

## U S T A W A

z dnia ..... 2015 r.

### **o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług<sup>1), 2)</sup>**

#### Rozdział I

#### **Przepisy ogólne**

Art. 1. Ustawa określa zasady:

- 1) delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług;
- 2) kontroli przestrzegania przepisów o delegowaniu pracowników oraz realizacji obowiązków informacyjnych związanych z delegowaniem pracowników;
- 3) współpracy z właściwymi organami innych państw członkowskich dotyczącej delegowania pracowników;
- 4) ochrony pracowników delegowanych na i z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Art. 2. Przepisów ustawy nie stosuje się do przedsiębiorstw marynarki handlowej w odniesieniu do załóg na morskich statkach handlowych.

Art. 3. Użyte w ustawie określenia oznaczają:

- 1) państwo członkowskie – państwo członkowskie Unii Europejskiej, państwo członkowskie Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – strona umowy o Europejskim

---

<sup>1)</sup> Niniejsza ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia:

- 1) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 96/71/WE z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. Urz. UE L 18 z 21.01.1997, str. 1; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 2, str. 431);
- 2) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniającej rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”) (Dz. Urz. UE L 159 z 28.05.2014, str. 11).

<sup>2)</sup> Niniejszą ustawą zmienia się ustawy: ustawę z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego, ustawę z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, ustawę z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, ustawę z dnia 11 października 2013 r. o wzajemnej pomocy przy dochodzeniu podatków, należności celnych i innych należności pieniężnych.

- Obszarze Gospodarczym oraz państwo, które zawarło ze Wspólnotą Europejską i jej państwami członkowskimi umowę regulującą swobodę świadczenia usług;
- 2) pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP – pracodawca mający siedzibę lub miejsce zamieszkania w innym państwie członkowskim, kierujący tymczasowo pracownika do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:
    - a) w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
    - b) do zagranicznego oddziału (filii) tego pracodawcy,
    - c) jako agencja pracy tymczasowej;
  - 3) pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP – pracodawca mający siedzibę lub miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, kierujący tymczasowo pracownika do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego:
    - a) w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium innego państwa członkowskiego,
    - b) do zagranicznego oddziału (filii) tego pracodawcy,
    - c) jako agencja pracy tymczasowej;
  - 4) pracownik delegowany na terytorium RP – pracownik wykonujący pracę w innym państwie członkowskim, tymczasowo skierowany do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP;
  - 5) pracownik delegowany z terytorium RP – pracownik tymczasowo skierowany do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego przez pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP;
  - 6) właściwy organ – organ lub podmiot odpowiedzialny na swoim terytorium za informowanie o przepisach dotyczących delegowania pracowników lub współpracę z organami lub podmiotami innych państw członkowskich w zakresie monitorowania przestrzegania tych przepisów.

## Rozdział II

### **Warunki zatrudnienia pracowników delegowanych na terytorium RP**

Art. 4. 1. Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP zapewnia takiemu pracownikowi warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż wynikające z przepisów ustawy z

dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.<sup>3)</sup>) oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników.

2. Warunki zatrudnienia, o których mowa w ust. 1, dotyczą:

- 1) norm i wymiaru czasu pracy oraz okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego;
- 2) wymiaru urlopu wypoczynkowego;
- 3) minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów;
- 4) wysokości dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych;
- 5) bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 6) uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem;
- 7) zatrudniania młodocianych oraz wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko;
- 8) zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu;
- 9) wykonywania pracy zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Art. 5. 1. Do pracownika, o którym mowa w art. 4 ust. 1, nie stosuje się przepisów art. 4 ust. 2 pkt 2-4, jeżeli zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami wykonuje on na danym stanowisku - 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 z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, których wykonanie jest niezbędne do korzystania z dostarczonych wyrobów.

2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się do pracownika, jeżeli wykonuje on na danym stanowisku prace związane z robotami budowlanymi, a także naprawą i utrzymaniem obiektu budowlanego, w szczególności:

- 1) wykopy;
- 2) roboty ziemne;
- 3) montowanie i demontowanie elementów prefabrykowanych;
- 4) wyposażanie lub instalowanie;
- 5) renowację;
- 6) demontowanie;
- 7) rozbiórkę;

---

<sup>3)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2014 r. poz. 1662 oraz z 2015 r. poz. 1066, 1220, 1224, 1240 i 1268.

