

**NEWSLETTER Nr 14/2016/Legal<sup>1</sup>**

**DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW  
W RAMACH ŚWIADCZENIA USŁUG**

W dniu 18 czerwca 2016 r. mija termin na implementację dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. Do Sejmu wpłynął już projekt ustawy<sup>2</sup>, której celem jest dostosowanie polskiego systemu prawa do nowych wymogów unijnych w tym zakresie.

Zgodnie z art. 1 projektowanego aktu prawnego **nowa regulacja znajdzie zastosowanie w odniesieniu do podmiotów delegujących pracowników w ramach świadczenia usług na terytorium RP oraz z tego terytorium**. Dotychczas problematyka ta była uregulowana w pewnym zakresie z Kodeksie pracy (dalej: k.p.), jednakże nowa ustawa obejmuje wskazaną problematykę w sposób kompleksowy i doprecyzowuje szereg zagadnień, które dotychczas budziły wątpliwości w doktrynie.

Jedną z podstawowych zasad nowej regulacji jest to, że pracodawca delegujący pracownika do pracy w Polsce będzie miał obowiązek zapewnić mu warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż wynikające Kodeksu pracy (dalej: k.p.) oraz z innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników.

Ustawodawca zdecydował się na dookreślenie podmiotowego zakresu zastosowania regulacji, który na mocy nowej ustawy obejmować będzie pracodawców posiadających siedzibę (lub prowadzących znaczną działalność) w innym państwie członkowskim, którzy z tego terytorium delegują tymczasowo pracowników do pracy w Polsce:

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

Oprócz tego obowiązkom wynikającym z ustawy podlegać będą także pracodawcy polscy, kierujący tymczasowo pracownika w rozumieniu przepisów państwa członkowskiego, do którego jest delegowany, do pracy na terytorium tego państwa.

---

<sup>1</sup> Niniejszy Newsletter nie stanowi porady prawnej ani podatkowej.

<sup>2</sup> Ustawa z dnia 20 maja 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, (jeszcze w fazie procesu legislacyjnego).

Jednym z podstawowych obowiązków, które zostały nałożone na pracodawców delegujących pracowników do pracy na terytorium RP, jest konieczność wyznaczenia osoby upoważnionej do pośredniczenia w kontaktach z Państwową Inspekcją Pracy oraz do przesyłania i otrzymywania dokumentów lub zawiadomień, przebywającej w Polsce w okresie delegowania. Ponadto pracodawca taki będzie miał obowiązek przechowywania na terytorium RP w postaci papierowej lub elektronicznej:

- 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;
- 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.

Na wniosek zaś PIP będzie on musiał w okresie delegowania ww. dokumenty tłumaczyć na język polski oraz udostępniać w terminie 5 dni roboczych od wezwania. W okresie natomiast dwóch lat od zakończenia delegowania PIP będzie mogła żądać dostarczenia w ciągu 15 dni roboczych wskazanych dokumentów wraz z tłumaczeniem.

Oprócz tego pracodawca zagraniczny chcący oddelegować pracownika do pracy w Polsce będzie musiał złożyć do Państwowej Inspekcji Pracy, najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia przez pracownika usługi, oświadczenie zawierające m.in. dane identyfikacyjne pracodawcy, przewidywaną liczbę pracowników delegowanych na terytorium RP wraz z ich danymi, przewidywaną datę rozpoczęcia i zakończenia delegowania pracowników, charakter usług uzasadniający delegowanie pracowników, dane osoby przedstawiciela w Polsce oraz miejsce przechowywania dokumentów. Oświadczenie to ma umożliwić przeprowadzenie ewentualnej kontroli sytuacji faktycznej w miejscu zatrudnienia w celu sprawdzenia, czy oddelegowanym pracownikom zapewniono warunki pracy odpowiadające wymaganiom k.p. oraz ustaw szczególnych.

W razie dalszych pytań, pozostajemy do Państwa dyspozycji.