

# Delegowanie pracowników w ramach transgranicznego świadczenia usług



PODSTAWY PRAWNE, OBOWIĄZKI PRACODAWCÓW,  
WARUNKI DELEGOWANIA I ZAKRES ZADAŃ  
PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY

*inspektor pracy Agata Kostyk-Lewandowska*

Wałbrzych, 9 lutego 2017r.

# Podstawy prawne



Ustawa z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (DzU.16.868) – ustawa weszła w życie w dniu 18.06.2016r. i ma na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15.05.2014r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług;

Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (DzU.15.640 ze zm. oraz DzU.16.1165) - ustawa regulująca zakres kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy, w tym zakres kontroli przedsiębiorców zagranicznych delegujących na teren RP oraz przedmiot kierowanych środków prawnych.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU.16.645, 691 i 868) – częściowo w zakresie skierowania pracowników do pracy na terytorium RP przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie niebędącym państwem członkowskim

# Podstawy prawne



Przed wejściem w życie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług obowiązki pracodawców zagranicznych z krajów Unii Europejskiej w odniesieniu do ich pracowników skierowanych do pracy na terenie Polski regulowane były przez zapisy art. 67<sup>1</sup> – art. 67<sup>3</sup> (całość rozdziału IIa działu drugiego) ustawy Kodeks pracy.

Ustawą o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług wykreślono owe regulacje z Kodeksu pracy, zaś wszystkie obowiązki przedsiębiorców zagranicznych związane z powierzeniem pracy w oddelegowaniu na teren Rzeczypospolitej Polskiej wprowadzono do tej właśnie ustawy.

# Podstawy prawne



Ustawa o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług określa 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 na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i z tego terytorium;
- ochrony pracowników delegowanych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i z tego terytorium;
- postępowania związanego z realizacją transgranicznej egzekucji kar.

# Podstawy prawne



Ustawa o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług ma również zastosowanie do pracownika skierowanego do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie niebędącym państwem członkowskim.

Przepisy tej ustawy stosuje się odpowiednio z zastrzeżeniem przepisów art. 88 pkt 3 i 4, art. 88c ust. 6 pkt 2 i 3 oraz ust. 9 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Oznacza to, że cudzoziemiec wykonujący pracę u takiego pracodawcy i delegowany na terytorium RP na okres przekraczający 30 dni w roku kalendarzowym do oddziału lub zakładu podmiotu zagranicznego albo podmiotu powiązanego bądź wykonujący pracę u pracodawcy nieposiadającego oddziału, zakładu lub innej formy zorganizowanej działalności na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i delegowany na terytorium RP w celu realizacji usługi o charakterze tymczasowym i okazjonalnym (usługa eksportowa):

- musi posiadać odpowiednie zezwolenie na pracę,
- musi otrzymać wynagrodzenie, którego wysokość nie będzie niższa o więcej niż 30% od wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w województwie, ogłaszanej przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego,

a pracodawca wskazał osobę przebywającą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, posiadającą dokumenty potwierdzające wypełnienie obowiązków wynikających z ustawy o delegowaniu pracowników, działającą w imieniu pracodawcy i upoważnioną do jego reprezentowania wobec wojewody oraz organów kontroli.

# Podstawowe definicje



Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP – pracodawca mający siedzibę oraz prowadzący znaczną działalność gospodarczą w innym państwie członkowskim, z którego terytorium kieruje tymczasowo pracownika do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:

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

# Podstawowe definicje



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 członkowskiego, do którego jest delegowany, do pracy na terytorium tego państwa:

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

# Podstawowe definicje



pracownik delegowany na terytorium RP – pracownik zatrudniony w innym państwie członkowskim, tymczasowo skierowany do pracy na terytorium Polski przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP (przedsiębiorcę zagranicznego);

pracownik delegowany z terytorium RP – pracownik w rozumieniu przepisów państwa członkowskiego, do którego jest delegowany, wykonujący zwyczajowo pracę na terytorium Polski, tymczasowo skierowany do pracy na terytorium tego państwa przez pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP.