- 8) konserwację;
- 9) ulepszanie;
- 10) prace malarskie i porządkowe.

Art. 6. Skorzystanie przez pracownika delegowanego na terytorium RP albo z terytorium RP z uprawnienia do wszczęcia postępowania administracyjnego lub sądowego przeciwko pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP albo z terytorium RP nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania w zatrudnieniu.

### Rozdział III

#### **Odpowiedzialność solidarna podmiotu powierzającego wykonanie prac**

Art. 7. 1. Podmiot powierzający wykonanie prac, określonych w art. 5 ust. 2, pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP, ponosi wobec pracownika delegowanego na terytorium RP solidarną odpowiedzialność z tym pracodawcą za jego zobowiązania powstałe w trakcie wykonywania tych prac z tytułu zaległego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 4 ust. 2 pkt 3.

2. Do odpowiedzialności solidarnej za zobowiązania określone w ust. 1 stosuje się przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2014 r. poz. 121, z późn. zm.<sup>4)</sup>).

Art. 8. W przypadku dochowania należytej staranności przez podmiot, o którym mowa w art. 7 ust. 1, polegającej na przekazaniu pisemnej informacji pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP o warunkach zatrudnienia, o których mowa w art. 4 ust. 2, obowiązujących na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i odebraniu od niego oświadczenia o dopełnieniu obowiązku określonego w art. 16 ust. 2, podmiot ten nie ponosi odpowiedzialności solidarnej.

### Rozdział IV

#### **Zadania i uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy**

Art. 9. 1. Państwowa Inspekcja Pracy pełni rolę właściwego organu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

---

<sup>4)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2014 r. poz. 827 oraz z 2015 r. poz. 4, 397, 539, 1137, 1311, 1433, 1830 i 1844.

2. Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy:

- 1) udzielanie, na wniosek zainteresowanego, informacji o warunkach zatrudnienia, o których mowa w art. 4 ust. 2 i art. 5;
- 2) przyjmowanie oświadczenia, o którym mowa w art. 16 ust. 2;
- 3) utworzenie, prowadzenie i aktualizacja strony internetowej, o której mowa w art. 13 ust. 1;
- 4) współpraca z właściwymi organami państw członkowskich polegająca w szczególności na:
  - a) udzielaniu informacji o warunkach zatrudnienia pracowników delegowanych na terytorium RP,
  - b) informowaniu o stwierdzonych nieprawidłowościach lub wykroczeniach związanych z delegowaniem pracownika na terytorium RP albo z terytorium RP,
  - c) występowaniu do właściwego organu innego państwa członkowskiego z uzasadnionym wnioskiem o udzielenie informacji dotyczących delegowania pracowników na terytorium RP albo z terytorium RP lub o przeprowadzenie działań kontrolnych,
  - d) udzielaniu odpowiedzi na uzasadnione wnioski właściwych organów innego państwa członkowskiego o dostarczenie informacji dotyczących delegowania pracowników na terytorium RP albo z terytorium RP, a także na przeprowadzeniu działań kontrolnych na wniosek takich organów.

3. Realizacja działań, o których mowa w ust. 2 pkt 4, odbywa się za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym, o którym mowa w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1024/2012 z dnia 25 października 2012 r. w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym i uchylającym decyzję Komisji 2008/49/WE („rozporządzenie w sprawie IMI”) (Dz. Urz. UE L 316 z 14.11.2012, str. 1). W niezbędnym zakresie stosuje się postanowienia umów lub porozumień dwustronnych dotyczących współpracy i wzajemnej pomocy między właściwymi organami tych państw.

Art. 10. 1. Współpraca w zakresie określonym w art. 9 ust. 2 pkt 4 lit. c może dotyczyć oceny elementów, o których mowa w art. 14 ust. 2-4, w szczególności dotyczących miejsca rzeczywistego prowadzenia znaczącej działalności pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP oraz tymczasowości delegowania pracownika przez takiego pracodawcę.

2. Elementy, o których mowa w art. 14 ust. 2-4, znajdują odpowiednie zastosowanie przy realizacji współpracy w zakresie określonym w art. 9 ust. 2 pkt 4 lit. d.

