Art. 31.</b> W ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2014 r. poz. 101, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany:  2) art. 1103<sup>4</sup> § 2 otrzymuje brzmienie:  „§ 2. Sprawy z powództwa pracownika dotyczące zapewnienia warunków zatrudnienia zgodnie z ustawą z dnia... o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. poz...) należą do jurysdykcji krajowej także wtedy, gdy pracownik jest albo był delegowany do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie będącym członkiem Unii Europejskiej.”</p> <p>Ustawa o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług reguluje w art. 4 ust. 2 m.in. prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę, jak i wysokości wynagrodzenia i dodatku za pracę</p>	
----	---	--	---	--	--

	<p>b) innych kompetencji i uprawnień zbiorowych partnerów społecznych, przedstawicieli pracowników i pracodawców, w stosownych przypadkach i zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową;</p> <p>c) krajowych przepisów proceduralnych dotyczących reprezentowania i obrony w postępowaniu przed sądami.</p> <p>5. Pracownicy delegowani wszczynający postępowania sądowe lub administracyjne w rozumieniu ust. 1 są chronieni przed jakimkolwiek niekorzystnym traktowaniem przez ich pracodawcę.</p> <p>6. Państwa członkowskie zapewniają, by pracodawca pracownika delegowanego był odpowiedzialny za wszelkie należności wynikające ze stosunku umownego między pracodawcą a tym pracownikiem delegowanym.</p> <p>Państwa członkowskie zapewniają w szczególności wprowadzenie odpowiednich mechanizmów w celu zagwarantowania, by pracownicy delegowani mogli otrzymać:</p> <p>a) zaległe wynagrodzenie netto należne zgodnie z obowiązującymi warunkami zatrudnienia zawartymi w art. 3 dyrektywy 96/71/WE;</p> <p>b) zaległe płatności wynagrodzenia lub zwrot podatków lub składek na zabezpieczenie społeczne niesłusznie pobranych z ich wynagrodzeń;</p> <p>c) zwrot pobranych lub potrąconych z wynagrodzenia nadmiernych kosztów zakwaterowania zapewnionego przez pracodawcę w stosunku do wynagrodzenia netto lub do jakości tego zakwaterowania;</p> <p>d) w stosownych przypadkach — należne składki pracodawcy na rzecz wspólnych funduszy bądź instytucji partnerów społecznych, niesłusznie pobrane z ich wynagrodzeń.</p>			<p>w godzinach nadliczbowych. Co więcej w Polsce sąd pracy, zasądzając wynagrodzenie za pracę, nie odlicza od tego wynagrodzenia zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz składek na ubezpieczenie społeczne (por. uchwała SN z dnia 7 sierpnia 2001 r., III ZP 13/01). Sąd pracy zasądza wszystkie świadczenia będące pochodną wynagrodzenia za pracę w kwotach brutto, czyli mając na uwadze, że podstawa przyjęta do tych wyliczeń (wynagrodzenie za wykonaną pracę) uwzględnia konieczność odprowadzenia składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych (por. wyrok SN z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 117/08).</p>	
--	--	--	--	---	--

		Niniejszy ustęp stosuje się również w przypadkach, w których pracownicy delegowani powrócili z państwa członkowskiego, do którego zostali delegowani.			
12.	Art. 12	<p>Artykuł 12- Podwykonawstwo — odpowiedzialność</p> <p>1. Aby zaradzić przypadkom oszustw i nadużyć, państwa członkowskie mogą, po zasięgnięciu opinii odpowiednich partnerów społecznych, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, przyjąć — na zasadach niedyskryminacji i proporcjonalności — dodatkowe środki w celu zapewnienia, by w łańcuchu podwykonawców wykonawca, dla którego pracodawca (usługodawca) objęty art. 1 ust. 3 dyrektywy 96/71/WE jest bezpośrednim podwykonawcą, mógł, dodatkowo lub zamiast pracodawcy, być pociągnięty do odpowiedzialności przez pracownika delegowanego w odniesieniu do zaległego wynagrodzenia netto odpowiadającego minimalnym stawkom płacy lub w odniesieniu do należnych składek płatnych na rzecz wspólnych funduszy bądź instytucji partnerów społecznych, o ile są one objęte zakresem stosowania art. 3 dyrektywy 96/71/WE.</p> <p>2. W odniesieniu do rodzajów działalności wymienionych w załączniku do dyrektywy 96/71/WE państwa członkowskie zapewniają środki gwarantujące, że w łańcuchu podwykonawców pracownicy delegowani mogą pociągnąć do odpowiedzialności wykonawcę, którego ich pracodawca jest bezpośrednim podwykonawcą, oprócz pracodawcy lub zamiast niego, z tytułu nieprzestrzegania praw pracowników delegowanych, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu.</p> <p>3. Odpowiedzialność, o której mowa w ust. 1 i 2, ograniczona jest do praw pracowniczych nabytych w ramach stosunku umownego między wykonawcą a jego podwykonawcą.</p> <p>4. Państwa członkowskie mogą, w sposób zgodny z prawem Unii, ustanowić również w prawie krajowym bardziej rygorystyczne zasady odpowiedzialności, na zasadach niedyskryminacji i proporcjonalności w odniesieniu do zakresu i zasięgu odpowiedzialności dotyczącej podwykonawstwa. Państwa członkowskie mogą także, w sposób zgodny z prawem Unii,</p>	T	Art. 7 i 8 projektu ustawy	<p><b>Art. 7.</b> 1. Podmiot powierzający wykonanie prac określonych w art. 5 ust. 2 pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP, ponosi wobec pracownika delegowanego na terytorium RP solidarną odpowiedzialność z tym pracodawcą za jego zobowiązania powstałe w trakcie wykonywania tych prac z tytułu zaległego wynagrodzenia i dodatku, o których mowa w art. 4 ust. 2 pkt 3 i 4.</p> <p>2. Do odpowiedzialności solidarnej za zobowiązania określone w ust. 1 stosuje się przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2014 r. poz. 121, z późn. zm.).</p> <p><b>Art. 8.</b> W przypadku dochowania należytej staranności przez podmiot, 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, i odebraniu od niego potwierdzenia złożenia oświadczenia, o którym mowa w art. 24 ust. 3 i 4, podmiot ten nie ponosi odpowiedzialności solidarnej.</p>

		<p>wprowadzić taką odpowiedzialność w innych sektorach niż te, o których mowa w załączniku do dyrektywy 96/71/WE.</p> <p>5. Państwa członkowskie mogą w przypadkach, o których mowa w ust. 1, 2 i 4, postanowić, że nie pociąga się do odpowiedzialności wykonawcy, który przyjął na siebie określone w prawie krajowym zobowiązania związane z należytą starannością.</p> <p>6. Zamiast zasad odpowiedzialności, o których mowa w ust. 2, państwa członkowskie mogą podjąć inne odpowiednie środki egzekwowania, zgodnie z prawem Unii i prawem krajowym lub praktyką krajową, które to środki umożliwiają, w ramach bezpośredniego związku podwykonawczego, nałożenie skutecznych i proporcjonalnych kar na wykonawcę w celu zaradzenia oszustwom i nadużyciom w sytuacjach, gdy pracownicy napotykają trudności w dochodzeniu swoich praw.</p> <p>7. Państwa członkowskie informują Komisję o środkach przyjętych w myśl niniejszego artykułu i powszechnie udostępniają te informacje w najbardziej odpowiednich wersjach językowych, których wybór pozostawia się państwom członkowskim.</p> <p>W przypadku ust. 2 informacje przekazywane Komisji obejmują elementy określające odpowiedzialność w łańcuchu podwykonawców.</p> <p>W przypadku ust. 6 informacje przekazywane Komisji obejmują elementy określające skuteczność środków krajowych alternatywnych w odniesieniu do zasad odpowiedzialności, o których mowa w ust. 2.</p> <p>Komisja udostępnia te informacje pozostałym państwom członkowskim.</p> <p>8. Komisja dokładnie monitoruje stosowanie niniejszego artykułu.</p>				
13.	Art. 13	Artykuł 13 - Zakres	T	Art. 9 ust. 1 i	<b>Art. 9.</b> 1. Państwowa Inspekcja Pracy pełni rolę właściwego organu na terytorium	

