



Alert HR

Wydanie: listopad 2019 r.



Agnieszka Fedor

Partner

Tel. +48 22 608 71 50

Fax +48 22 608 70 70

E-mail: agnieszka.fedor@skslegal.pl



Karolina Kanclerz

Senior Counsel

Tel. +48 71 346 77 00

Fax +48 71 346 77 09

E-mail: karolina.kanclerz@skslegal.pl

Delegowanie pracowników do Polski w ramach świadczenia usług – doświadczenia z kontroli Państwowej Inspekcji Pracy

Państwowa Inspekcja Pracy („PIP”) w ramach posiadanych uprawnień może kontrolować pracodawców zagranicznych delegujących pracowników do Polski w ramach świadczenia usług. Jak pokazują wyniki kontroli w wielu przypadkach pracodawcy zagraniczni w ogóle nie wiedzą o szczególnych obowiązkach, jakie nakłada na nich polskie prawo.

Ustawa z dnia 10 czerwca 2016 roku o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. 2016 poz. 868 ze zm.; „Ustawa”) zobowiązuje pracodawcę delegującego do dopełnienia szeregu formalności. Niektóre z nich, jak np. konieczność wyznaczenia osoby pośredniczącej w kontaktach z PIP czy przechowywania dokumentacji pracowniczej, są wprost wymienione w Ustawie. Inne jednak PIP wywodzi z ogólnego obowiązku zapewnienia pracownikowi delegowanemu warunków zatrudnienia nie mniej korzystnych niż wynikających z przepisów Kodeksu pracy oraz innych przepisów.

Ze „Sprawozdania Państwowej Inspekcji Pracy z działalności w 2018 r.” wynika, że w 65% ze 137 przeprowadzonych kontroli obejmujących pracowników delegowanych do Polski najczęstsze nieprawidłowości dotyczyły m.in. czasu pracy i kwestii BHP. Potwierdzają to doświadczenia naszych klientów z ostatnich miesięcy.

Pracodawcy zagraniczni muszą pamiętać, że zgodnie z art. 25 ust. 1 pkt 2) Ustawy pracodawca delegujący pracownika do Polski jest obowiązany w okresie delegowania do przechowywania na terytorium Polski **dokumentacji dotyczącej czasu pracy pracownika delegowanego w zakresie rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz liczby godzin przepracowanych w danym dniu lub jej kopii**. Na podstawie tej dokumentacji PIP weryfikuje m.in. czy zapewniono pracownikom odpowiednie okresy odpoczynku dobowego i tygodniowego. Nierzadko zdarza się, że pracodawcy nawet przed delegowaniem nigdy nie ewidencjonowali czasu pracy swojego pracownika i realizacja tego zadania nie dość, że jest dla nich dużym zaskoczeniem, to stanowi duży problem praktyczny.

Drugi problematyczny obszar, to kwestia szkoleń BHP i badań lekarskich przed dopuszczeniem do pracy. Brak szkoleń i badań wynika najczęściej z niewiedzy pracodawcy delegującego. Ustawa nie przewiduje wprost takich obowiązków, a PIP wywodzi je właśnie z lakonicznie sformułowanego obowiązku zapewnienia warunków zatrudnienia nie mniej korzystnych niż przewidzianych w polskim prawie.

Stąd też PIP w czasie kontroli weryfikuje, czy **pracownik dopuszczony do pracy posiada aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku**. Nawet jeśli pracownicy posiadają ważne badania wykonane za granicą przed delegowaniem, to zdaniem PIP pracodawca ma obowiązek wykazać, że badania te spełniają polskie wymogi, a stanowisko zajmowane za granicą odpowiada stanowisku w Polsce. Analogicznie wygląda kwestia szkoleń BHP. Inspektorzy badają, czy pracodawca zagraniczny **zapewnił przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy**. Szczególnie problematyczne okazuje się przeprowadzenie instruktażu stanowiskowego, który z uwagi na swój charakter musi być przeprowadzony w Polsce.

Praktyka PIP budzi wątpliwości, na co zwróciło uwagę Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Dyrektywa 2014/67/EU w art. 9 nie wymienia wśród wymogów administracyjnych i środków kontrolnych, które mogą stosować państwa członkowskie, obowiązku przeprowadzania w Polsce badań lekarskich czy szkoleń BHP. Jednak zdaniem PIP konieczność zapewnienia pracownikom delegowanym warunków nie mniej korzystnych niż obowiązujące w Polsce, obowiązuje inspektorów do weryfikacji, czy wymogi te zostały dopełnione.

Naruszenie powyższych obowiązków może stanowić wykroczenie zagrożone grzywną w wysokości od 1.000 do 30.000 zł.

W związku z licznymi kontrolami przeprowadzanymi przez inspekcję warto zweryfikować, czy pracodawca delegujący pracowników do Polski spełnił wszystkie zadania wynikające z polskich przepisów, aby ewentualnie podjąć niezbędne działania korygujące.