Art. 11. 1. Odpowiedź na wnioski, o których mowa w art. 9 ust. 2 pkt 4 lit. d, Państwowa Inspekcja Pracy przekazuje właściwemu organowi innego państwa członkowskiego w terminie 25 dni roboczych od dnia otrzymania wniosku, chyba że strony uzgodniły krótszy termin.

2. Na umotywowany wniosek właściwego organu innego państwa członkowskiego, wskazujący przyczyny uzasadniające pilną realizację wniosku, dotyczący pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP oraz zawierający prośbę o informacje zawarte w krajowych rejestrach, takich jak rejestr płatników VAT, Państwowa Inspekcja Pracy udziela odpowiedzi niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 2 dni roboczych od dnia otrzymania wniosku.

3. Jeśli udzielenie odpowiedzi na wnioski, o których mowa w ust. 1 i 2, napotyka trudności, Państwowa Inspekcja Pracy niezwłocznie informuje o tym właściwy organ innego państwa członkowskiego, który zwrócił się z takim wnioskiem, w celu znalezienia rozwiązania.

Art. 12. 1. Państwowa Inspekcja Pracy ma prawo występować do:

- 1) pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP,
- 2) organu, w szczególności Zakładu Ubezpieczeń Społecznych,
- 3) przedsiębiorcy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2015 r. poz. 584, z późn. zm.<sup>5)</sup>)

- z wnioskiem o udzielenie informacji niezbędnych do zamieszczenia w odpowiedzi na wnioski, o których mowa w art. 9 ust. 2 pkt 4 lit. d.

2. Podmioty, o których mowa w ust. 1 pkt 1 i 3, mają obowiązek udzielenia informacji w terminie 5 dni roboczych od otrzymania wniosku Państwowej Inspekcji Pracy.

3. Organ, o którym mowa w ust. 1 pkt 2, ma obowiązek udzielenia informacji w terminie 10 dni roboczych od otrzymania wniosku Państwowej Inspekcji Pracy, chyba że udzielenie informacji przez ten organ wymaga przeprowadzenia uprzedniego postępowania kontrolnego. O przyczynach opóźnienia organ informuje niezwłocznie Państwową Inspekcję Pracy.

---

<sup>5)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2015 r. poz. 699, 875, 978, 1197, 1268, 1272, 1618, 1649, 1688, 1712, 1844 i 1893.

Art. 13. 1. Państwowa Inspekcja Pracy tworzy stronę internetową dostępną również dla osób niepełnosprawnych, zawierającą w szczególności informacje dotyczące:

- 1) warunków zatrudnienia, o których mowa w art. 4 ust. 2 i art. 5;
- 2) wymogów administracyjnych i środków kontrolnych, stosowanych wobec pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP, o których mowa w rozdziale V;
- 3) odpowiedzialności solidarnej, o której mowa w rozdziale III;
- 4) procedury składania skarg i dochodzenia roszczeń ze stosunku pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracowników delegowanych na terytorium RP;
- 5) danych kontaktowych do osoby odpowiedzialnej w Państwowej Inspekcji Pracy za udzielanie informacji, o których mowa w art. 9 ust. 2 pkt 1;
- 6) organów 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.

2. Informacje, o których mowa w ust. 1, mogą być zawarte w odesłaniach do odpowiednich stron internetowych.

3. Strona, o której mowa w ust. 1, jest prowadzona i aktualizowana w języku polskim oraz w co najmniej jednym innym języku oficjalnym Unii Europejskiej.

Art. 14. 1. Państwowa Inspekcja Pracy kontroluje prawidłowość delegowania pracowników na terytorium RP, gdy zaistnieją wątpliwości, czy dany pracownik może zostać uznany za pracownika delegowanego na terytorium RP.

2. Kontrola, o której mowa w ust. 1, dotyczy w szczególności ustalenia:

- 1) czy pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP rzeczywiście prowadzi znaczącą działalność na terytorium innego państwa członkowskiego, oraz
- 2) czy pracownik delegowany na terytorium RP wykonuje swoją pracę na tym terytorium tylko tymczasowo.