		<p>1. Bez uszczerbku dla środków, które są przewidziane lub mogą zostać przewidziane w innych przepisach unijnych, zasady wzajemnej pomocy i wzajemnego uznawania, jak również środki i procedury przewidziane w niniejszym rozdziale stosuje się do transgranicznego egzekwowania administracyjnych kar pieniężnych lub grzywien administracyjnych nałożonych na usługodawcę prowadzącego działalność w państwie członkowskim za nieprzestrzeganie obowiązujących przepisów dotyczących delegowania pracowników do innego państwa członkowskiego.</p> <p>2. Niniejszy rozdział stosuje się do administracyjnych kar pieniężnych lub grzywien administracyjnych, w tym opłat i dopłat, nałożonych przez właściwe organy lub potwierdzonych przez organy administracyjne lub sądowe lub, w stosownych przypadkach, wynikających z orzeczeń sądu pracy, w związku z nieprzestrzeganiem dyrektywy 96/71/WE lub niniejszej dyrektywy.</p> <p>Niniejszy rozdział nie ma zastosowania do egzekwowania kar wchodzących w zakres stosowania decyzji ramowej Rady 2005/214/WSiSW, rozporządzenia Rady (WE) nr 44/2001 i decyzji Rady 2006/325/WE.</p>		<p>ust. 2 pkt 5 i 6 oraz art. 32 pkt 1) projektu ustawy</p>	<p>Rzeczypospolitej Polskiej.</p> <p>2. Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy:</p> <p>5) powiadamianie, na wniosek organu wnioskującego, pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP o decyzji w sprawie nałożenia na tego pracodawcę administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej w związku z naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracowników;</p> <p>6) powiadamianie, na wniosek organu wnioskującego, pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP o wniosku o egzekucję administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej nałożonej na tego pracodawcę w związku z naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracowników oraz sprawdzanie i przekazywanie naczelnikowi urzędu skarbowego takiego wniosku.</p> <p><b>Art. 32.</b> W ustawie z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (Dz.U. z 2014 r. poz. 1619, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany: 1) w art. 2 w § 1 w pkt 8 dodaje się lit. g w brzmieniu: „g) administracyjnych kar pieniężnych lub grzywien administracyjnych nałożonych na pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP, w związku z naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracowników w ramach świadczenia usług;”;</p>	
14.	Art. 14	<p>Artykuł 14 - Wyznaczenie właściwych organów</p> <p>Każde państwo członkowskie informuje Komisję, poprzez IMI, który organ lub organy według przepisów jego prawa krajowego są organami właściwymi dla celów niniejszego rozdziału. Państwa członkowskie mogą wyznaczyć, jeśli jest to konieczne z uwagi na strukturę ich systemów wewnętrznych, jeden lub więcej</p>	T	<p>Art. 9 ust. 1 i ust. 2 pkt 5-6, art. 32 pkt 2 i 4 projektu</p>	<p><b>Art. 9.</b> 1. Państwowa Inspekcja Pracy pełni rolę właściwego organu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.</p> <p>2. Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy:</p> <p>5) powiadamianie, na wniosek organu wnioskującego, pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP o decyzji w sprawie</p>	

		<p>organów centralnych odpowiedzialnych za administracyjne przekazywanie i przyjmowanie wniosków oraz wspomaganie innych odpowiednich organów.</p>		<p>ustawy</p>	<p>nałożenia na tego pracodawcę administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej w związku z naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracowników;</p> <p>6) powiadamianie, na wniosek organu wnioskującego, pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP o wniosku o egzekucję administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej nałożonej na tego pracodawcę w związku z naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracowników oraz sprawdzanie i przekazywanie naczelnikowi urzędu skarbowego takiego wniosku.</p> <p><b>Art. 32.</b> W ustawie z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (Dz.U. z 2014 r. poz. 1619, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) w art. 5:</p> <p>a) § 2 otrzymuje brzmienie: „§ 2. Uprawnione do żądania wykonania, w drodze egzekucji administracyjnej, obowiązków, o których mowa w art. 2 § 1 pkt 8 lit. a-f i pkt 9, jest również państwo członkowskie lub państwo trzecie.”;</p> <p>b) po § 2 dodaje się § 2a w brzmieniu: „§ 2a. Uprawniona do żądania wykonania, w drodze egzekucji administracyjnej, obowiązków, o których mowa w art. 2 § 1 pkt 8 lit. g, jest Państwowa Inspekcja Pracy.”;</p> <p>4) w art. 19 § 1 otrzymuje brzmienie: „§ 1. Naczelnik urzędu skarbowego jest organem egzekucyjnym uprawnionym do stosowania wszystkich środków egzekucyjnych w egzekucji administracyjnej należności pieniężnych oraz do zabezpieczania takich należności w trybie i na zasadach określonych w dziale IV, z zastrzeżeniem § 2-8.”;</p>	
--	--	--	--	---------------	--	--



15.	Art. 15	<p>Artykuł 15 - Zasady ogólne — wzajemna pomoc i uznawanie</p> <p>1. Na wniosek organu wnioskującego organ współpracujący, z zastrzeżeniem art. 16 i 17:</p> <p>a) egzekwuje karę lub grzywnę administracyjną, która została nałożona przez właściwy organ zgodnie z prawem i procedurami wnioskującego państwa członkowskiego lub potwierdzona przez organ administracyjny lub sądowy lub — w odpowiednich przypadkach — sądy pracy i od której nie przysługuje dalsze odwołanie; lub</p> <p>b) powiadamia o decyzji w sprawie nałożenia takiej kary lub grzywny.</p> <p>Ponadto organ współpracujący powiadamia o jakimkolwiek innym istotnym dokumencie dotyczącym egzekucji takiej kary lub grzywny, w tym o orzeczeniu sądowym lub o ostatecznej decyzji, które mogą być w formie uwierzytelnionej kopii, stanowiącej podstawę prawną i tytuł do wykonania wniosku o egzekucję.</p> <p>2. Organ wnioskujący zapewnia, by wniosek o egzekucję kary lub grzywny administracyjnej lub powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia takiej kary lub grzywny został złożony w zgodzie z przepisami ustawowymi, wykonawczymi i praktykami administracyjnymi obowiązującymi w tym państwie członkowskim.</p> <p>Wniosek taki zostaje złożony jedynie w sytuacji, gdy organ wnioskujący nie jest w stanie wyegzekwować takiej kary lub grzywny lub dokonać powiadomienia o nałożeniu kary lub grzywny w zgodzie z przepisami ustawowymi, wykonawczymi i praktykami administracyjnymi własnego państwa.</p> <p>Organ wnioskujący nie składa wniosku o egzekucję kary lub grzywny administracyjnej lub o powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia takiej kary lub grzywny, w przypadku gdy</p>		<p>Art. 9 ust. 1 i ust. 2 pkt 5-6, art. 32 pkt 4 projektu ustawy</p>	<p><b>Art. 9.</b> 1. Państwowa Inspekcja Pracy pełni rolę właściwego organu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.</p> <p>2. Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy</p> <p>5) powiadamianie, na wniosek organu wnioskującego, pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP o decyzji w sprawie nałożenia na tego pracodawcę administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej w związku z naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracowników;</p> <p>6) powiadamianie, na wniosek organu wnioskującego, pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP o wniosku o egzekucję administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej nałożonej na tego pracodawcę w związku z naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracowników oraz sprawdzanie i przekazywanie naczelnikowi urzędu skarbowego takiego wniosku.</p> <p><b>Art. 32.</b> W ustawie z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (Dz.U. z 2014 r. poz. 1619, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>4) w art. 19 § 1 otrzymuje brzmienie: „§ 1. Naczelnik urzędu skarbowego jest organem egzekucyjnym uprawnionym do stosowania wszystkich środków egzekucyjnych w egzekucji administracyjnej należności pieniężnych oraz do zabezpieczania takich należności w trybie i na zasadach określonych w dziale IV, z zastrzeżeniem § 2-8.”.</p>	
-----	---------	---	--	--	---	--

		<p>odnośna kara lub grzywna, jak również związane z nią roszczenie lub instrument umożliwiający jej egzekucję we wnioskującym państwie członkowskim, zostały zaskarżone lub zakwestionowane, i tak długo, jak są one zaskarżane i kwestionowane.</p> <p>3. Właściwy organ, do którego wpłynął, zgodnie z niniejszym rozdziałem i art. 21, wniosek o egzekucję kary lub grzywny administracyjnej lub o powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia takiej kary lub grzywny, uznaje taki wniosek bez wymagania dalszych formalności i bez zwłoki podejmuje wszystkie działania niezbędne do jego wykonania, chyba że ten organ, do którego wpłynął wniosek, postanowi powołać się na jedną z podstaw do odmowy wskazanych w art. 17.</p> <p>4. W celu egzekucji kary lub grzywny administracyjnej lub powiadomienia o decyzji w sprawie nałożenia takiej kary lub grzywny organ współpracujący podejmuje działania zgodnie z krajowymi przepisami ustawowymi, wykonawczymi i praktykami administracyjnymi obowiązującymi w państwie współpracującym z zastosowaniem zasad odnoszących się do takich samych, a w przypadku ich braku — do podobnych naruszeń lub decyzji.</p> <p>Powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia kary lub grzywny administracyjnej przez organ współpracujący i wniosek o egzekucję uznaje się, zgodnie z krajowymi przepisami ustawowymi, wykonawczymi i praktykami administracyjnymi obowiązującymi we współpracującym państwie członkowskim, za mające ten sam skutek, jak gdyby zostały dokonane we wnioskującym państwie członkowskim.</p>				
16.	Art. 16	<p>Artykuł 16</p> <p>Wniosek o egzekucję lub powiadomienie</p> <p>1. Organ wnioskujący składa wniosek o egzekucję kary lub grzywny administracyjnej, jak również o powiadomienie o decyzji w sprawie takiej kary lub grzywny bez zbędnej zwłoki za pomocą jednolitego dokumentu, który musi zawierać co najmniej:</p>	T	Art. 17, art. 18 i art. 19 projektu ustawy	<b>Art. 17.</b> 1. W przypadku otrzymania wniosku, o którym mowa w art. 9 ust. 2 pkt 5, Państwowa Inspekcja Pracy podejmuje wszelkie niezbędne czynności, aby bez zbędnej zwłoki, nie później jednak niż w ciągu miesiąca od dnia otrzymania wniosku, powiadomić pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP o decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej oraz dokumentach, o	

