



Przewodnik po Ustawie o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. 2016, poz. 868)





Co reguluje ustawa?

Przepisy ogólne

Ustawa o delegowaniu pracowników określa zasady:

- delegowania pracowników na terytorium RP w ramach świadczenia usług;
- kontroli przestrzegania przepisów o delegowaniu pracowników (warunki zatrudniania) oraz realizacji obowiązków informacyjnych związanych z delegowaniem;
- współpracy z właściwymi organami innych państw UE w zakresie delegowania pracowników na i z terytorium RP;
- ochrony pracowników delegowanych na i z terytorium RP;
- postępowania związanego z realizacją wniosków o powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia na pracodawcę delegującego na terytorium RP kary lub grzywny oraz ich egzekucji.

Delegowanie – jakich sytuacji dotyczy?

Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP - oznacza pracodawcę mającego siedzibę oraz prowadzącego znaczną działalność gospodarczą w innym państwie członkowskim, z którego terytorium kieruje tymczasowo pracownika do pracy na terytorium RP:

- w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium RP,
- w oddziale lub przedsiębiorstwie należącym do grupy przedsiębiorstw, do której należy ten pracodawca, prowadzącym działalność na terytorium RP,
- jako agencja pracy tymczasowej.

z wyjątkiem:

- przedsiębiorstw marynarki handlowej w odniesieniu do załóg morskich statków handlowych;
- transportu międzynarodowego, z wyłączeniem przewozów kabotażowych.

Pracownicy delegowani spoza UE

Przepisy niniejszej ustawy stosuje się odpowiednio w przypadku wykonywania pracy na terytorium RP przez pracownika skierowanego do tej pracy przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie niebędącym członkiem Unii Europejskiej.



Kontrola warunków zatrudnienia przez PIP i obowiązki pracodawcy

Kontrola warunków zatrudnienia pracowników delegowanych na terytorium RP

Organem powołanym do realizacji zadań wynikających z ustawy jest Państwowa Inspekcja Pracy (PIP).

Do zadań PIP należy m.in. kontrola warunków zatrudnienia, które nie mogą być mniej korzystne niż wynikające z polskich przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników.

Kontrola dotyczy:

- 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 ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego;
- zatrudnienia młodocianych oraz wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko;
- zasady równego traktowania oraz zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu;
- wykonywania pracy zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika do Polski

Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP:

- Wyznaczenie osoby upoważnionej do kontaktów z PIP (osoba kontaktowa)
- Złożenie oświadczenia do PIP
- Przechowywanie i udostępnianie dokumentacji

Wyznaczenie osoby upoważnionej do kontaktów z PIP (osoba kontaktowa)

Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP wyznacza osobę upoważnioną do:

- pośredniczenia w kontaktach z PIP,
- przesyłania i otrzymywania dokumentów lub zawiadomień.
- przebywającą w okresie delegowania na terytorium Polski.

Na żądanie PIP osoba powyższa przekazuje dane osoby upoważnionej przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP do reprezentowania go w trakcie kontroli prowadzonej przez PIP. Osoba taka powinna być dostępna w związku z prowadzoną kontrolą na terytorium RP.

Złożenie oświadczenie do PIP

Pracodawca delegujący pracownika na terytorium Polski **najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi składa PIP oświadczenie** zawierające informacje niezbędne w celu przeprowadzenia kontroli sytuacji faktycznej w miejscu pracy:

- Dane identyfikacyjne pracodawcy,
- Przewidywaną liczbę pracowników wraz z ich imieniem nazwiskiem, datą urodzenia oraz obywatelstwem;
- Przewidywaną datę rozpoczęcia i zakończenia delegowania,
- Adresy miejsca pracy pracowników delegowanych na terytorium Polski
- Charakter usług uzasadniający delegowanie na terytorium Polski,
- Dane osoby kontaktowej,
- Miejsce przechowywania dokumentacji pracowniczej.

Aktualizacja – zgodnie z ustawą należy zawiadomić PIP o każdej zmianie informacji zawartych w oświadczeniu nie później niż w terminie 7 dni roboczych od dnia zaistnienia zmiany.

Oświadczenie składa się w języku polskim lub angielskim w formie pisemnej, w postaci papierowej albo elektronicznej, w tym za pośrednictwem pojedynczego punktu kontaktowego.