3. W celu ustalenia miejsca rzeczywistego prowadzenia znaczącej działalności, innej niż działalność zarządcza lub administracyjna o charakterze wyłącznie wewnętrznym, przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP, Państwowa Inspekcja Pracy dokonuje – biorąc pod uwagę szeroki przedział czasowy – oceny wszystkich uznanych za niezbędne elementów faktycznych cechujących taką działalność prowadzoną przez tego pracodawcę w państwie członkowskim siedziby lub miejsca zamieszkania i, w razie

konieczności, na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Do elementów tych mogą należeć w szczególności:

- 1) miejsce, w którym przedsiębiorca ma zarejestrowaną działalność, prowadzi obsługę administracyjną, korzysta z pomieszczeń biurowych, płaci podatki i składki na ubezpieczenia społeczne oraz – tam, gdzie jest to wymagane – w którym, zgodnie z prawem krajowym siedziby przedsiębiorcy, posiada stosowny dokument uprawniający do prowadzenia działalności danego rodzaju lub jest zarejestrowany w izbach handlowych lub organizacjach branżowych;
- 2) miejsce, w którym prowadzi się nabór pracowników delegowanych i z którego są oni delegowani;
- 3) prawo właściwe dla umów zawieranych przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP ze swoimi pracownikami oraz prawo właściwe dla umów zawieranych z klientami tego pracodawcy;
- 4) miejsce, w którym przedsiębiorca prowadzi znaczącą działalność gospodarczą oraz w którym zatrudnia personel administracyjny;
- 5) liczbę wykonanych umów lub wielkość obrotu uzyskanego w państwie członkowskim siedziby przedsiębiorcy, z uwzględnieniem szczególnej sytuacji przedsiębiorców, w tym małych i średnich przedsiębiorców w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej oraz nowopowstałych przedsiębiorców.

4. W celu ustalenia, czy pracownik delegowany na terytorium RP wykonuje swoją pracę na tym terytorium tylko tymczasowo, Państwowa Inspekcja Pracy dokonuje oceny wszystkich uznanych za niezbędne elementów faktycznych cechujących taką pracę i sytuację danego pracownika. Do elementów tych mogą należeć w szczególności:

- 1) wykonywanie pracy przez ograniczony okres na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- 2) data rozpoczęcia delegowania;
- 3) delegowanie pracownika do innego państwa członkowskiego niż państwo, w którym lub z którego ten pracownik zwyczajowo wykonuje swoją pracę zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I) (Dz. Urz. UE L 177 z 04.07.2008, str. 6) lub z Konwencją o prawie właściwym dla zobowiązań umownych, otwartą do podpisu w Rzymie dnia 19 czerwca 1980 roku (Dz. Urz. UE C 169 z 08.07.2005, str. 10);

- 4) 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 wykonania których został delegowany;
- 5) charakter działalności;
- 6) zapewnienie pracownikowi delegowanemu na terytorium RP transportu, zakwaterowania, 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;
- 7) wykonywanie pracy w poprzednich okresach na danym stanowisku przez tego samego lub innego pracownika.

5. Brak spełnienia jednego albo większej liczby elementów faktycznych określonych w ust. 3 i 4 nie oznacza, że dana sytuacja nie stanowi delegowania. Ocenę tych elementów dostosowuje się do każdego konkretnego przypadku oraz uwzględnia się specyfikę danej sytuacji.

Art. 15. Przeprowadzane przez Państwową Inspekcję Pracy kontrole pracodawców delegujących pracowników na terytorium RP nie mogą mieć charakteru dyskryminującego ani nie mogą być nieproporcjonalne.

## Rozdział V

### **Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP**

Art. 16. 1. Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP wyznacza osobę upoważnioną do pośredniczenia w kontaktach z Państwową Inspekcją Pracy lub z innymi instytucjami, mającymi siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz do przesyłania i otrzymywania dokumentów lub zawiadomień.

2. Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi składa Państwowej Inspekcji Pracy oświadczenie, zawierające następujące informacje niezbędne w celu przeprowadzenia kontroli sytuacji faktycznej w miejscu pracy:

- 1) dane identyfikacyjne pracodawcy obejmujące:
  - a) nazwę,
  - b) siedzibę (adres, telefon),
  - c) numer identyfikacji podatkowej albo numer odpowiedniego rejestru;
- 2) przewidywaną liczbę pracowników delegowanych na terytorium RP, wraz z danymi obejmującymi ich imię, nazwisko, datę urodzenia oraz obywatelstwo;

- 3) przewidywaną datę rozpoczęcia i zakończenia delegowania;
- 4) adresy miejsca pracy pracowników delegowanych na terytorium RP;
- 5) charakter usług uzasadniający delegowanie;
- 6) dane osoby, o której mowa w ust. 1, obejmujące w szczególności jej imię i nazwisko oraz adres, pod którym przebywa.

3. Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP zawiadamia o każdej zmianie informacji zawartych w oświadczeniu, o których mowa w ust. 2 pkt 1 i 6, nie później niż w terminie 7 dni roboczych od zaistnienia tej zmiany.

4. Oświadczenie, o którym mowa w ust. 2, a także informację o zmianie jego treści pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP składa w języku polskim lub w języku angielskim, za pośrednictwem punktu kontaktowego w rozumieniu przepisów rozdziału 2a ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej, w formie papierowej albo z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną (Dz. U. z 2013 r. poz. 1422 oraz z 2015 r. poz. 1844) albo urządzeń telekomunikacyjnych w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 16 lipca 2004 r. – Prawo telekomunikacyjne (Dz. U. z 2014 r. poz. 243, z późn. zm.<sup>6)</sup>).

Art. 17. 1. Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP jest obowiązany w okresie delegowania do przechowywania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w formie elektronicznej lub papierowej:

- 1) kopii umowy o pracę pracownika delegowanego na terytorium RP lub innego równoważnego dokumentu poświadczającego warunki zatrudnienia w ramach nawiązanego stosunku pracy;
- 2) dokumentacji dotyczącej czasu pracy pracownika delegowanego na terytorium RP w zakresie rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz liczby przepracowanych godzin w danym dniu lub jej kopii;
- 3) dokumentów określających wysokość wynagrodzenia pracownika delegowanego na terytorium RP wraz z wysokością dokonanych odliczeń zgodnie z ustawodawstwem państwa członkowskiego oraz dowodów wypłaty takiemu pracownikowi wynagrodzenia lub ich kopii.

---

<sup>6)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2014 r. poz. 827 i 1198 oraz z 2015 r. poz. 1069 i 1893.

2. Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP jest obowiązany, na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, do udostępniania – w okresie delegowania – dokumentów, o których mowa w ust. 1, a także ich tłumaczenia na język polski, nie później niż w terminie 3 dni roboczych od otrzymania takiego wniosku.

3. W okresie 2 lat po zakończeniu wykonywania pracy przez pracownika delegowanego na terytorium RP, na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP dostarcza dokumenty, o których mowa w ust. 1, nie później niż w terminie 15 dni roboczych od otrzymania wniosku. Wniosek może obejmować również żądanie tłumaczenia określonych dokumentów na język polski.

4. W sytuacjach, o których mowa w ust. 2 i 3, pracodawca dostarcza dokumenty lub ich kopie w formie papierowej albo za pośrednictwem punktu kontaktowego w rozumieniu przepisów rozdziału 2a ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej, albo z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną albo urządzeń telekomunikacyjnych w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 16 lipca 2004 r. – Prawo telekomunikacyjne.

## Rozdział VI

### **Przepisy karne**

Art. 18. Kto, będąc pracodawcą delegującym pracownika na terytorium RP:

- 1) nie wyznacza osoby, o której mowa w art. 16 ust. 1,
- 2) nie składa Państwowej Inspekcji Pracy najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi oświadczenia, o którym mowa w art. 16 ust. 2,
- 3) nie zawiadamia o każdej zmianie informacji zawartych w oświadczeniu, zgodnie z art. 16 ust. 3,
- 4) nie przechowuje w okresie delegowania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w formie elektronicznej lub papierowej dokumentów, o których mowa w art. 17 ust. 1,
- 5) nie udostępnia w okresie delegowania pracownika na terytorium RP, na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, dokumentów zgodnie z art. 17 ust. 2,
- 6) nie dostarcza w okresie 2 lat po zakończeniu wykonywania pracy przez pracownika delegowanego na terytorium RP, na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, dokumentów, zgodnie z art. 17 ust. 3

- podlega karze grzywny od 1 000 do 30 000 złotych.