	<p>a) imię i nazwisko bądź nazwę oraz znany adres adresata oraz wszelkie inne istotne dane lub informacje dotyczące tożsamości adresata;</p> <p>b) streszczenie faktów i okoliczności naruszenia, charakter wykroczenia i odpowiednie przepisy mające zastosowanie;</p> <p>c) instrument umożliwiający egzekucję we wnioskującym państwie członkowskim i wszelkie inne odpowiednie informacje lub dokumenty, w tym te o charakterze sądowym, dotyczące przedmiotowego roszczenia bądź kary lub grzywny administracyjnej; oraz</p> <p>d) nazwę, adres i inne dane kontaktowe właściwego organu odpowiedzialnego za rozpatrzenie kary lub grzywny administracyjnej oraz, jeśli nie jest to ten sam organ, właściwego organu, który może udzielić dodatkowych informacji dotyczących kary lub grzywny czy możliwości odwołania się od obowiązku zapłaty lub zaskarżenia stanowiącej o nich decyzji.</p> <p>2. Dodatkowo, poza elementami określonymi w ust. 1, wniosek zawiera:</p> <p>a) w przypadku powiadomienia w sprawie decyzji — cel powiadomienia oraz termin, w jakim należy go dokonać;</p> <p>b) w przypadku wniosku o egzekucję — datę, kiedy orzeczenie lub decyzja stały się wykonalne lub ostateczne, opis rodzaju oraz wysokości kary lub grzywny administracyjnej, wszelkie daty istotne dla procedury egzekwowania, w tym informacje, czy i jeżeli tak, to w jaki sposób doręczono pozwanemu (pozwany) orzeczenie lub decyzję lub czy wydano orzeczenie zaoczne, a także potwierdzenie organu wnioskującego, że kara lub grzywna nie podlega dalszemu odwołaniu, oraz opis roszczenia, w związku z którym składany jest wniosek oraz jego poszczególnych składników.</p> <p>3. Organ współpracujący podejmuje wszelkie niezbędne kroki, by powiadomić usługodawcę o wniosku o egzekucję lub o decyzji w</p>		<p>ile zostały dołączone do wniosku, jeżeli:</p> <p>1) wniosek wskazuje co najmniej:</p> <p>a) imię i nazwisko lub nazwę, znany adres oraz wszelkie inne dane umożliwiające ustalenie tożsamości adresata,</p> <p>b) streszczenie faktów i okoliczności naruszenia prawa, charakter tego naruszenia i odpowiednie przepisy mające zastosowanie,</p> <p>c) decyzję w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej i wszelkie inne odpowiednie informacje lub dokumenty, w tym o charakterze sądowym, dotyczące przedmiotowego żądania bądź kary lub grzywny administracyjnej,</p> <p>d) nazwę, adres i inne dane kontaktowe organu odpowiedzialnego za rozpatrzenie administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej oraz, jeżeli nie jest to ten sam organ, organu, który może udzielić dodatkowych informacji dotyczących takiej kary lub grzywny lub możliwości odwołania się od obowiązku zapłaty lub zaskarżenia decyzji w sprawie ich nałożenia,</p> <p>e) cel powiadomienia oraz termin, w jakim należy go dokonać;</p> <p>2) wniosek zawiera informacje odpowiadające treści decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej;</p> <p>3) do wniosku dołączono decyzję w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej i wskazane we wniosku dokumenty.</p> <p>2. Po sprawdzeniu wniosku w zakresie, o którym mowa w ust. 1, Państwowa Inspekcja Pracy:</p> <p>1) przekazuje decyzję w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej oraz dołączone do niej dokumenty pracodawcy delegującemu</p>	
--	--	--	--	--

	<p>sprawie nałożenia kary lub grzywny administracyjnej oraz o istotnych dokumentach, gdy jest to konieczne, zgodnie ze swoim prawem krajowym lub praktyką krajową — czyni to bez zwłoki, ale nie później niż w ciągu jednego miesiąca od otrzymania wniosku.</p> <p>Organ współpracujący jak najszybciej informuje organ wnioskujący o:</p> <p>a) działaniu podjętym na jego wniosek o egzekucję i powiadomienie, a dokładniej o dacie, w której powiadomiono odbiorcę;</p> <p>b) podstawach odmowy, w przypadku gdy organ współpracujący odmawia wykonania wniosku o egzekucję kary lub grzywny administracyjnej lub odmawia powiadomienia o decyzji w sprawie nałożenia kary lub grzywny administracyjnej zgodnie z art. 17.</p>		<p>pracownika z terytorium RP, jeżeli wniosek spełnia wymogi określone w ust. 1, albo</p> <p>2) zwraca wniosek organowi wnioskującemu, jeżeli wniosek nie spełnia wymogów określonych w ust. 1.</p> <p><b>Art. 18.</b> 1. W przypadku otrzymania wniosku, o którym mowa w art. 9 ust. 2 pkt 6, Państwowa Inspekcja Pracy sprawdza, czy wniosek:</p> <p>1) zawiera elementy, o których mowa w art. 17 ust. 1 pkt 1 lit. a, b i d oraz pkt 2 i 3;</p> <p>2) zawiera datę, kiedy orzeczenie lub decyzja w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej stały się wykonalne lub ostateczne, opis rodzaju administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej oraz ich wysokość, wszelkie daty istotne dla przeprowadzenia egzekucji, w tym informacje, czy doręczono stronie orzeczenie lub decyzję, a jeżeli tak, to w jaki sposób, lub czy wydano orzeczenie zaoczne, a także potwierdzenie organu wnioskującego, że taka kara lub grzywna nie podlega dalszemu odwołaniu, i opis żądania, w związku z którym jest składany wniosek, oraz jego poszczególnych elementów.</p> <p>2. Jeżeli wniosek spełnia wymogi określone w ust. 1 Państwowa Inspekcja Pracy:</p> <p>1) nie później niż w ciągu miesiąca od dnia otrzymania wniosku powiadamia o wniosku oraz o dołączonych do niego dokumentach pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP;</p> <p>2) przekazuje wniosek naczelnikowi urzędu skarbowego, o ile nie nastąpiła dobrowolna zapłata administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej, w celu przeprowadzenia egzekucji, dołączając tytuł</p>	
--	--	--	--	--

				<p>wykonawczy, o którym mowa w przepisach o postępowaniu egzekucyjnym w administracji, zawierający określenie wysokości należności pieniężnej w walucie polskiej; wysokość tej należności ustala się, przeliczając wysokość należności wyrażonej w innej walucie niż polska według średniego kursu złotego w stosunku do tej waluty, określonego przez Narodowy Bank Polski, z dnia wydania decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej.</p> <p>3. Jeżeli wniosek nie spełnia wymogów określonych w ust. 1, Państwowa Inspekcja Pracy zwraca wniosek organowi wnioskującemu.</p> <p>4. Państwowa Inspekcja Pracy może zwrócić wniosek organowi wnioskującemu, jeżeli:</p> <p>1) ogólna kwota administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej wynosi mniej niż 350 EUR; jeżeli ogólna kwota takiej kary lub grzywny jest wyrażona w innej walucie niż EUR, należy ją przeliczyć na walutę polską według średniego kursu określonego dla danej waluty przez Narodowy Bank Polski na dzień wydania decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej, a następnie otrzymaną kwotę przeliczyć według średniego kursu złotego w stosunku do EUR, określonego przez Narodowy Bank Polski, z tego dnia,</p> <p>2) decyzja w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej jest sprzeczna z podstawowymi zasadami porządku prawnego Rzeczypospolitej Polskiej - i o fakcie zwrotu wniosku powiadamia pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP.</p> <p><b>Art. 19.</b> Państwowa Inspekcja Pracy bez zbędnej</p>	
--	--	--	--	---	--

