

## Obowiązki zagranicznego pracodawcy delegującego do pracy na terytorium Polski

**W dniu 18 czerwca 2016 r. weszła w życie ustawa z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług. Ustawa reguluje zasady delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, w szczególności obowiązki pracodawcy zagranicznego delegującego pracownika na terytorium Polski oraz zasady ochrony osób delegowanych na terytorium naszego kraju. Do przyjęcia aktu polski ustawodawca zobowiązany był z uwagi na konieczność wdrożenia unijnej dyrektywy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług. Od dnia 18 września 2016 r. wynikające z ustawy obowiązki wiążą pracodawców zagranicznych, którzy świadczyli swoje usługi na terytorium Polski przed dniem wejścia w życie omawianego aktu.**

Pracownikiem delegowanym jest osoba, którą przedsiębiorca z kraju Unii Europejskiej wysyła na pewien, bliżej niezdefiniowany przepisami omawianej regulacji czas do pracy w innym państwie członkowskim. Przepisy ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług znajdują zastosowanie, jeżeli pracownik oddelegowany został do pracy w Polsce: (a) w związku z realizacją umowy zawartej przez pracodawcę zagranicznego z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium Polski, (b) do funkcjonującego na terytorium Polski oddziału lub przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorstw, do której należy ten pracodawca (innymi słowy, jeżeli oddelegowanie nastąpiło w ramach międzynarodowej korporacji) lub (c) przez agencję pracy tymczasowej.

Pracodawca delegujący swojego pracownika na terytorium Polski ma obowiązek zapewnić takiemu pracownikowi warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż te wynikające z Kodeksu pracy oraz innych powszechnie obowiązujących źródeł prawa pracy w zakresie: 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, zasad równego traktowania oraz zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, a także wykonywania pracy zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Powyższa zasada nie jest jednak niczym nowym, a regulacja analizowanej ustawy jest w tym zakresie niezwykle zbliżona do treści uchylonego działu drugiego, rozdziału IIa Kodeksu pracy.

Zupełnie nowy i nieznan wcześniej polskiemu prawu obowiązek dotyczy natomiast tego, iż każdy pracodawca z państwa członkowskiego delegujący swoich pracowników na terytorium Polski, niezależnie od tego, ilu pracowników zostało przez niego oddelegowanych do pracy w naszym kraju, obowiązany jest wyznaczyć osobę upoważnioną do pośredniczenia w kontaktach tego pracodawcy z Państwową Inspekcją Pracy oraz do przesyłania i otrzymywania dokumentów i zawiadomień. Osoba ta w okresie delegowania pracowników przebywać musi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Jeżeli PIP skieruje do owej osoby „kontaktowej” stosowne żądanie, obowiązana ona będzie niezwłocznie przekazać inspekcji dane osoby upoważnionej przez pracodawcę zagranicznego do reprezentowania go w trakcie kontroli prowadzonej przez PIP. Reprezentant pracodawcy, na uzasadniony wniosek inspekcji pracy również powinien być dostępny na terytorium Polski przez cały okres trwania kontroli.

Kolejnym novum wynikającym z omawianej ustawy jest ciążący na pracodawcy zagranicznym obowiązek przekazania Państwowej Inspekcji Pracy, najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usług, informacji niezbędnych w celu przeprowadzenia przez PIP kontroli w miejscu pracy, a zatem dotyczących:

1. danych identyfikacyjnych pracodawcy (nazwa, siedziba, numer telefonu, adres poczty elektronicznej, NIP, numer identyfikacyjny uzyskany w państwie członkowskim siedziby pracodawcy dla celów podatkowych albo ubezpieczeniowych).
2. przewidywanej liczby pracowników delegowanych na terytorium RP wraz z danymi obejmującymi ich imię i nazwisko, datę urodzenia i obywatelstwo.
3. przewidywanej daty rozpoczęcia i zakończenia delegowania pracowników na terytorium Polski.
4. adresów miejsca pracy delegowanych pracowników.
5. charakteru usług uzasadniających delegowanie pracowników na terytorium RP.
6. danych wyznaczonej przez zagranicznego pracodawcę osoby kontaktowej obejmujących jej imię i nazwisko, adres pod którym przebywa oraz numer telefonu i adres poczty elektronicznej o charakterze służbowych.
7. miejsca przechowywania dokumentów związanych z delegowaniem, które znajdować muszą się na terytorium Polski (mowa o nich poniżej).

Powyższe nie wyczerpuje jednak katalogu obowiązków pracodawcy zagranicznego nałożonych analizowaną ustawą o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług. W okresie delegowania pracownika przedsiębiorca obowiązany jest bowiem do przechowywania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w postaci papierowej lub elektronicznej: (i) kopii umowy o pracę pracownika delegowanego lub innego równoważnego dokumentu poświadczającego warunki zatrudnienia w ramach nawiązanego stosunku pracy; (ii) 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, a także (iii) 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.

Niezależnie od znajdującej wobec niego zastosowanie regulacji krajowej, pracodawca zagraniczny nie powinien niszczyć wskazanej powyżej dokumentacji związanej z zatrudnieniem delegowanego pracownika przez okres dwóch lat od zakończenia przez niego pracy na terytorium Polski. Do tego czasu Państwowa Inspekcja Pracy ma bowiem prawo zwrócić się do pracodawcy z wnioskiem o dostarczenie dokumentów w terminie 15 dni roboczych. Wniosek może obejmować również żądanie tłumaczenia dokumentacji na język polski.

Ustawa wprowadza także model odpowiedzialności wykonawcy wobec pracownika podwykonawcy delegowanego do pracy na terytorium Polski. Instytucja ta znajduje zastosowanie wtedy, gdy wykonawca powierza pracodawcy zagranicznemu delegującemu pracownika na terytorium RP wykonanie prac związanych z robotami budowlanymi lub utrzymaniem obiektu budowlanego, w szczególności: wykopy, roboty ziemne, montowanie i demontowanie elementów prefabrykowanych, wyposażenie lub instalowanie, renowację, demontowanie, rozbiórkę, konserwację, prace malarskie lub porządkowe. Wówczas, wykonawca ponosi wspólnie z podwykonawcą odpowiedzialność solidarną wobec delegowanych pracowników za zobowiązania tego drugiego z tytułu zaległego wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Omawiana ustawa nie dotyczy świadczenia usług we wszystkich branżach. Z zakresu jej regulacji wyłączone zostały przedsiębiorstwa żeglugowe w odniesieniu do załóg statków morskich oraz transport międzynarodowy za wyjątkiem przewozów kabotażowych.



**Autor:**  
**Artur Pomorski**



**Autor:**  
**Adam Gielnik**