Art. 19. Kto, będąc pracodawcą delegującym pracownika z terytorium RP lub przedsiębiorcą w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej, nie udziela informacji na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, zgodnie z art. 12 ust. 2, podlega karze grzywny od 1 000 do 30 000 złotych.

Art. 20. W sprawach o wykroczenia, o których mowa w art. 18 i 19, orzeka się na podstawie wniosku pochodzącego od inspektora pracy, w trybie określonym przepisami ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2013 r. poz. 395, z późn. zm.<sup>7)</sup>).

## Rozdział VII

### **Stosowanie przepisów ustawy do pracownika skierowanego do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie niebędącym państwem członkowskim**

Art. 21. Przepisy niniejszej ustawy stosuje się odpowiednio w przypadku wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracownika skierowanego do tej pracy przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie niebędącym państwem członkowskim.

## Rozdział VIII

### **Zmiany w przepisach obowiązujących i przepis końcowy**

Art. 22. W ustawie z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2013 r. poz. 267, z późn. zm.<sup>8)</sup>) w art. 31 po § 1 dodaje się § 1a w brzmieniu:

„§ 1a. Organizacja społeczna może brać udział w postępowaniu w imieniu i na rzecz pracownika delegowanego na terytorium RP lub z terytorium RP albo pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP lub z terytorium RP – za ich zgodą.”.

Art. 23. W ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2014 r. poz. 101, z późn. zm.<sup>9)</sup>):

1) art. 63<sup>1</sup> otrzymuje brzmienie:

---

<sup>7)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2013 r. poz. 765 i 1247, z 2014 r. poz. 486, 579, 786 i 969 oraz z 2015 r. poz. 21, 396, 841, 1186, 1269, 1549, 1707 i 1855.

<sup>8)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2014 r. poz. 183 i 1195 oraz z 2015 r. poz. 211, 702 i 1274.

<sup>9)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2014 r. poz. 293, 379, 435, 567, 616, 945, 1091, 1161, 1296, 1585, 1626, 1741 i 1924 oraz z 2015 r. poz. 2, 4, 218, 539, 978, 1062, 1137, 1199, 1311, 1418, 1419, 1505, 1527, 1567, 1587, 1595, 1634, 1635 i 1854.

„Art. 63<sup>1</sup>. § 1. W sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy inspektorzy pracy mogą wytaczać powództwa na rzecz obywateli, a także wstępować, za zgodą powoda, do postępowania w tych sprawach w każdym jego stadium.

§ 2. Inspektorom pracy przysługuje również prawo wniesienia powództwa do sądu pracy o ustalenie prawa właściwego dla stosunku pracy łączącego pracownika i jego pracodawcę w przypadku stwierdzenia, iż dany pracownik nie może zostać uznany za pracownika delegowanego na terytorium RP.”;

2) w art. 1103<sup>4</sup> § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. Sprawy z powództwa pracownika dotyczące zapewnienia warunków zatrudnienia zgodnie z ustawą z dnia ... o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. poz...) należą do jurysdykcji krajowej także wtedy, gdy pracownik jest albo był delegowany do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie będącym członkiem Unii Europejskiej.”.

Art. 24. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.<sup>3</sup>) w dziale drugim uchyla się rozdział IIa.

Art. 25. W ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 640 i 1240) w art. 10 w ust. 1:

1) po pkt 11 dodaje się pkt 11a w brzmieniu:

„11a) prawo wnoszenia powództw do sądu pracy o ustalenie prawa właściwego dla stosunku pracy łączącego pracownika i pracodawcę w przypadku stwierdzenia, iż pracownik nie może zostać uznany za pracownika delegowanego na terytorium RP w rozumieniu przepisów o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług;”;

2) uchyla się pkt 13;

3) pkt 14 otrzymuje brzmienie:

„14) wykonywanie zadań określonych w ustawie z dnia... o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. poz...);”.