					<p>zwłoki informuje organ wnioskujący o:</p> <p>1) czynnościach podjętych na jego wniosek o powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej lub wniosek o egzekucję administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej, w tym o dacie przekazania pracodawcy delegującemu pracownika z terytorium RP:</p> <p>a) powiadomienia o decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej lub</p> <p>b) powiadomienia o wniosku o egzekucję administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej;</p> <p>2) podstawach odmowy podjęcia czynności, o których mowa w pkt 1:</p> <p>a) w przypadku, gdy wniosek o powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej nie spełnia wymogów określonych w art. 17 ust. 1 lub gdy wniosek o egzekucję administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej nie spełnia wymogów określonych w art. 18 ust. 1,</p> <p>b) w przypadku, o którym mowa w art. 18 ust. 4,</p> <p>c) w przypadku, gdy analiza przeprowadzona przez naczelnika urzędu skarbowego wykazała, że prognozowane koszty egzekucji administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej są nieproporcjonalnie wysokie w stosunku do kwoty, której ma dotyczyć egzekucja, lub egzekucja taka wiązałaby się z istotnymi trudnościami.</p>	
17.	Art. 17	<p>Artykuł 17 - Podstawy odmowy</p> <p>Współpracujące organy nie są zobowiązane do wykonania wniosku o egzekucję lub powiadomienia o decyzji, jeśli wniosek ten nie zawiera informacji, o których mowa w art. 16 ust. 1 i 2, jest niekompletny lub jest wyraźnie sprzeczny z decyzją leżącą u jego podstaw.</p>	T	<p>Art. 17 i art. 18 projektu ustawy</p> <p>Art. 59 § 2 ustawy</p>	<p><b>Art. 17.</b> 1. W przypadku otrzymania wniosku, o którym mowa w art. 9 ust. 2 pkt 5, Państwowa Inspekcja Pracy podejmuje wszelkie niezbędne czynności, aby bez zbędnej zwłoki, nie później jednak niż w ciągu miesiąca od dnia otrzymania wniosku, powiadomić pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP o decyzji w sprawie</p>	

	<p>Ponadto współpracujące organy mogą również odmówić wykonania wniosku o egzekucję w następujących okolicznościach:</p> <p>a) analiza współpracującego organu jasno wykazuje, że prognozowane koszty lub zasoby wymagane do egzekucji kary lub grzywny administracyjnej są nieproporcjonalnie wysokie w stosunku do kwoty, której ma dotyczyć egzekucja, lub egzekucja taka wiązałaby się z istotnymi trudnościami;</p> <p>b) ogólna kwota kary pieniężnej lub grzywny wynosi mniej niż 350 EUR lub równowartość tej kwoty;</p> <p>c) nie przestrzegano zapisanych w konstytucji współpracującego państwa członkowskiego podstawowych praw i wolności przysługujących pozwanym oraz mających do nich zastosowanie zasad prawnych.</p>		<p>o postępowaniu egzekucyjnym w administracji</p>	<p>nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej oraz dokumentach, o ile zostały dołączone do wniosku, jeżeli:</p> <p>1) wniosek wskazuje co najmniej:</p> <p>a) imię i nazwisko lub nazwę, znany adres oraz wszelkie inne dane umożliwiające ustalenie tożsamości adresata,</p> <p>b) streszczenie faktów i okoliczności naruszenia prawa, charakter tego naruszenia i odpowiednie przepisy mające zastosowanie,</p> <p>c) decyzję w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej i wszelkie inne odpowiednie informacje lub dokumenty, w tym o charakterze sądowym, dotyczące przedmiotowego żądania bądź kary lub grzywny administracyjnej,</p> <p>d) nazwę, adres i inne dane kontaktowe organu odpowiedzialnego za rozpatrzenie administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej oraz, jeżeli nie jest to ten sam organ, organu, który może udzielić dodatkowych informacji dotyczących takiej kary lub grzywny lub możliwości odwołania się od obowiązku zapłaty lub zaskarżenia decyzji w sprawie ich nałożenia,</p> <p>e) cel powiadomienia oraz termin, w jakim należy go dokonać;</p> <p>2) wniosek zawiera informacje odpowiadające treści decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej;</p> <p>3) do wniosku dołączono decyzję w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej i wskazane we wniosku dokumenty.</p> <p>2. Po sprawdzeniu wniosku w zakresie, o którym mowa w ust. 1, Państwowa Inspekcja Pracy:</p> <p>1) przekazuje decyzję w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>administracyjnej oraz dołączone do niej dokumenty pracodawcy delegującemu pracownika z terytorium RP, jeżeli wniosek spełnia wymogi określone w ust. 1, albo</p> <p>2) zwraca wniosek organowi wnioskującemu, jeżeli wniosek nie spełnia wymogów określonych w ust. 1.</p> <p><b>Art. 18.</b> 1. W przypadku otrzymania wniosku, o którym mowa w art. 9 ust. 2 pkt 6, Państwowa Inspekcja Pracy sprawdza, czy wniosek:</p> <p>1) zawiera elementy, o których mowa w art. 17 ust. 1 pkt 1 lit. a, b i d oraz pkt 2 i 3;</p> <p>2) zawiera datę, kiedy orzeczenie lub decyzja w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej stały się wykonalne lub ostateczne, opis rodzaju administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej oraz ich wysokość, wszelkie daty istotne dla przeprowadzenia egzekucji, w tym informacje, czy doręczono stronie orzeczenie lub decyzję, a jeżeli tak, to w jaki sposób, lub czy wydano orzeczenie zaoczne, a także potwierdzenie organu wnioskującego, że taka kara lub grzywna nie podlega dalszemu odwołaniu, i opis żądania, w związku z którym jest składany wniosek, oraz jego poszczególnych elementów.</p> <p>2. Jeżeli wniosek spełnia wymogi określone w ust. 1 Państwowa Inspekcja Pracy:</p> <p>1) nie później niż w ciągu miesiąca od dnia otrzymania wniosku powiadamia o wniosku oraz o dołączonych do niego dokumentach pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP;</p> <p>2) przekazuje wniosek naczelnikowi urzędu skarbowego, o ile nie nastąpiła dobrowolna zapłata administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej, w celu</p>
--	--	--	--	--



				<p>przeprowadzenia egzekucji, dołączając tytuł wykonawczy, o którym mowa w przepisach o postępowaniu egzekucyjnym w administracji, zawierający określenie wysokości należności pieniężnej w walucie polskiej; wysokość tej należności ustala się, przeliczając wysokość należności wyrażonej w innej walucie niż polska według średniego kursu złotego w stosunku do tej waluty, określonego przez Narodowy Bank Polski, z dnia wydania decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej.</p> <p>3. Jeżeli wniosek nie spełnia wymogów określonych w ust. 1, Państwowa Inspekcja Pracy zwraca wniosek organowi wnioskującemu.</p> <p>4. Państwowa Inspekcja Pracy może zwrócić wniosek organowi wnioskującemu, jeżeli:</p> <p>1) ogólna kwota administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej wynosi mniej niż 350 EUR; jeżeli ogólna kwota takiej kary lub grzywny jest wyrażona w innej walucie niż EUR, należy ją przeliczyć na walutę polską według średniego kursu określonego dla danej waluty przez Narodowy Bank Polski na dzień wydania decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej, a następnie otrzymaną kwotę przeliczyć według średniego kursu złotego w stosunku do EUR, określonego przez Narodowy Bank Polski, z tego dnia,</p> <p>2) decyzja w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej jest sprzeczna z podstawowymi zasadami porządku prawnego Rzeczypospolitej Polskiej</p> <p>- i o fakcie zwrotu wniosku powiadamia pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP.</p>	
--	--	--	--	---	--

					Art. 59 § 2 ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji: § 2. <i>Postępowanie egzekucyjne może być umorzone w przypadku stwierdzenia, że w postępowaniu egzekucyjnym dotyczącym należności pieniężnej nie uzyska się kwoty przewyższającej wydatki egzekucyjne.</i>
18.	Art. 18	<p>Artykuł 18</p> <p>Zawieszenie postępowania</p> <p>1. Jeżeli w trakcie postępowania w sprawie egzekucji lub powiadomienia kara lub grzywna administracyjna lub związane z nią roszczenie zostają zakwestionowane lub zostaje złożone od nich odwołanie przez zainteresowanego usługodawcę lub zainteresowaną stronę, postępowanie w sprawie transgranicznej egzekucji nałożonej kary lub grzywny zostaje zawieszona w oczekiwaniu na decyzję odpowiedniego podmiotu lub organu właściwego dla sprawy we wnioskującym państwie członkowskim.</p> <p>Wszelkie odwołania bądź wnioski kwestionujące składa się przed odpowiednim podmiotem lub organem właściwym we wnioskującym państwie członkowskim.</p> <p>Organ wnioskujący niezwłocznie powiadamia organ współpracujący o zaskarzeniu.</p> <p>2. Spory dotyczące środków egzekucyjnych przedsięwziętych we współpracującym państwie członkowskim lub dotyczące ważności powiadomienia dokonanego przez współpracujący organ są wnoszone do właściwego organu lub organu sądowego tego państwa członkowskiego zgodnie z jego przepisami ustawowymi i wykonawczymi.</p>	T	Art. 20, art. 32 pkt 8-9 projektu ustawy	<p><b>Art. 20.</b> 1. Jeżeli w trakcie powiadamiania o decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej taka kara lub grzywna lub związane z nią żądanie zostają zakwestionowane lub zostaje złożone od nich odwołanie przez zainteresowaną stronę, Państwowa Inspekcja Pracy, po otrzymaniu informacji w tej sprawie od organu wnioskującego, wstrzymuje czynności związane z powiadomieniem do czasu wydania decyzji przez odpowiedni podmiot lub organ właściwy w danym państwie członkowskim.</p> <p>2. Jeżeli w trakcie czynności związanych z wnioskiem o egzekucję administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej taka kara lub grzywna lub związane z nią żądanie zostają zakwestionowane lub zostaje złożone od nich odwołanie przez zainteresowaną stronę, Państwowa Inspekcja Pracy, po otrzymaniu informacji w tej sprawie od organu wnioskującego, wstrzymuje czynności związane z wnioskiem do czasu wydania decyzji przez odpowiedni podmiot lub organ właściwy w danym państwie członkowskim, powiadamiając o tym pracodawcę delegującego pracowników z terytorium RP.</p> <p>3. Jeżeli po przekazaniu przez Państwową Inspekcję Pracy wniosku o egzekucję administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej naczelnikowi urzędu skarbowego taka kara lub grzywna lub związane z nią żądanie zostają zakwestionowane lub zostaje</p>

