

Do 18 września 2016 r. pracodawcy, których delegowania pracowników do Polski trwały na dzień 18 czerwca 2016 r., tj. dzień wejścia w życie ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług („**Ustawa**”) powinni: (i) złożyć oświadczenie do Państwowej Inspekcji Pracy („**PIP**”) zawierające określone dane dotyczące delegowania niezbędne w celu przeprowadzenia kontroli sytuacji w miejscu pracy oraz (ii) zapewnić przechowywanie określonych dokumentów w Polsce w postaci papierowej lub elektronicznej.

Ustawa dotyczy przede wszystkim pracodawców zagranicznych delegujących swoich pracowników tymczasowo do pracy w Polsce: (i) w związku z realizacją umowy z podmiotem prowadzącym działalność w Polsce, (ii) w oddziale lub przedsiębiorstwie należącym do grupy przedsiębiorstw, do której należy ten pracodawca, prowadzącym działalność na terytorium Polski, (iii) jako agencja pracy tymczasowej; jak i odpowiednio w pewnych aspektach również polskich pracodawców delegujących pracowników za granicę.

USTAWOWE ZASADY DELEGOWANIA PRACOWNIKÓW

Ustawa ustala warunki delegowania pracowników, obowiązki informacyjne pracodawców oraz zasady kontroli przestrzegania przepisów o delegowaniu a także współpracy pomiędzy właściwymi organami z innych państw członkowskich UE w zakresie delegowania pracowników.

W szczególności, pracownikowi delegowanemu do Polski należy zapewnić warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż te wynikające z przepisów Kodeksu pracy oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników (Art. 4 Ustawy) w zakresie m.in. norm i wymiaru czasu pracy, wymiaru urlopu wypoczynkowego, minimalnego wynagrodzenia za pracę, bhp oraz pracy zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Komentarz SK&S: Analogiczne regulacje znajdowały się w Kodeksie pracy (Art. 67(1) K.P. i następnych), które ze względu na przeniesienie ich do Ustawy zostały uchylone. Ustawa szerzej niż dotychczasowe przepisy reguluje praktyczne aspekty delegowania pracowników do innego państwa w tym notyfikacyjne i aktualizacyjne wobec PIP (których wcześniej nie było).

NOWE OBOWIĄZKI PRACODAWCÓW

Do nowych wymogów nałożonych na pracodawców zagranicznych należą w szczególności:

- obowiązek wyznaczenia osoby upoważnionej do pośredniczenia w kontaktach z PIP oraz do przesyłania i otrzymywania dokumentów lub zawiadomień, która w okresie delegowania pracownika przebywa na terytorium Polskiej (Art. 24 ust. 1 Ustawy);
- obowiązek złożenia do PIP (najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi) oświadczenia zawierającego określone dane dotyczące delegowania niezbędne w celu przeprowadzenia kontroli w miejscu pracy (Art. 24 ust. 3 Ustawy) oraz zawiadamiania o zmianach ww. danych nie później niż w terminie 7 dni od ich zaistnienia;
- przechowywanie na terytorium Polski dokumentów związanych ze stosunkiem pracy delegowanego pracownika w formie papierowej lub elektronicznej oraz ich udostępnianie na wniosek PIP wraz z tłumaczeniem na j. polski (również w okresie 2 lat od zakończenia delegowania) (Art. 25 Ustawy).

Sankcją za niedopełnienie wyżej wskazanych obowiązków może być grzywna od 1000 do 30 000 zł (Art. 27 ust. 1 Ustawy).

Komentarz SK&S: Złożenie oświadczenia ma ułatwić PIP przeprowadzanie kontroli oraz gromadzenie danych dotyczących delegowanych pracowników. Można założyć przeprowadzanie częstszych kontroli warunków delegowania.

NOWE UPRAWNIENIA PIP

PIP współpracuje z właściwymi organami państw członkowskich w zakresie monitorowania przestrzegania przepisów dotyczących delegowania pracowników (w tym pośredniczy przy nakładaniu kar) (Art. 9 ust. 2 pkt 4 Ustawy) i może przeprowadzać kontrolę prawidłowości delegowania pracowników (Art. 14 Ustawy). PIP może żądać od pracodawców informacji dotyczących ich działalności niezbędnych dla oceny czy spełniona jest definicja delegowania.

Komentarz SK&S: Ustawa nakłada na PIP obowiązek przeprowadzenia kontroli w szczególności w sytuacjach, w których zaistnieją wątpliwości, czy dany pracownik może zostać uznany za pracownika delegowanego (określony został test na delegowanie), jak również kontroli warunków zatrudnienia pracowników delegowanych do Polski.

Prosimy o kontakt w przypadku wszelkich pytań lub wątpliwości.

Roch Pałubicki
Partner
tel. +48 61 856 0414
mobile: +48 606 815 836
Roch.Palubicki@skslegal.pl

Monika Krzyszkowska-Dąbrowska
Senior Counsel
tel. +48 22 608 7370
mobile: +48 698 171 687
Monika.Krzyszkowska-Dabrowska@skslegal.pl

Niniejszy materiał został przygotowany w celu poinformowania Klientów kancelarii o określonych istotnych zmianach w prawie polskim i nie stanowi on porady prawnej dotyczącej konkretnej sytuacji któregokolwiek z Klientów i nie powinien być traktowany przez Klientów jako porada. W przypadku jakichkolwiek pytań związanych z przedstawionymi powyżej zagadnieniami prawnymi oraz ich możliwym wpływem na działalność gospodarczą danego Klienta w Polsce, prosimy o kontakt z prawnikiem prowadzącym Państwa sprawę.