# Obowiązki pracodawcy delegującego na terytorium RP



- wyznaczenie osoby upoważnionej do pośredniczenia w kontaktach z PIP oraz do przesyłania i otrzymywania dokumentów lub zawiadomień, przebywającej w okresie delegowania na terytorium Polski; w przypadku pracodawcy spoza UE wyznaczenie osoby działającej w imieniu pracodawcy, przebywającej na terenie RP i upoważnionej do jego reprezentowania przez PIP;
- przekazanie na żądanie PIP, przez osobę wyznaczoną do kontaktów, danych osoby upoważnionej do reprezentowania pracodawcy delegującego w trakcie kontroli; na uzasadniony wniosek PIP osoba ta powinna przebywać w Polsce;
- złożenie do Głównego Inspektoratu Pracy, najpóźniej w dniu rozpoczęcia delegowania, [oświadczenia o delegowaniu](#), zawierającego informacje niezbędne dla przeprowadzenia kontroli;
- przekazywanie [zawiadomienia o zmianie danych](#) zawartych w oświadczeniu w terminie 7 dni roboczych od zaistnienia zmiany;
- przechowywanie na terenie Polski w okresie delegowania [dokumentów związanych z delegowaniem pracowników](#);
- udostępnianie dokumentów na wniosek PIP wraz z ich tłumaczeniem w terminie 5 dni roboczych;
- udostępnianie na wniosek PIP dokumentów dotyczących pracowników delegowanych w okresie 2 lat od zakończenia pracy tych pracowników, w terminie 15 dni roboczych (wniosek może zawierać także żądanie tłumaczenia dokumentów).

# Warunki zatrudnienia pracowników delegowanych na terytorium RP



Pracodawca delegujący pracownika na terytorium Polski jest obowiązany zapewnić mu warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż te, które przewiduje Kodeks pracy. Warunki te dotyczą:

- norm i wymiaru czasu pracy oraz okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego;
- wymiaru urlopu wypoczynkowego;
- minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie odrębnych przepisów;
- 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;
- zasady równego traktowania oraz zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, o których mowa w art. 11<sup>2</sup> i art. 11<sup>3</sup> Kodeksu pracy;
- wykonywania pracy zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

# Warunki zatrudnienia pracowników delegowanych na terytorium RP



Do pracownika delegowanego na terytorium RP, który wykonuje – 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 z podmiotem prowadzącym działalność w Polsce, których wykonanie jest niezbędne do korzystania z dostarczonych wyrobów nie stosuje się warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru urlopu wynagrodzenia i wysokości wynagrodzenia.

Wyłączenie to nie dotyczy pracowników delegowanych wykonujących prace związane z robotami budowlanymi lub utrzymaniem obiektu budowlanego.

# Odpowiedzialność solidarna wykonawcy powierzającego wykonanie prac



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

W przypadku dochowania należytej staranności przez wykonawcę, polegającej na przekazaniu pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia i odebraniu od niego potwierdzenia złożenia Państwowej Inspekcji Pracy oświadczenia o delegowaniu, wykonawca ten nie ponosi odpowiedzialności solidarnej.

# Zadania Państwowej Inspekcji Pracy



Do zadań PIP należy:

- udzielanie, na wniosek zainteresowanego, informacji o minimalnych warunkach zatrudnienia oraz o zakresie ich stosowania do pracownika delegowanego na terytorium RP,
- przyjmowanie zaświadczeń o delegowaniu,
- prowadzenie i aktualizacja [strony internetowej](#),
- współpraca z właściwymi organami innych państw członkowskich,
- 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;
- 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.

# Zadania Państwowej Inspekcji Pracy



## Prowadzenie strony internetowej

Strona internetowa utworzona w ramach pojedynczego punktu kontaktowego zawiera w szczególności informacje dotyczące:

- warunków zatrudnienia oraz zakresu ich stosowania do pracownika delegowanego na terytorium RP;
- obowiązków pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP;
- odpowiedzialności solidarnej;
- procedury składania skarg i dochodzenia roszczeń ze stosunku pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracowników delegowanych na terytorium RP;
- danych kontaktowych osoby odpowiedzialnej w Państwowej Inspekcji Pracy za udzielanie informacji o warunkach zatrudnienia oraz zakresie ich stosowania do pracownika delegowanego na terytorium RP;
- 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.

# Zadania Państwowej Inspekcji Pracy



## Współpraca z właściwymi organami państw członkowskich

Współpraca odbywa się za pośrednictwem systemu IMI i polega w szczególności na:

- udzielaniu właściwemu organowi informacji o warunkach zatrudnienia pracowników delegowanych na terytorium RP,
- informowaniu właściwego organu o stwierdzonych nieprawidłowościach związanych z delegowaniem pracownika na terytorium RP albo z tego terytorium lub o popełnionych wykroczeniach,
- występowaniu do właściwego organu z uzasadnionym wnioskiem o udzielenie informacji dotyczących delegowania pracowników na terytorium RP albo z tego terytorium lub o przeprowadzenie kontroli,
- udzielaniu niezbędnych informacji dotyczących delegowania pracowników na terytorium RP albo z tego terytorium w odpowiedzi na uzasadnione wnioski właściwych organów, a także na przeprowadzaniu kontroli na wniosek tych organów.

Odpowiedź na wnioski 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.



# Uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy



W celu dokonania ustaleń niezbędnych dla udzielenia odpowiedzi na wnioski organów innych państw członkowskich Państwowa Inspekcja Pracy ma prawo występować do:

- pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP,
  - przedsiębiorcy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 2 lipca 2004r. o swobodzie działalności gospodarczej (DzU.15. 584, z późn. zm.),
    - z żądaniem udzielenia informacji dotyczących ich działalności
  - Zakładu Ubezpieczeń Społecznych,
  - naczelników urzędów skarbowych,
  - innych organów administracji publicznej
- z wnioskiem o udzielenie informacji niezbędnych do zamieszczenia w odpowiedzi na wnioski.

Pracodawcy i przedsiębiorcy mają obowiązek udzielenia informacji w terminie **10 dni roboczych** od dnia otrzymania żądania Państwowej Inspekcji Pracy.

Taki sam termin obowiązuje również w przypadku odpowiedzi od organów administracji, chyba że udzielenie informacji przez te podmioty wymaga przeprowadzenia uprzedniego postępowania wyjaśniającego lub kontroli.

# Kontrola prawidłowości delegowania pracowników na teren RP



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.

Kontrola dotyczy 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;
- czy pracownik delegowany na terytorium RP wykonuje pracę na tym terytorium tylko tymczasowo

# Kontrola prawidłowości delegowania pracowników na teren RP



## Prowadzenie znaczącej działalności

Ocena okoliczności 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, polega w szczególności na badaniu:

- miejsca, w którym przedsiębiorca ma zarejestrowaną działalność, prowadzi obsługę administracyjną, korzysta z pomieszczeń biurowych, podlega obowiązkom podatkowym i obowiązkom z tytułu ubezpieczeń społecznych oraz w którym posiada stosowny dokument uprawniający do prowadzenia działalności danego rodzaju lub jest zarejestrowany w izbach handlowych lub organizacjach branżowych;
- miejsca, w którym prowadzi się nabór pracowników delegowanych i z którego są oni delegowani;
- prawa właściwego dla umów zawieranych przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP ze swoimi pracownikami oraz prawa właściwego dla umów zawieranych z klientami tego pracodawcy;
- miejsca, w którym przedsiębiorca prowadzi znaczną działalność gospodarczą oraz w którym zatrudnia personel administracyjny;
- liczby wykonanych umów lub wielkości obrotu uzyskanego w państwie członkowskim siedziby przedsiębiorcy.

# Kontrola prawidłowości delegowania pracowników na teren RP



## Charakter pracy i sytuacja pracownika delegowanego

Państwowa Inspekcja Pracy dokonuje oceny wszystkich okoliczności uznanych za niezbędne, cechujących pracę i sytuację danego pracownika delegowanego na terytorium RP, do których mogą należeć w szczególności:

- wykonywanie pracy przez ograniczony okres na terytorium RP;
- data rozpoczęcia delegowania;
- delegowanie pracownika do państwa członkowskiego innego niż państwo, w którym lub z którego ten pracownik zwyczajowo wykonuje swoją pracę;
- 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;
- charakter pracy;
- 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;
- wykonywanie pracy w poprzednich okresach na danym stanowisku przez tego samego lub innego pracownika.

# Kontrola warunków zatrudnienia pracowników delegowanych na teren RP



Państwowa Inspekcja Pracy kontroluje warunki zatrudnienia pracowników delegowanych na terytorium RP.

W zakresie kontroli warunków zatrudnienia pracowników delegowanych na terytorium Polski organy Państwowej Inspekcji Pracy mają prawo stosowania środków prawnych przewidzianych ustawą o Państwowej Inspekcji Pracy do pracodawców delegujących pracowników na terytorium RP.

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

# Przepisy karne



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

- nie wyznacza osoby do pośredniczenia w kontaktach z PIP,
  - nie składa do PIP najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi oświadczenia o delegowaniu,
  - nie zawiadamia w terminie o zmianie informacji zawartych w oświadczeniu o delegowaniu w zakresie danych identyfikujących pracodawcę, osoby wyznaczonej do kontaktów, miejsca przechowywania dokumentów i pracodawcy użytkownika,
  - nie przechowuje w okresie delegowania na terytorium Polski dokumentów w postaci papierowej lub elektronicznej,
  - nie udostępnia w okresie delegowania pracownika na terytorium RP na wniosek PIP, dokumentów oraz ich tłumaczenia na język polski zgodnie z przepisami
  - nie dostarcza, na wniosek PIP, zgodnie z przepisami dokumentów oraz ich tłumaczenia na język polski dotyczących pracownika delegowanego w okresie 2 lat po zakończeniu wykonywania przez niego pracy na terytorium RP,
- podlega karze grzywny od 1000 do 30 000 zł.

# Przepisy karne



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

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