Art. 26. W ustawie z dnia 11 października 2013 r. o wzajemnej pomocy przy dochodzeniu podatków, należności celnych i innych należności pieniężnych (Dz. U. poz. 1289 oraz z 2015 r. poz. 211) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 2 dodaje się pkt 8 w brzmieniu:

„8) kar lub grzywien administracyjnych nałożonych w związku z naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracowników z terytorium RP w ramach świadczenia usług;”;

2) w art. 3:

a) po pkt 4 dodaje się pkt 4a w brzmieniu:

„4a) organ wnioskujący - właściwy organ państwa członkowskiego, który w ramach wzajemnej pomocy zwraca się z wnioskiem o powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia kary lub grzywny administracyjnej, o których mowa w art. 2 pkt 8, lub egzekucję takiej kary lub grzywny;”;

b) pkt 9 otrzymuje brzmienie:

„9) wniosek o udzielenie pomocy - wniosek o udzielenie informacji, wniosek o powiadomienie, wniosek o odzyskanie należności pieniężnych, wniosek o podjęcie środków zabezpieczających należności pieniężne, wniosek o powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia kary lub grzywny administracyjnej oraz wniosek o egzekucję takiej kary lub grzywny.”;

3) po tytule V dodaje się tytuł Va w brzmieniu:

„TYTUŁ Va

#### **Wzajemna pomoc w zakresie należności pieniężnych, o których mowa w art. 2 pkt 8**

Art. 109<sup>1</sup>. 1. Centralne biuro łącznikowe realizuje wnioski skierowane, za pomocą jednolitego dokumentu, przez organ wnioskujący o:

1) egzekucję kary lub grzywny administracyjnej, która została nałożona przez właściwy organ zgodnie z prawem i procedurami wnioskującego państwa członkowskiego lub potwierdzona przez organ administracyjny lub sądowy lub, w odpowiednich przypadkach, sąd pracy i od której nie przysługuje dalsze odwołanie, lub

2) powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia kary lub grzywny administracyjnej

– złożone za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym, o którym mowa w rozporządzeniu (UE) nr 1024/2012.

2. Wniosek, o którym mowa w ust. 1, może zostać złożony, gdy organ wnioskujący nie jest w stanie wyegzekwować kary lub grzywny lub dokonać powiadomienia o nałożeniu kary lub grzywny na podstawie przepisów obowiązujących na terytorium jego państwa.

3. Do wzajemnej pomocy w zakresie należności pieniężnych, o których mowa w art. 2 pkt 8, nie stosuje się jednolitego tytułu wykonawczego.

Art. 109<sup>2</sup>. 1. Organ wnioskujący składa wniosek o egzekucję kary lub grzywny administracyjnej, jak również o powiadomienie o decyzji w sprawie takiej kary lub grzywny, który wskazuje co najmniej:

- 1) imię i nazwisko bądź nazwę, znany adres oraz wszelkie inne istotne informacje dotyczące tożsamości adresata;
- 2) streszczenie faktów i okoliczności naruszenia prawa, charakter tego naruszenia i odpowiednie przepisy mające zastosowanie;
- 3) tytuł wykonawczy umożliwiający egzekucję we wnioskującym państwie członkowskim i wszelkie inne odpowiednie informacje lub dokumenty, w tym o charakterze sądowym, dotyczące przedmiotowego żądania bądź kary lub grzywny administracyjnej oraz
- 4) nazwę, adres i inne dane kontaktowe właściwego organu odpowiedzialnego za rozpatrzenie kary lub grzywny administracyjnej oraz, jeśli nie jest to ten sam organ, właściwego organu, który może udzielić dodatkowych informacji dotyczących kary lub grzywny czy możliwości odwołania się od obowiązku zapłaty lub zaskarżenia stanowiącej o nich decyzji.

2. Dodatkowo, poza elementami określonymi w ust. 1, wniosek zawiera:

- 1) w przypadku wniosku o egzekucję kary lub grzywny administracyjnej – datę, kiedy orzeczenie lub decyzja stały się wykonalne lub ostateczne, opis rodzaju oraz wysokości kary lub grzywny administracyjnej, wszelkie daty istotne dla procedury egzekwowania, w tym informacje, czy i jeżeli tak, to w jaki sposób doręczono stronie orzeczenie lub decyzję lub czy wydano orzeczenie zaoczne, a także potwierdzenie organu wnioskującego, że kara lub grzywna nie podlega dalszemu odwołaniu, oraz opis żądania, w związku z którym składany jest wniosek, oraz jego poszczególnych elementów;
- 2) w przypadku powiadomienia o decyzji w sprawie nałożenia kary lub grzywny administracyjnej – cel powiadomienia oraz termin, w jakim należy go dokonać.