				<p>złożone od nich odwołanie przez zainteresowaną stronę, Państwowa Inspekcja Pracy, po otrzymaniu informacji w tej sprawie od organu wnioskującego, występuje z żądaniem zawieszenia postępowania egzekucyjnego, powiadamiając o tym pracodawcę delegującego pracowników z terytorium RP.</p> <p>4. Wszelkie odwołania bądź wnioski kwestionujące nałożenie administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej lub związane z nią żądanie składa się przed odpowiednim podmiotem lub organem właściwym w danym państwie członkowskim.</p> <p><b>Art. 32</b>  W ustawie z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (Dz.U. z 2014 r. poz. 1619, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>8) art. 32c otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 32c § 1. Jeżeli wszczęto procedurę wzajemnego porozumiewania, a wynik tej procedury może mieć wpływ na egzekwowany obowiązek będący przedmiotem wniosku państwa członkowskiego lub państwa trzeciego o odzyskanie należności pieniężnych, o których mowa w art. 2 § 1 pkt 8 lit. a-f i pkt 9, postępowanie egzekucyjne ulega zawieszeniu do czasu zakończenia procedury wzajemnego porozumiewania, chyba że zachodzi potrzeba natychmiastowego wyegzekwowania tych należności w związku z oszustwem lub niewypłacalnością.</p> <p>§ 2. W okresie zawieszenia postępowania egzekucyjnego w przypadku, o którym mowa w § 1, organ egzekucyjny może z urzędu lub na wniosek wierzyciela dokonać zabezpieczenia</p>
--	--	--	--	--

					<p>należności pieniężnych, o których mowa w art. 2 § 1 pkt 8 lit. a-f i pkt 9.”;</p> <p>9) w art. 33 § 2 otrzymuje brzmienie:  „§ 2. W egzekucji należności pieniężnych, o których mowa w:  1) art. 2 § 1 pkt 8 lit. a-f - zobowiązanemu przysługują zarzuty określone w § 1 pkt 6, 8 i 9;  2) art. 2 § 1 pkt 8 lit. g i pkt 9 - zobowiązanemu przysługują zarzuty określone w § 1 pkt 6 i 8-10.”;</p>	
19.	Art. 19	<p>Artykuł 19</p> <p>Koszty</p> <p>1. Kwoty wyegzekwowane w związku z karami lub grzywnami, o których mowa w niniejszym rozdziale, przypadają organowi współpracującemu.</p> <p>Organ współpracujący egzekwuje należne kwoty w swojej walucie, zgodnie z przepisami ustawowymi i wykonawczymi oraz procedurami lub praktykami administracyjnymi mającymi zastosowanie do podobnych roszczeń w tym państwie członkowskim.</p> <p>Współpracujący organ, w razie potrzeby, przelicza, zgodnie ze swoim prawem krajowym i praktyką krajową, kwotę kary lub grzywny na walutę państwa współpracującego, stosując kurs walutowy z dnia nałożenia kary lub grzywny.</p> <p>2. Państwa członkowskie nie żądają od siebie wzajemnie zwrotu kosztów udzielenia sobie wzajemnej pomocy na podstawie niniejszej dyrektywy lub na skutek jej stosowania.</p>	T	Art. 23 projektu ustawy	<p>Art. 23. Kwoty administracyjnych kar pieniężnych lub grzywien administracyjnych nałożonych na pracodawców delegujących pracowników z terytorium RP są egzekwowane w walucie polskiej i stanowią dochód budżetu państwa.</p>	
20.	Art. 20	<p>Artykuł 20 - Kary</p> <p>Państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące kar mających zastosowanie w przypadku naruszenia krajowych przepisów przyjętych zgodnie z niniejszą dyrektywą oraz</p>	T	Art. 27 i art. 28 projektu ustawy	<p><b>Art. 27.</b> Kto, będąc pracodawcą delegującym pracownika na terytorium RP lub osobą działającą w jego imieniu:</p> <p>1) nie wyznacza osoby, o której mowa w art. 24 ust. 1,</p>	

		przyjmują wszystkie niezbędne środki mające zapewnić wdrożenie i przestrzeganie tych przepisów. Przewidziane kary są skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające. Państwa członkowskie informują Komisję o tych przepisach najpóźniej do dnia 18 czerwca 2016 r. Niezwłocznie informują one o wszelkich późniejszych zmianach ich dotyczących.			<p>2) nie składa Państwowej Inspekcji Pracy najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi oświadczenia, o którym mowa w art. 24 ust. 3 i 4,</p> <p>3) nie zawiadamia w terminie o każdej zmianie informacji zawartych w oświadczeniu, zgodnie z art. 24 ust. 5,</p> <p>4) nie przechowuje w okresie delegowania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentów, zgodnie z art. 25 ust. 1,</p> <p>5) nie udostępnia w okresie delegowania pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, dokumentów oraz ich tłumaczenia na język polski, zgodnie z art. 25 ust. 2,</p> <p>6) nie dostarcza w okresie 2 lat po zakończeniu wykonywania pracy przez pracownika delegowanego na terytorium RP, na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, dokumentów oraz ich tłumaczenia na język polski, zgodnie z art. 25 ust. 3</p> <p>- podlega karze grzywny od 1 000 do 30 000 zł.</p> <p><b>Art. 28.</b> Kto, będąc pracodawcą delegującym pracownika z terytorium RP lub przedsiębiorcą w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej lub osobą działającą w imieniu tego pracodawcy lub przedsiębiorcy, nie udziela informacji na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, zgodnie z art. 12 ust. 4, podlega karze grzywny od 1 000 do 30 000 zł.</p>	
21.	Art. 21	<p>Artykuł 21 - System wymiany informacji na rynku wewnętrznym</p> <p>1. Współpraca administracyjna i wzajemna pomoc między właściwymi organami państw członkowskich, o której to współpracy i pomocy mowa jest w art. 6 i 7, art. 10 ust. 3 oraz art. 14–18 prowadzona jest za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym (IMI) ustanowionego</p>	T	Art. 9 ust. 3 i 4 projektu ustawy	<p><b>Art. 9</b></p> <p>3. Współpraca w zakresie określonym w ust. 2 pkt 4 odbywa się za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym, o którym mowa w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1024/2012 z dnia 25 października 2012 r. w sprawie współpracy</p>	

		<p>rozporządzeniem (UE) nr 1024/2012.</p> <p>2. Państwa członkowskie mogą stosować umowy lub porozumienia dwustronne dotyczące współpracy administracyjnej i wzajemnej pomocy między właściwymi organami tych państw w zakresie stosowania i monitorowania warunków zatrudnienia mających zastosowanie do pracowników delegowanych, o których to warunkach mowa w art. 3 dyrektywy 96/71/WE, o ile warunki tych umów lub porozumień nie wpływają niekorzystnie na prawa i obowiązki pracowników oraz przedsiębiorstw, których dotyczą.</p> <p>Państwa członkowskie informują Komisję o stosowanych przez nie umowach lub porozumieniach dwustronnych i powszechnie udostępniają teksty takich umów dwustronnych.</p> <p>3. W kontekście umów lub porozumień dwustronnych, o których mowa w ust. 2, właściwe organy państw członkowskich korzystają z IMI w najszerszym możliwym zakresie. W każdym przypadku, w którym właściwy organ jednego z zainteresowanych państw członkowskich skorzystał z IMI, z systemu tego w miarę możliwości korzysta się do przeprowadzania wszelkich wymaganych kolejnych czynności.</p>			<p>administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym i uchylającym decyzję Komisji 2008/49/WE („rozporządzenie w sprawie IMI”) (Dz. Urz. UE L 316 z 14.11.2012, str. 1, z późn. zm.). W niezbędnym zakresie stosuje się postanowienia umów lub porozumień dwustronnych dotyczących współpracy i wzajemnej pomocy między właściwymi organami państw członkowskich.</p> <p>4. Współpraca z organami wnioskującymi innych państw członkowskich związana z realizacją wniosków tych organów o powiadomienie pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP o decyzji w sprawie nałożenia na pracodawcę administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej lub o egzekucję takiej kary lub grzywny odbywa się za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym, o którym mowa w ust. 3.</p>	
22.	Art. 22	<p>Artykuł 22 - Zmiana rozporządzenia (UE) nr 1024/2012</p> <p>W załączniku do rozporządzenia (UE) nr 1024/2012 dodaje się punkty w brzmieniu:</p> <p>„6. Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (18): art. 4.</p> <p>7. 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 i zmieniająca rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym (»rozporządzenie w sprawie IMI«) (19): art. 6 i 7,</p>	N			

