



Wrzesień 2016

Nowe obowiązki dla zagranicznych pracodawców – zmiany w przepisach dotyczących delegowania pracowników

Przedstawiamy Państwu kolejne wydanie KSP Legal Alert, w którym opisujemy obowiązki dokumentacyjne związane z delegowaniem do Polski pracowników zza granicy oraz udzielania informacji Państwowej Inspekcji Pracy.

Ustawa o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług weszła w życie 18 czerwca 2016 r. (dalej: **Ustawa**) i jest efektem wdrożenia do polskiego systemu prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. Przepisy Ustawy nakładają nowe obowiązki na podmioty zagraniczne, które tymczasowo delegują swoich pracowników do pracy w Polsce.

Kogo dotyczą nowe obowiązki?

Pracodawca delegujący pracownika na terytorium Polski to podmiot mający siedzibę i prowadzący znaczną działalność gospodarczą w innym państwie członkowskim, który z terytorium tego państwa kieruje pracownika tymczasowo do wykonywania pracy na terytorium Polski:

(a) w związku z realizacją umowy zawartej przez pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium Polski,

(b) w oddziale lub przedsiębiorstwie należącym do grupy przedsiębiorstw, do której należy ten pracodawca, prowadzącym działalność na terytorium Polski lub

(c) jako agencja pracy tymczasowej.

Co ważne, przepisy Ustawy stosuje się także w przypadku pracodawców, którzy mają siedziby w państwach niebędących państwami członkowskimi Unii Europejskiej.

Co trzeba zrobić?

Pracodawcy zagraniczni, którzy delegują swoich pracowników do wykonywania pracy na terytorium Polski są zobowiązani do:

1. wyznaczenia osoby upoważnionej do pośredniczenia w kontaktach z Państwową Inspekcją Pracy (dalej: **PIP**), a w przypadku pracodawców spoza UE – działającej w imieniu pracodawcy i upoważnionej do jego reprezentowania;
2. przechowywania na terytorium Polski (w postaci papierowej lub elektronicznej) dokumentów dotyczących zatrudnienia pracownika delegowanego (m.in. kopii umowy o pracę takiego pracownika, dokumentacji jego czasu pracy, a także dokumentów określających wysokość wynagrodzenia i dowodów wypłaty tego wynagrodzenia);
3. dostarczenia określonych w Ustawie dokumentów na wniosek PIP (obowiązek ten

- trwa również po zakończeniu delegowania, przez okres 2 lat);
4. złożenia do PIP, najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usług, specjalnego oświadczenia zawierającego m.in. dane identyfikacyjne pracodawcy i okres delegowania pracownika.

Zmiana niektórych informacji zawartych w oświadczeniu powoduje konieczność ich zaktualizowania i powiadomienia o tym fakcie PIP. W tym celu Główny Inspektorat Pracy przygotował zarówno wzór oświadczenia pracodawcy jak i wzór zawiadomienia o zmianie danych.

W sytuacji, gdy delegowanie pracownika do Polski trwało w dniu 18 czerwca 2016 r., pracodawca delegujący powinien złożyć wspomniane oświadczenie i rozpocząć przechowywanie dokumentów dotyczących delegowanych pracowników **w terminie do 18 września 2016 r.**

Warto mieć na uwadze, że niedopełnienie powyższych obowiązków może podlegać karze grzywny od 1.000 do 30.000 zł.

Gdyby byli Państwo zainteresowani uzyskaniem dodatkowych informacji w powyższym zakresie, uprzejmie prosimy o kontakt:



Kontakt w KSP:

Magdalena Patryas
Partner
T: +48 32 731 68 53
E: magdalena.patryas@ksplegal.pl

KSP Legal & Tax Advice
ul. Chorzowska 50
40-121 Katowice
www.ksplegal.pl

Maciej Pietrzycki
Radca prawny
T: +48 32 731 68 72
E: maciej.pietrzycki@ksplegal.pl

F: +48 32 731 68 51
E: kancelaria@ksplegal.pl

www.ksplegal.pl/blog-o-prawie/

Mamy nadzieję, że powyższa informacja będzie dla Państwa pomocna. Informacje te nie stanowią opinii prawnej ani porady. W celu uzyskania pełnych informacji lub porady prawnej, prosimy o kontakt. Jeżeli nie wyrażają Państwo zgody na przesyłanie dalszych newsletterów, prosimy o odesłanie tego maila na adres kancelaria@ksplegal.pl w treści wpisując słowo NIE.

© 2016 Wszystkie prawa zastrzeżone