Wzory oświadczeń oraz informacje dotyczące procedur można znaleźć na stronach internetowych PIP:

<https://www.pip.gov.pl/pl/informacje-dla-obcokrajowcow/delegowanie-pracownikow-nowe-przepisy/74025,nowe-przepisy-dotyczace-delegowania-pracownikow-w-ramach-swadczenia-uslug.html#>

Przechowywanie i udostępnianie dokumentacji

Pracodawca delegujący pracownika na terytorium Polski jest obowiązany **w okresie delegowania** do:

- **przechowywanie** na terytorium RP w postaci papierowej lub elektronicznej:
 - ✓ kopii umowy o pracę pracownika delegowanego lub innego równoważnego dokumentu,
 - ✓ dokumentacji dot. czasu pracy pracownika delegowanego na terytorium RP w zakresie rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz liczby godzin przepracowanych w danym dniu lub jej kopii,
 - ✓ dokumentów określających wysokość wynagrodzenia pracownika delegowanego wraz z wysokością dokonanych odliczeń zgodnie z właściwym prawem oraz dowodów wypłaty pracownikowi wynagrodzenia lub ich kopii;
- **udostępniania na wniosek PIP w okresie delegowania** w/w dokumentów oraz ich tłumaczenia na język polski nie później niż w terminie **5 dni roboczych** od dnia otrzymania wniosku
- **udostępniania na wniosek PIP w okresie 2 lat po zakończeniu wykonywania pracy** przez pracownika delegowanego dostarczanie w/w dokumentów nie później niż w terminie **15 dni roboczych** od dnia otrzymania wniosku.



Polscy pracodawcy wysyłający pracowników za granicę

Regulacje dla pracodawców delegujących pracowników za granicę

PIP ma prawo występować do pracodawcy delegującego pracownika z terytorium Polski z żądaniem udzielania informacji dotyczących:

- warunków zatrudnienia pracowników delegowanych oraz
- miejsca rzeczywistego prowadzenia znacznej działalności pracodawcy oraz
- tymczasowości delegowania.



Przepisy przejściowe i odpowiedzialność

Przepisy przejściowe

3 miesiące od dnia
wejścia w życie
ustawy

(dla delegowań
trwających w dniu
wejścia ustawy w
życie)

- złożenie oświadczenia do PIP
- dopełnienia obowiązku przechowywania dokumentacji

Najpóźniej w dniu
rozpoczęcia pracy
przez delegowanego
pracownika

(dla delegowań
rozpoczętych po dniu
wejścia ustawy w
życie)

- złożenie oświadczenia do PIP
- dopełnienia obowiązku przechowywania dokumentacji

**Pod groźbą
grzywny od
1.000 do 30.000
PLN**

Przepisy karne

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

- nie wyznaczenia osoby pośredniczącej w kontaktach z PIP;
- nie składa oświadczenia dot. delegowanych pracowników lub nie dokonuje aktualizacji danych w nim zawartych lub składa oświadczenie po terminie;
- nie przechowuje dokumentacji pracowniczej lub jej nie udostępnia na żądanie PIP;

Podlega karze grzywny od 1000 do 30 000 zł

Tej samej karze podlega pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu w przypadku stwierdzenia przez PIP, że dany pracownik nie może zostać uznany za pracownika delegowanego.

Odpowiedzialność solidarna

Wykonawca powierzający wykonanie prac związanych z **robotami budowlanymi lub utrzymaniem obiektu budowlanego** pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP ponosi wobec pracownika delegowanego na terytorium RP odpowiedzialność solidarną z tym pracodawcą za jego zobowiązania powstałe w trakcie wykonywania tych prac **z tytułu zaległego wynagrodzenia**.

Zwolnienie wykonawcy z odpowiedzialności solidarnej – dochowanie należytej staranności polegającej na:

- przekazanie pracownikowi delegowanemu informacji o warunków zatrudnienia,
- odebranie od pracownika delegowanego potwierdzenia złożenia oświadczenia do PIP (przez pracodawcę delegującego).



Jak możemy pomóc?

Wsparcie KPMG

KPMG może świadczyć następujące usługi:

- działać jako osoba pośrednicząca w kontaktach z PIP z upoważnienia pracodawcy delegującego,
- reprezentować pracodawcę delegującego w trakcie kontroli prowadzonej przez PIP,
- przygotować i złożyć oświadczenie o delegacji (delegacjach) we właściwym terminie oraz aktualizowania danych zawartych w oświadczeniu,
- przechowywać dokumentację (w okresie delegowania i w okresie 2 lat po zakończeniu delegowania) oraz udostępniać tę dokumentację na żądanie PIP