		art. 10 ust. 3 oraz art. 14–18.			
23.	Art. 23	<p>Artykuł 23 - Transpozycja</p> <p>1. Państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia 18 czerwca 2016 r. Niezwłocznie informują o tym Komisję.</p> <p>Środki przyjęte przez państwa członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odesłania określone są przez państwa członkowskie.</p> <p>2. Państwa członkowskie przekazują Komisji tekst podstawowych przepisów prawa krajowego przyjętych w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.</p>	T	<p>Odnosi k i art. 40 projektu ustawy</p>	<p>Niniejsza ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia:</p> <p>(...)</p> <p>2) 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 26.05.2014 r. str. 11).</p> <p><b>Art.40.</b> Ustawa wchodzi w życie z dniem 18 czerwca 2016 r.</p>
24.	Art. 24	<p>Artykuł 24 - Przegląd</p> <p>1. Komisja dokonuje przeglądu stosowania i wdrożenia niniejszej dyrektywy.</p> <p>Nie później niż dnia 18 czerwca 2019 r. Komisja przedstawi Parlamentowi Europejskiemu, Radzie i Europejskiemu Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu sprawozdanie dotyczące stosowania i wdrożenia niniejszej dyrektywy i w stosownych przypadkach zaproponuje niezbędne zmiany i modyfikacje.</p> <p>2. Podczas przeglądu Komisja, po konsultacji z państwami członkowskimi oraz — w stosownych przypadkach — z partnerami społecznymi na szczeblu Unii, ocenia w szczególności:</p> <p>a) konieczność i odpowiedniość elementów faktycznych służących stwierdzeniu rzeczywistego delegowania, o którym mowa w art. 4, w tym możliwości zmiany istniejących elementów lub zdefiniowania ewentualnych nowych elementów do uwzględnienia w celu określenia, czy przedsiębiorstwo rzeczywiście istnieje, a delegowany pracownik tymczasowo</p>	N		

		<p>wykonuje swoją pracę;</p> <p>b) adekwatność dostępnych danych dotyczących procesu delegowania;</p> <p>c) odpowiedniość i adekwatność stosowania krajowych środków kontrolnych, o których mowa w art. 9, w świetle doświadczeń z systemem współpracy administracyjnej i wymiany informacji, skuteczności tego systemu, opracowania bardziej spójnych, ustandaryzowanych dokumentów, ustanowienia wspólnych zasad lub norm dotyczących kontroli w dziedzinie delegowania pracowników oraz zmian technologicznych;</p> <p>d) środki dotyczące odpowiedzialności lub egzekwowania, o których mowa w art. 12, wprowadzone z myślą o zapewnieniu zgodności z obowiązującymi przepisami i skutecznej ochronie praw pracowniczych w łańcuchach podwykonawstwa;</p> <p>e) stosowanie przepisów dotyczących transgranicznego egzekwowania administracyjnych kar pieniężnych i grzywnien administracyjnych, określonych w rozdziale VI, szczególnie w świetle doświadczeń z systemem i jego skuteczności;</p> <p>f) stosowanie dwustronnych umów lub porozumień w sprawie IMI, uwzględniając w stosownych przypadkach sprawozdanie, o którym mowa w art. 25 ust. 1 rozporządzenia (UE) nr 1024/2012;</p> <p>g) możliwość dostosowania określonych w art. 6 ust. 6 terminów dostarczenia informacji, o które zwracają się państwa członkowskie lub Komisja, polegającego na skróceniu tych terminów, mając na względzie postępy osiągnięte w zakresie funkcjonowania i wykorzystywania IMI.</p>				
25.	Art. 25	<p>Artykuł 25 - Wejście w życie</p> <p>Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie dwudziestego dnia po jej opublikowaniu w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej.</p>	N			
26.	Art. 26	<p>Artykuł 26 - Adresaci</p> <p>Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.</p>	N			





**ODWRÓCONA TABELA ZGODNOŚCI**  
**w zakresie objętym przedmiotem projektu ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług**

<b>POZOSTAŁE PRZEPISY PROJEKTU</b>			
<b>Lp.</b>	<b>Jedn. red.</b>	<b>Treść przepisu projektu</b>	<b>Uzasadnienie wprowadzenia przepisu</b>
1.	Art. 1 projektu ustawy	Art. 1. Ustawa określa zasady: 1) delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług; 2) kontroli przestrzegania przepisów o delegowaniu pracowników oraz realizacji obowiązków informacyjnych związanych z delegowaniem pracowników; 3) współpracy z właściwymi organami innych państw członkowskich dotyczącej delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i z tego terytorium; 4) ochrony pracowników delegowanych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i z tego terytorium; 5) postępowania związanego z realizacją wniosków o powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia na pracodawcę delegującego pracownika z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej oraz o egzekucję takiej kary lub grzywny.	W art. 1 projektowanej ustawy proponuje się określić przedmiot regulacji projektowanej ustawy. Ustawa będzie określała zasady delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług, kontroli przestrzegania przepisów o delegowaniu pracowników oraz realizacji obowiązków informacyjnych związanych z delegowaniem pracowników, zasady współpracy z właściwymi organami innych państw członkowskich dotyczącej delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i z tego terytorium, zasady ochrony pracowników delegowanych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i z tego terytorium oraz zasady postępowania związanego z realizacją wniosków o powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia na pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej oraz o egzekucję takiej kary lub grzywny.
2.	Art. 2 projektu ustawy	Art. 2. 1. Przepisów ustawy nie stosuje się do: 1) przedsiębiorstw marynarki handlowej w odniesieniu do załóg na morskich statkach handlowych; 2) transportu międzynarodowego, z wyłączeniem przewozów kabotażowych. 2. Do przewozów kabotażowych nie stosuje się przepisów art. 24 i art. 25.	Przepis dotyczący wyłączenia przedsiębiorstw marynarki handlowej zostaje przeniesiony z ustawy - Kodeks pracy, mając na uwadze, iż w nowej ustawie dąży się do całościowego uregulowania problematyki delegowania pracowników w zakresie prawa pracy. W art. 2 projektowanej ustawy proponuje się określić, że przepisy projektowanej ustawy nie będą miały zastosowania do przedsiębiorstw marynarki handlowej w odniesieniu do załóg na morskich statkach handlowych. Dodatkowo przepis stanowi, że ustawy nie będzie się stosować do transportu międzynarodowego. Natomiast w odniesieniu do przewozów kabotażowych przepisy ustawy będą stosowane z wyłączeniem art. 24 i art. 25 ustawy.
3.	Art. 3 pkt 2,3,5,6 projektu ustawy	Art. 3. Użyte w ustawie określenia oznaczają: 2) państwo członkowskie – państwo członkowskie Unii Europejskiej oraz państwo, które przyjęło, w drodze umowy z Unią Europejską, zobowiązanie do implementacji do krajowego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 96/71/WE z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług oraz dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniającej rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”);	W art. 3 projektowanej ustawy proponuje się zawrzeć definicje określeń występujących w projektowanej ustawie. I tak: - państwo członkowskie – oznaczać będzie państwo członkowskie Unii Europejskiej oraz państwo, które przyjęło, w drodze umowy z Unią Europejską, zobowiązanie do implementacji do krajowego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 96/71/WE z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług oraz dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniającej rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”); - pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP – oznaczać będzie pracodawcę

		<p>3) pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP – pracodawcę mającego siedzibę oraz prowadzącego znaczną działalność gospodarczą w innym państwie członkowskim, z terytorium którego kieruje tymczasowo pracownika do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;</p> <p>a) w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,</p> <p>b) do oddziału lub przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorstw, prowadzącego działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,</p> <p>c) jako agencja pracy tymczasowej;</p> <p>5) pracownik delegowany na terytorium RP – pracownika zatrudnionego w innym państwie członkowskim, tymczasowo skierowanego do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP;</p> <p>6) pracownik delegowany z terytorium RP – pracownika, w rozumieniu przepisów państwa członkowskiego, do którego jest delegowany, wykonującego pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, tymczasowo skierowanego do pracy na terytorium tego państwa przez pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP;</p>	<p>mającego siedzibę oraz prowadzącego znaczną działalność gospodarczą w innym państwie członkowskim, z terytorium którego kieruje tymczasowo pracownika do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;</p> <p>a) w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,</p> <p>b) do oddziału lub przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorstw, prowadzącego działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,</p> <p>c) jako agencja pracy tymczasowej;</p> <p>- pracownik delegowany na terytorium RP – oznaczać będzie pracownika zatrudnionego w innym państwie członkowskim, tymczasowo skierowanego do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP;</p> <p>- pracownik delegowany z terytorium RP – oznaczać będzie pracownika, w rozumieniu przepisów państwa, do którego jest delegowany, wykonującego pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, tymczasowo skierowanego do pracy na terytorium tego państwa członkowskiego przez pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP.</p>
4.	Art. 4 projektu ustawy	<p>Art. 4. 1. Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP zapewnia takiemu pracownikowi warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż wynikające z przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.) oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników.</p> <p>2. Warunki zatrudnienia, o których mowa w ust. 1, dotyczą:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) norm i wymiaru czasu pracy oraz okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego;</li> <li>2) wymiaru urlopu wypoczynkowego;</li> <li>3) minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie odrębnych przepisów;</li> <li>4) wysokości wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych;</li> <li>5) bezpieczeństwa i higieny pracy;</li> <li>6) ochrony pracownic w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego;</li> <li>7) zatrudniania młodocianych oraz wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko;</li> <li>8) zasady równego traktowania oraz zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, o których mowa w art. 11<sup>2</sup> i art. 11<sup>3</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy;</li> <li>9) wykonywania pracy zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.</li> </ol>	<p>Przepis dotyczący warunków zatrudnienia pracowników delegowanych zostaje przeniesiony z Kodeksu pracy do projektowanej ustawy - ze stosownymi modyfikacjami. Ma to na celu całościowe uregulowanie problematyki delegowania pracowników w zakresie prawa pracy, z uwzględnieniem postanowień dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 96/71/WE.</p> <p>W związku z tym w art. 4 projektowanej ustawy proponuje się określić minimalne warunki zatrudnienia, jakie musi gwarantować pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP. W takich przypadkach należy zapewnić delegowanemu pracownikowi warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż wynikające z przepisów Kodeksu pracy i innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników w zakresie: norm i wymiaru czasu pracy oraz okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego, wymiaru urlopu wypoczynkowego, minimalnego wynagrodzenia za pracę, wysokości wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony pracownic w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, zatrudniania młodocianych oraz wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko, zakazu równego traktowania oraz zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, o których mowa w art. 11<sup>2</sup> i art. 11<sup>3</sup> Kodeksu pracy, a także wykonywania pracy zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.</p>

