

Formalności przy delegowaniu pracowników do Polski**Tomasz Pleśniak, [radca prawny Wrocław](#), Rödl & Partner****Anna Hadasik, [prawnik Wrocław](#), Rödl & Partner**

Zagraniczny pracodawca, który deleguje do Polski swoich pracowników, musi dopełnić wielu formalności, aby nie narazić się na wysokie kary. Nowe obowiązki wiążą się z dodatkowymi czynnościami, o których często ci pracodawcy nie wiedzą.

Już niemal rok, bo od czerwca 2016 r., obowiązują przepisy ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług. Nałożyły one nowe, bardzo istotne obowiązki na zagranicznych pracodawców delegujących pracowników na terytorium Polski w zakresie wykonywanej działalności gospodarczej. Jak po niecałym roku obowiązywania ustawy zagraniczni pracodawcy radzą sobie z realizacją dodatkowych zadań?

Ochrona delegowanych

Wprowadzenie nowych regulacji było związane z koniecznością wdrożenia przez państwa członkowskie Dyrektywy 2014/67/UE. Najważniejszym celem zmian było znaczące zwiększenie ochrony pracowników delegowanych oraz poszerzenie zadań i kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy. Ustawa weszła w życie 18 czerwca 2016 r., z tym że na dostosowanie się do niektórych wymogów przewidziano okres 3 miesięcy od tej daty.

Najważniejszym z głównych wymogów wynikających z tej ustawy jest obowiązek zapewnienia pracownikom delegowanym na terytorium Polski przynajmniej takich podstawowych warunków pracy, które nie odbiegają na niekorzyść od przewidzianych w polskim kodeksie pracy i pozostałych przepisach prawa pracy. W szczególności chodzi tu o minimalne wynagrodzenie, zasady wynagradzania za pracę nadliczbową oraz maksymalny wymiar czasu pracy. Przed wejściem w życie ustawy obowiązek ten wynikał z kodeksu pracy, zatem nie jest to żadne novum w polskim systemie prawa.

Kontakt z Inspekcją

Do nowych obowiązków pracodawcy należy natomiast wyznaczenie osoby upoważnionej do pośredniczenia w kontaktach z Państwową Inspekcją Pracy oraz do przysyłania i otrzymywania dokumentów lub zawiadomień. Taka osoba musi przebywać w Polsce w okresie delegowania. Może to być np. jeden z delegowanych pracowników. Jednak z uwagi na potencjalny kontakt takiej osoby z Państwową Inspekcją Pracy (dalej: PIP) i wobec kar grożących za jakiegokolwiek uchybienia, warto aby tę funkcję pełniła osoba znająca obowiązki, a przede wszystkim uprawnienia pracodawcy delegującego.

Dodatkowym obowiązkiem, który niewątpliwie generuje najwięcej formalności i pochłania znaczną ilość czasu, jest konieczność składania do PIP oświadczeń o delegowaniu, zawierających wiele szczegółowych informacji. Takie oświadczenie trzeba złożyć na urzędowym formularzu najpóźniej w dniu rozpoczęcia delegowania. Pracodawca musi zgłaszać zmiany zawartych w nim informacji w terminie 7 dni roboczych od dnia ich zaistnienia.

Półki na dokumenty

Kolejnym nowym obciążeniem dla pracodawców jest obowiązek przechowywania w okresie delegowania dokumentacji pracowniczej osób delegowanych, do której ustawa zalicza:

- kopię umowy o pracę,
- dokumentację w zakresie czasu pracy (np. ewidencja czasu pracy) oraz
- dokumenty określające wysokość wynagrodzenia.

Dokumenty te można przechowywać w formie papierowej lub elektronicznej. Na żądanie PIP należy przedłożyć je wraz z tłumaczeniem na język polski w ciągu 5 dni roboczych.

Po zakończeniu delegowania pracodawca musi przechowywać powyższą dokumentację przez 2 lata. Na żądanie PIP ma obowiązek ją udostępniać w dłuższym terminie, tj. 15 dni roboczych. Możliwe jest przy tym, że organ zażąda również ich tłumaczenia.

Za niewykonanie bądź też spóźnienie się z realizacją jednego z tych obowiązków, ustawodawca przewidział surowe kary – pracodawcom grozi grzywna od 1000 aż do 30 000 zł.