Art. 109<sup>3</sup>. 1. Centralne biuro łącznikowe podejmuje wszelkie niezbędne kroki, by powiadomić pracodawcę delegującego pracowników z terytorium RP o wniosku o egzekucję kary lub grzywny administracyjnej lub o decyzji w sprawie nałożenia kary lub grzywny administracyjnej oraz, jeżeli jest to niezbędne, o stosownych dokumentach, i czyni to bez zwłoki, ale nie później niż w ciągu jednego miesiąca od otrzymania wniosku.

2. Centralne biuro łącznikowe bez zbędnej zwłoki informuje organ wnioskujący o:

- 1) działaniu podjętym na jego wniosek o egzekucję kary lub grzywny administracyjnej i powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia kary lub grzywny administracyjnej, w tym o dacie, w której powiadomiono odbiorcę;
- 2) podstawach odmowy, w przypadkach określonych w art. 109<sup>4</sup>.

Art. 109<sup>4</sup>. 1. Centralne biuro łącznikowe nie jest zobowiązane do wykonania wniosku o egzekucję kary lub grzywny administracyjnej lub powiadomienia o decyzji w sprawie nałożenia takiej kary lub grzywny, jeśli wniosek ten nie zawiera informacji, o których mowa w art. 109<sup>2</sup>, jest niekompletny lub jest wyraźnie sprzeczny z decyzją, której dotyczy.

2. Centralne biuro łącznikowe może odmówić wykonania wniosku o egzekucję kary lub grzywny administracyjnej, również w sytuacji, gdy:

- 1) analiza jasno wykazuje, że prognozowane koszty wymagane do egzekucji kary lub grzywny administracyjnej są nieproporcjonalnie wysokie w stosunku do kwoty, której ma dotyczyć egzekucja, lub egzekucja taka wiązałaby się z istotnymi trudnościami;
- 2) ogólna kwota kary pieniężnej lub grzywny wynosi mniej niż 350 EUR; jeżeli ogólna kwota kary pieniężnej lub grzywny jest wyrażona w innej walucie niż EUR należy ją przeliczyć na złotówki według średniego kursu złotego w stosunku do tej waluty określonego przez Narodowy Bank Polski z dnia wydania decyzji w sprawie nałożenia kary lub grzywny administracyjnej, a następnie otrzymaną kwotę przeliczyć według średniego kursu złotego w stosunku do EUR z tego dnia;
- 3) nie przestrzegano zapisanych w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej podstawowych praw i wolności przysługujących stronom.

Art. 109<sup>5</sup>. 1. Jeżeli w trakcie postępowania w sprawie egzekucji kary lub grzywny administracyjnej lub powiadomienia o decyzji w sprawie nałożenia kary lub grzywny administracyjnej, kara lub grzywna administracyjna lub związane z nią żądanie zostają zakwestionowane lub zostaje złożone od nich odwołanie przez zainteresowaną stronę, postępowanie w sprawie transgranicznej egzekucji nałożonej kary lub grzywny zostaje zawieszane do czasu wydania decyzji przez odpowiedni podmiot lub organ właściwy dla sprawy we wnioskującym państwie członkowskim.

2. Wszelkie odwołania bądź wnioski kwestionujące składa się przed odpowiednim podmiotem lub organem właściwym we wnioskującym państwie członkowskim.

3. Spory dotyczące środków egzekucyjnych podjętych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub dotyczące ważności powiadomienia dokonanego przez polski organ są wnoszone do właściwego organu lub organu sądowego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Art. 109<sup>6</sup>. Kwoty kar lub grzywien administracyjnych egzekwowane są w walucie polskiej i stanowią dochód budżetu państwa.”.

Art. 27. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 maja 2016 r.

9.12.2015  
**DYREKTOR**  
Departamentu Prawnego  
*Magdalena Fabisiak*