5.	Art. 5 projektu ustawy	<p>Art. 5. 1. Do pracownika delegowanego na terytorium RP nie stosuje się przepisów art. 4 ust. 2 pkt 2-4, 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>2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się do pracownika, jeżeli wykonuje on na danym stanowisku prace związane z robotami budowlanymi lub utrzymaniem obiektu budowlanego, w szczególności:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) wykopy;</li> <li>2) roboty ziemne;</li> <li>3) montowanie i demontowanie elementów prefabrykowanych;</li> <li>4) wyposażanie lub instalowanie;</li> <li>5) renowację;</li> <li>6) demontowanie;</li> <li>7) rozbiórkę;</li> <li>8) konserwację;</li> <li>9) prace malarskie i porządkowe.</li> </ol>	<p>Przepis zostaje przeniesiony z Kodeksu pracy do projektowanej ustawy - ze stosownymi modyfikacjami. Ma to na celu całościowe uregulowanie problematyki delegowania pracowników w celu wykonywania wstępnych prac montażowych lub instalacyjnych, z uwzględnieniem postanowień dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 96/71/WE.</p> <p>W związku z tym w art. 5 projektowanej ustawy proponuje się określić, jakiej grupie pracowników delegowanych nie ma obowiązku zapewnienia wszystkich warunków zatrudnienia określonych w art. 4 ustawy. Będą to pracownicy, którzy zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami wykonują na danym stanowisku przez okres nie dłuższy niż 8 dni w ciągu roku 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. Minimalne warunki zatrudnienia tej grupy pracowników obejmą przepisy dotyczące: norm i wymiaru czasu pracy oraz okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego, bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony pracownic w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, zatrudniania młodocianych oraz wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko, zasady równego traktowania oraz zakazu dyskryminacji, o których mowa w art. 11<sup>2</sup> i art. 11<sup>3</sup> Kodeksu pracy, a także wykonywania pracy zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.</p> <p>Natomiast takie ograniczenia nie będą miały zastosowania do pracownika, jeżeli wykonuje on na danym stanowisku prace związane z robotami budowlanymi lub utrzymaniem obiektu budowlanego, w szczególności: wykopy, roboty ziemne, montowanie i demontowanie elementów prefabrykowanych, wyposażanie lub instalowanie, renowację, demontowanie, rozbiórkę, konserwację, prace malarskie i porządkowe.</p>
6.	Art. 21 projektu ustawy	Art. 21. Przy umarzaniu należności z tytułu administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej nałożonej na pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP nie stosuje się art. 56 ust. 1 pkt 5 i art. 57 pkt 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2013 r. poz. 885, z późn. zm.).	W art. 21 projektowanej ustawy proponuje się, aby przy umarzaniu należności z tytułu administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej nałożonej na pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP nie stosować umarzania częściowego, a przy umarzaniu całkowitym nie stosować kryterium ważnego interesu dłużnika lub interesu publicznego.
7.	Art. 22 projektu ustawy	Art. 22. Ściąganie administracyjnych kar pieniężnych i grzywien administracyjnych nałożonych na pracodawców delegujących pracowników z terytorium RP następuje w trybie przepisów o postępowaniu egzekucyjnym w administracji.	W art. 22 projektowanej ustawy proponuje się, aby ściąganie administracyjnych kar pieniężnych i grzywien administracyjnych nałożonych na pracodawców delegujących pracowników z terytorium RP następowało w trybie przepisów o postępowaniu egzekucyjnym w administracji.
8.	Art. 26 projektu ustawy	Art. 26. Przepisy ustawy stosuje się odpowiednio w przypadku wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracownika skierowanego do tej pracy przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie niebędącym państwem członkowskim, z zastrzeżeniem przepisów art. 88 pkt 3 i 4, art. 88c ust. 6 pkt 2 i 3 oraz ust. 9 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 149, z późn. zm.).	Przepis uwzględni dotychczasową regulację zawartą w Kodeksie pracy, z uwzględnieniem zmian wprowadzonych dyrektywą 2014/67/UE. <p>W art. 26 projektowanej ustawy proponuje się wskazać, iż przepisy projektowanej ustawy będą miały odpowiednio zastosowanie w przypadku wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracownika skierowanego do tej pracy przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie niebędącym państwem członkowskim, z zastrzeżeniem niektórych przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy dotyczących zezwolenia na pracę cudzoziemca.</p>
9.	Art. 29 projektu	Art. 29. Orzekanie w sprawach o czyny, o których mowa w art. 27 i art.	W art. 29 projektowanej ustawy proponuje się, aby orzekanie w sprawach o wykroczenia

	ustawy	28, następuje w trybie przepisów ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2013 r. poz. 395, z późn. zm.).	określone w projektowanej ustawie następowało w trybie Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia.
10.	Art. 32 pkt 3, 5-7, 10-17 projektu ustawy (dot. art. 15 § 3b, art. 27§ 1 pkt 1a, 13 i 14, art. 28b § 1a, art. 32a § 3a, art. 34 § 1, art. 35 § 2a i 3, art. 64c § 2b i 4b, art. 64e § 4a i 4b, art. 66 § 4 pkt 4, art. 110 § 3a, art. 155a § 1 pkt 3, art. 166c, ustawy z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji)	Art. 32. W ustawie z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (Dz.U. z 2014 r. poz. 1619, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany: 3) w art. 15 po § 3a dodaje się § 3b w brzmieniu: „§ 3b. Przepisów § 1-3 nie stosuje się do egzekucji należności pieniężnych, o których mowa w art. 2 § 1 pkt 8 lit. g.”; 5) w art. 27 w § 1: a) po pkt 1 dodaje się pkt 1a w brzmieniu: „1a) oznaczenie organu albo organów, o których mowa w art. 17 ust. 1 pkt 1 lit. d ustawy z dnia... o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. poz....),” b) dodaje się pkt 13 i 14 w brzmieniu: „13) datę doręczenia zobowiązanemu powiadomienia o wniosku o egzekucję administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej, o którym mowa w art. 18 ust. 1 ustawy, o której mowa w pkt 1a; 14) datę, do której można prowadzić egzekucję należności pieniężnej, o której mowa w art. 2 § 1 pkt 8 lit. g.”; 6) w art. 28b po § 1 dodaje się § 1a w brzmieniu: „§ 1a. Jeżeli w trakcie postępowania egzekucyjnego należności pieniężnej, o której mowa art. 2 § 1 pkt 8 lit. g, organ państwa członkowskiego wyda decyzję lub inne orzeczenie ustalające inną wysokość należności niż objęta tytułem wykonawczym wierzyciel niezwłocznie sporządza zmieniony tytuł wykonawczy.”; 7) w art. 32a po § 3 dodaje się § 3a w brzmieniu: „§ 3a. W zakresie należności pieniężnych, o których mowa w art. 2 § 1 pkt 8 lit. g, przepisu § 3 nie stosuje się.”; 10) w art. 34 w § 1 zdanie drugie otrzymuje brzmienie: „W przypadku egzekucji należności pieniężnych, o których mowa w art. 2 § 1 pkt 8 lit. a-f i pkt 9, stanowiska wierzyciela nie wymaga się.”; 11) w art. 35: a) po § 2 dodaje się § 2a w brzmieniu: „§ 2a. W zakresie należności pieniężnych, o których mowa w art. 2 § 1 pkt 8 lit. g, przepisu § 2 nie stosuje się.” b) § 3 otrzymuje brzmienie: „§ 3. Jeżeli w toku postępowania egzekucyjnego wystąpiono o pomoc do państwa członkowskiego lub państwa trzeciego z wnioskiem o odzyskanie należności pieniężnych, o których mowa w art. 2 § 1 pkt 8 lit a-f i pkt 9, organ egzekucyjny informuje to państwo o okolicznościach, o których mowa w § 1.”; 12) w art. 64c:	Wskazane zmiany ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji mają na celu dostosowanie krajowej procedury egzekucyjnej do egzekucji administracyjnych kar pieniężnych i grzywn administracyjnych nałożonych na pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP.