Biorąc pod uwagę dość krótki okres obowiązywania ustawy, nie zdążyła się jeszcze wykształcić wyraźna praktyka PIP, a tym bardziej linia orzecznicza sądów w zakresie stosowania przepisów ustawy. Znacząca liczba nowych obowiązków, a także skomplikowane rozwiązania zastosowane przez ustawodawcę powodują, że zagraniczni przedsiębiorcy obarczeni są bardzo poważnymi problemami, z którymi mogliby nie poradzić sobie nawet przedsiębiorcy, którzy od dawna stale prowadzą działalność na terenie Polski.

Braki w oświadczeniu

Wielu problemów praktycznych nastręczają przede wszystkim formularze zawierające oświadczenia o delegowaniu. Obecnie funkcjonują tylko dwa ich rodzaje – oświadczenie o delegowaniu oraz oświadczenie aktualizacyjne. Obydwa sprawdzają się przy delegowaniu grupy pracowników w tym samym celu i na ten sam okres.

Schody zaczynają się jednak, gdy mamy do czynienia ze ściśle specjalistycznymi robotami – kiedy to poszczególne osoby są delegowane na różne okresy. W takim przypadku należy wypełnić wiele formularzy, zawierających niemal te same dane, z niewielką różnicą w dwóch lub trzech rubrykach. Ponadto specjalistyczne prace często cechuje potrzeba nawet niejednokrotnego przedłużenia czasu delegowania lub zmiany miejsca wykonywania pracy. Natomiast obecny formularz aktualizacyjny nie przewiduje możliwości zgłoszenia tego typu modyfikacji, a jedynie zmiany takich danych jak: firma pracodawcy czy imię i nazwisko osoby kontaktowej. Zagraniczny pracodawca bez wsparcia specjalisty może zatem dokonać nieprawidłowego zgłoszenia czy aktualizacji i tym samym narazić się na karę grzywny.

Bez przywrócenia

Kolejnym problemem są niezwykle krótkie terminy na udostępnienie dokumentacji przez pracodawcę. Wspomniany już termin 5 dni roboczych nie dotyczy bowiem dostarczenia samej dokumentacji, ale również jej tłumaczenia na język polski. Przy tym pracodawca nie może wnioskować o przedłużenie tego czasu.

Może być to szczególnie uciążliwe zwłaszcza przy szerokim zakresie prac, gdy delegowanych jest kilkudziesięciu pracowników, ponieważ PIP ma prawo zażądać dokumentacji dotyczącej każdego z nich i to nawet przez okres 2 lat po zakończeniu wykonywania pracy w Polsce. Niedotrzymanie tego terminu grozi zaś wysoką karą grzywny. W takiej sytuacji pracodawca może być zatem zmuszony do skorzystania z pomocy kilku biur tłumaczeń jednocześnie. Skoordinowanie takich prac i związane z tym koszty mogą stanowić istotne obciążenie finansowe dla zagranicznego pracodawcy.

Zdaniem autora

Tomasz Pleśniak, radca prawny, Senior Associate we wrocławskim biurze Rödl & Partner

Poziom uświadamiania zagranicznych przedsiębiorców przez polskie organy w zakresie obowiązków wynikających z omawianej ustawy jest zdecydowanie za niski. Same informacje na stronie internetowej PIP na pewno nie są w tym zakresie wystarczające. Jeżeli nie istnieją żadne skuteczne formy informowania zagranicznych pracodawców o ciążących na nich obowiązkach, a już w szczególności o grożących im karach, warto zastanowić się nad podobnym rozwiązaniem jak instytucja czynnego żalu, od dawna funkcjonująca w kodeksie karnym skarbowym. Takie rozwiązanie z pewnością byłoby swoistą zachętą dla zagranicznych pracodawców, aby ujawnili dotyczące ich nieprawidłowości bez ponoszenia odpowiedzialności za wykroczenia, tym bardziej że najczęściej uchybienia wynikają z braku świadomości co do istnienia ustawowych wymogów. Wprowadzenie takiej możliwości wzbudzałoby również zaufanie zagranicznych przedsiębiorców do polskich organów administracji państwowej i jeszcze bardziej zachęcało ich do inwestowania na terytorium Polski.

Źródło: <http://www.rp.pl/Kadry/305049968-Formalnosci-przy-delegowaniu-pracownikow-do-Polski.html/?#ap-4>