	<p>a) po § 2a dodaje się § 2b w brzmieniu:  „§ 2b. Przepisu § 2 nie stosuje się do Państwowej Inspekcji Pracy.”;</p> <p>b) § 4b otrzymuje brzmienie:  „§ 4b. Nieściągnięte od zobowiązanego wydatki egzekucyjne, poniesione w postępowaniu egzekucyjnym prowadzonym na podstawie jednolitego tytułu wykonawczego, zagranicznego tytułu wykonawczego albo tytułu wykonawczego obejmującego należności pieniężne, o których mowa w art. 2 § 1 pkt 8 lit. g, organ egzekucyjny lub rekwizycyjny pokrywa bezpośrednio z budżetu państwa.”;</p> <p>13) w art. 64e § 4a i 4b otrzymują brzmienie:  „§ 4a. Organ egzekucyjny z urzędu umarza koszty z tytułu opłat, o których mowa w art. 64 § 1 i 6, jeżeli opłaty te nie mogą być ściągnięte od zobowiązanego i powstały w postępowaniu egzekucyjnym prowadzonym na podstawie jednolitego tytułu wykonawczego, zagranicznego tytułu wykonawczego albo tytułu wykonawczego obejmującego należności pieniężne, o których mowa w art. 2 § 1 pkt 8 lit. g. Nie wydaje się postanowienia w sprawie umorzenia kosztów egzekucyjnych.  § 4b. Przepis § 4a stosuje się odpowiednio do wydatków egzekucyjnych poniesionych w postępowaniu egzekucyjnym prowadzonym na podstawie:  1) jednolitego tytułu wykonawczego albo zagranicznego tytułu wykonawczego, chyba że organ egzekucyjny uzyskał zwrot tych wydatków od państwa członkowskiego lub państwa trzeciego w przypadkach określonych w art. 29a lub w przypadkach określonych w art. 80 i art. 81 ustawy o wzajemnej pomocy;  2) tytułu wykonawczego obejmującego należności pieniężne, o których mowa w art. 2 § 1 pkt 8 lit. g.”;</p> <p>14) w art. 66 w § 4 pkt 4 otrzymuje brzmienie:  „4) należności dochodzonych na podstawie jednolitego tytułu wykonawczego, zagranicznego tytułu wykonawczego albo tytułu wykonawczego obejmującego należności pieniężne, o których mowa w art. 2 § 1 pkt 8 lit. g.”;</p> <p>15) w art. 110 § 3a otrzymuje brzmienie:  „§ 3a. Organ egzekucyjny podejmuje czynności egzekucyjne związane z egzekucją administracyjną z nieruchomości po otrzymaniu zaliczki na pokrycie przewidywanych wydatków od wierzyciela niebędącego naczelnikiem urzędu skarbowego, państwem członkowskim, państwem trzecim lub Państwową Inspekcją Pracy, zwanego dalej "wierzycielem finansującym". Przepis art. 29a stosuje się odpowiednio.”;</p> <p>16) w art. 155a w § 1 pkt 3 otrzymuje brzmienie:  „3) na wniosek państwa członkowskiego i na podstawie zarządzenia zabezpieczenia, zagranicznego tytułu wykonawczego, dokumentu zabezpieczenia albo jednolitego tytułu wykonawczego określonych w</p>	
--	---	--

		<p>przepisach ustawy o wzajemnej pomocy, w zakresie należności pieniężnych, o których mowa w art. 2 § 1 pkt 8 lit. a-f;”;</p> <p>17) art. 166c otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 166c. § 1. W zakresie należności pieniężnych, o których mowa w art. 2 § 1 pkt 8 lit. a-f i pkt 9, w postępowaniu zabezpieczającym nie stosuje się przepisów art. 154 § 1-3, 5 i 6, art. 155, art. 156, art. 157 i art. 163 § 2-3.</p> <p>§ 2. W zakresie należności pieniężnych, o których mowa w art. 2 § 1 pkt 8 lit. g, nie stosuje się przepisów działu IV.”.</p>	
11.	Art. 33 projektu ustawy (dot. rozdziału IIa w dziale drugim ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy)	Art. 33. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.) w dziale drugim uchyla się rozdział II a.	W art. 33 projektowanej ustawy proponuje się uchylenie rozdziału IIa w dziale drugim Kodeksu pracy, który reguluje warunki zatrudniania pracowników skierowanych do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z państwa będącego członkiem Unii Europejskiej. Ta problematyka będzie bowiem regulowana projektowaną ustawą.
12.	Art. 34 projektu ustawy (dot. art. 17 § 2 ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia)	Art. 34. W ustawie z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz.U. z 2013 r. poz. 395, z późn. zm.) 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. 119-123 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2015 r., poz. 149, z późn. zm.), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 27 i art. 28 ustawy z dnia... o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. poz...), a także w sprawach o inne wykroczenia związane z wykonywaniem pracy zarobkowej, jeżeli ustawa tak stanowi, oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.”.	Proponowana zmiana w art. 17 § 2 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia przesądza, że w sprawach o wykroczenia określone w projektowanej ustawie oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.
13.	Art. 35 projektu ustawy (dot. art. 88c ust. 6 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)	Art. 35. W ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 149, z późn. zm.) w art. 88c ust. 6 otrzymuje brzmienie: „6. W przypadkach, o których mowa w art. 88 pkt 3-5, wojewoda wydaje zezwolenie, jeżeli: 1) wykonywanie pracy przez cudzoziemca będzie odbywało się na warunkach zgodnych z art. 4 ust. 1 i ust. 2 pkt 1, 2 i 4-8 oraz art. 5 ustawy z dnia... o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. poz...); 2) wysokość wynagrodzenia, która będzie przysługiwała cudzoziemcowi za wykonywanie pracy, nie będzie niższa o więcej niż 30% od wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w województwie, ogłaszanej przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie art. 90 ust. 7; 3) pracodawca zagraniczny wskazał osobę przebywającą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, posiadającą dokumenty potwierdzające	Proponowana zmiana art. 88c ust. 6 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ma na celu dostosowanie przesłanek wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemcom do projektowanej ustawy.

		wypełnienie obowiązków określonych w pkt 1 oraz 2, działającą w imieniu pracodawcy i upoważnioną do jego reprezentowania wobec wojewody oraz organów, o których mowa w art. 88f ust. 3.”.	
14.	Art. 36 pkt 1 lit. b i c projektu ustawy (dot. art. 10 ust. 1 pkt 13 i 14 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy)	Art. 36. W ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 640 i 1240) w art. 10 w ust. 1: b) uchyla się pkt 13, c) pkt 14 otrzymuje brzmienie: „14) wykonywanie zadań określonych w ustawie z dnia... o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług;”;	W art. 36 pkt 1 lit. b i c projektowanej ustawy proponuje się skreślenie w art. 10 w ust. 1 pkt 13 oraz nadanie nowego brzmienia pkt 14 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Zadania Państwowej Inspekcji Pracy opisane w tych przepisach będą bowiem regulowane przepisami projektowanej ustawy.
15.	Art. 37 projektu ustawy	Art. 37. Do powierzenia wykonania prac określonych w art. 5 ust. 2 przez podmiot powierzający wykonywanie tych prac pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP, które nastąpiło przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, nie stosuje się odpowiedzialności solidarnej, o której mowa w art. 7.	Art. 37 projektowanej ustawy zawiera przepis przejściowy dotyczący wyłączenia odpowiedzialności solidarnej w przypadku powierzenia prac określonych w art. 5 ust. 2 projektowanej ustawy, które nastąpiło przed dniem wejścia w życie projektowanej ustawy.
16.	Art. 38 projektu ustawy	Art. 38. W przypadku delegowania pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, trwającego w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP składa oświadczenie, o którym mowa w art. 24 ust. 3 i 4, w terminie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.	Art. 38 projektowanej ustawy zawiera przepis dotyczący składania oświadczenia, o którym mowa w art. 24 ust. 3 i 4 projektowanej ustawy, w przypadku delegowania pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, trwającego w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy.
17.	Art. 39 projektu ustawy	Art. 39. 1. W przypadku delegowania pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, trwającego w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP dopełnia obowiązku przechowywania dokumentów, o którym mowa w art. 25 ust. 1, w terminie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy. 2. W przypadku delegowania, o którym mowa w ust. 1, pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP udostępnia dokumenty w sytuacji określonej w art. 25 ust. 2 po upływie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.	Art. 39 projektowanej ustawy zawiera przepis dotyczący dopełnienia obowiązku przechowywania dokumentów, o którym mowa w art. 25 ust. 1 projektowanej ustawy, oraz udostępnia tych dokumentów, w przypadku delegowania pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, trwającego w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy.