

<p><b>Nazwa projektu</b> Projekt ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług</p> <p><b>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące</b> Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – ministerstwo wiodące Ministerstwo Rozwoju – ministerstwo współpracujące Ministerstwo Finansów – ministerstwo współpracujące Ministerstwo Sprawiedliwości – ministerstwo współpracujące</p> <p><b>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu</b> Pan Stanisław Szwed – Sekretarz Stanu w MRPiPS</p> <p><b>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu</b> Pani Anita Gwarek – Dyrektor Departamentu Prawa Pracy w MRPiPS, tel. (22) 66 11 553 Pani Agnieszka Wołoszyn – Zastępca Dyrektora Departamentu Prawa Pracy w MRPiPS, tel. (22) 66 11 553</p>	<p><b>Data sporządzenia</b> 04.12.2015 r.</p> <p><b>Źródło:</b> Prawo UE (dyrektywa 2014/67/UE)</p> <p><b>Nr w wykazie prac:</b> UC40</p>
---	---

## OCENA SKUTKÓW REGULACJI

### 1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Projekt ma na celu implementację *dyrektywy 2014/67/UE 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, s. 11). Zgodnie z art. 23 ust. 1 ww. dyrektywy transpozycja powinna nastąpić do dnia 18 czerwca 2016 r.

### 2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

Projekt przewiduje regulacje prawne, które mają na celu w szczególności:

- 1) określenie warunków zatrudnienia pracowników delegowanych na terytorium RP,
- 2) określenie zasad współpracy z właściwymi organami innych państw członkowskich, m.in. określenie zadań i uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy związanych z delegowaniem pracowników w ramach świadczenia usług, w tym prawa występowania do innych państw członkowskich z uzasadnionym wnioskiem o udzielenie informacji (oraz z wnioskiem o przeprowadzenie działań kontrolnych), jak również obowiązku udzielenia takiej informacji i przeprowadzenia kontroli na skutek wystąpienia właściwych organów innych państw członkowskich,
- 3) określenie zasad dostępu do informacji nt. delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
- 4) uregulowanie kwestii składania oświadczenia przez pracodawcę delegującego pracowników na terytorium RP, zawierającego istotne informacje niezbędne w celu przeprowadzenia kontroli sytuacji faktycznej w miejscu pracy,
- 5) unormowanie zasad przechowywania i udostępniania Państwowej Inspekcji Pracy dokumentów przez pracodawcę delegującego pracowników na terytorium RP,
- 6) uregulowanie kwestii odpowiedzialności solidarnej w budownictwie podmiotu powierzającego wykonywanie prac oraz pracodawcy delegującego pracowników na terytorium RP,
- 7) wprowadzenie sankcji za naruszenie przepisów ustawy.

Ponadto przewiduje się zmianę *ustawy o wzajemnej pomocy przy dochodzeniu podatków, należności celnych i innych należności pieniężnych* w celu implementacji przepisów dotyczących transgranicznego egzekwowania administracyjnych kar pieniężnych lub grzywien administracyjnych, nakładanych na przedsiębiorców mających siedzibę na terytorium RP, delegujących pracowników do innych państw członkowskich.

Implementacja dyrektywy wymagać będzie również zmiany przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego, Kodeksu postępowania cywilnego, Kodeksu pracy oraz ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy.

W efekcie oczekuje się wdrożenia przedmiotowej dyrektywy.

### 3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Dyrektywa 2014/67/UE ma zostać wdrożona do dnia 18 czerwca 2016 r. Państwa prowadzą obecnie prace nad przyjęciem przepisów implementujących postanowienia dyrektywy do ich porządków prawnych. Część państw członkowskich stosuje już obecnie rozwiązania przewidziane w dyrektywie 2014/67/UE, np. wymóg przekazywania oświadczenia przez pracodawcę o zamiarze delegowania pracowników na terytorium danego państwa (np. Belgia, Dania). Natomiast niektóre z państw członkowskich (np. Francja) przyjęły przepisy częściowo implementujące postanowienia dyrektywy. Dotyczy to w szczególności implementacji art. 9 (wymogi administracyjne i środki kontrolne). Francja w lipcu 2014 r. uchwaliła tzw. ustawę Savary, która wprowadziła m.in. nowe wymogi dotyczące delegowania pracowników do pracy na obszarze Francji, w tym konieczność składania deklaracji o zamiarze delegowania pracowników oraz wyznaczenie na obszarze Francji przedstawiciela firmy delegującej pracowników w celu utrzymywania stałych kontaktów z francuskimi służbami inspekcji pracy.

### 4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Wszyscy pracodawcy			Pozytywne – wzrost przejrzystości w zakresie regulacji dotyczących delegowania
Pracodawcy delegujący pracowników z terytorium RP do innych państw członkowskich	Brak danych		Nieznaczny wzrost obowiązków informacyjnych oraz kosztów administracyjnych
Pracodawcy z innych państw członkowskich, delegujący pracowników do pracy na terytorium RP	Brak danych		Wzrost obowiązków informacyjnych oraz kosztów administracyjnych
Pracodawcy z państw trzecich (do których przepisy ustawy będą się stosowały odpowiednio), delegujący pracowników do pracy na terytorium RP	Brak danych		Wzrost obowiązków informacyjnych oraz kosztów administracyjnych
Pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwach mających siedzibę na terytorium RP, delegujący pracowników z terytorium RP	Pomiędzy 260 – 310 tys. osób w roku 2015 oraz w kolejnych latach.	Sprawozdawczość w ramach koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w ramach UE. Raporty Komisji Europejskiej (EC DG Employment): <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Report on E101 certificates issued in 2008 and 2009</i></li> <li>- <i>Report on A1 portable documents issued in 2010 and 2011</i></li> <li>- <i>Report on A1 portable documents issued in 2012 and 2013.</i></li> </ul> Statystyka ZUS w zakresie złożonych formularzy A1 w 2014.	Pozytywne – wzmacniona zostaje współpraca administracyjna, która ma służyć zapewnieniu przestrzegania odpowiednich warunków zatrudnienia
Pracownicy zatrudnieni przez pracodawców z innych państw członkowskich,	Od 13 do 18 tys. w latach 2015-2024 z możliwymi	Sprawozdawczość w ramach koordynacji systemów zabezpieczenia	Pozytywne- większa przejrzystość w zakresie dostępu do

delegowani do pracy na terytorium RP	jednorocznymi znaczącymi odchyleniami +/- 10% rok do roku.	społecznego w ramach UE. Raporty Komisji Europejskiej (EC DG Employment): -Report on E101 certificates issued in 2008 and 2009 -Report on A1 portable documents issued in 2010 and 2011. -Report on A1 portable documents issued in 2012 and 2013.	informacji nt. warunków zatrudnienia. Mając na uwadze ograniczoną skalę delegowania pracowników na terytorium RP, ustawa nie powinna zasadniczo oddziaływać na tę grupę pracowników.
Pracownicy zatrudnieni przez pracodawców z państw trzecich (do których przepisy ustawy będą się stosowały odpowiednio), delegowani do pracy na terytorium RP	Brak danych		Pozytywne – większa przejrzystość w zakresie dostępu do informacji nt. warunków zatrudnienia

### 5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

Projekt ustawy został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, stosownie do wymogów art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, poz. 1414, z późn. zm.). Zgodnie z § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M. P. poz. 979, z późn. zm.) projekt został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.

Przewiduje się przeprowadzenie konsultacji publicznych, które będą trwały ok. miesiąca. W ramach konsultacji publicznych planuje się przesłanie projektu do: Stowarzyszenia Prawa Pracy, Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami, Naczelnej Rady Zrzeszeń Handlu i Usług, Krajowej Izby Gospodarczej, Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia, Polskiego Forum HR, Polskiej Izby Handlu, Związku Liderów Usług Biznesowych w Polsce, Centrum Promocji Kobiet, Inicjatywy Mobilności Pracy, Korporacji Przedsiębiorców Budowlanych "Uni-Bud" oraz Związku Pracodawców „Transport i Logistyka Polska”. Konsultacje publiczne będą prowadzone wraz z opiniowaniem projektu przez partnerów społecznych (organizacje pracodawców i związki zawodowe), oraz uzgodnieniami projektu prowadzonymi z innymi resortami oraz Głównym Inspektorem Pracy.

### 6. Wpływ na sektor finansów publicznych w okresie 10 lat od wejścia w życie zmiany

Niemierzalne	Budżet państwa	Zwiększone koszty prowadzenia współpracy administracyjnej oraz poprawy dostępu do informacji nt. zasad delegowania pracowników na terytorium RP. Koszty te w głównej mierze będzie ponosić Państwowa Inspekcja Pracy, która już obecnie jako biuro łącznikowe jest zaangażowana w taką współpracę na poziomie UE. Z dostępnych obecnie informacji wynika, iż w okresie od dnia 16.05.2011 r. do dnia 30.09.2014 r. Państwowa Inspekcja Pracy otrzymała 425 wniosków o informacje za pośrednictwem Systemu Wymiany Informacji na Rynku Wewnętrznym (IMI).  Ponadto zostanie wprowadzona nowa instytucja transgranicznego egzekwowania administracyjnych kar pieniężnych lub grzywnien administracyjnych, nakładanych w innych państwach na polskich pracodawców delegujących pracowników. Współpraca w tym zakresie będzie prowadzona za pośrednictwem Systemu Wymiany Informacji na Rynku Wewnętrznym (IMI). Nie ma obecnie danych, ile wniosków o powiadomienie czy egzekucję mogą przekazywać inne państwa członkowskie. Dotychczas nie było prowadzonej współpracy w tym zakresie. Ponadto nie wszystkie państwa członkowskie stosują kary lub grzywny o charakterze administracyjnym w stosunku do pracodawców delegujących pracowników.
--------------	----------------	--

		Co ważne, ewentualne wpływy z kar i grzywien administracyjnych, wyegzekwowanych w drodze transgranicznej egzekucji na terytorium RP, nałożonych w innych państwach członkowskich na przedsiębiorców delegujących pracowników z terytorium RP, mają stanowić dochód budżetu państwa.
--	--	---

## 7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe w okresie 10 lat od wejścia w życie zmiany

Niemierzalne	Przedsiębiorstwa	<p>Zmiany przepisów w zakresie monitorowania działalności podmiotów gospodarczych delegujących pracowników na i z terytorium RP oraz wzmocnienie współpracy administracji państw członkowskich w zakresie wymiany informacji oznaczają wzrost przejrzystości regulacji.</p> <p>Ustawa ma m.in. na celu doprecyzowanie zasad współpracy administracyjnej polskich organów z organami innych państw członkowskich. Współpraca ta dotyczy również aspektu zobowiązania przedsiębiorców mających siedzibę na terytorium RP delegujących pracowników do innego państwa członkowskiego do przekazywania Państwowej Inspekcji Pracy stosownych informacji. Informacje te będą wykorzystywane przy udzielaniu przez PIP odpowiedzi na uzasadnione wnioski właściwych organów innych państw członkowskich. Współpraca administracyjna ma miejsce już obecnie. Wejście w życie ustawy nie powinno w sposób znaczący wpłynąć na koszty administracyjne przedsiębiorstw.</p> <p>Wobec przedsiębiorców mających siedzibę na terytorium RP, delegujących pracowników do innego państwa członkowskiego może być również prowadzone w Polsce postępowanie egzekucyjne (na zasadach określonych w dyrektywie 2014/67/UE), zmierzające do wyegzekwowania kar i grzywien administracyjnych, nałożonych na nich w innych państwach członkowskich za nieprzestrzeganie przepisów dot. delegowania pracowników.</p>
--------------	------------------	---

## 8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu

<input type="checkbox"/> nie dotyczy	
Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	<input checked="" type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy
<input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:	<input checked="" type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input checked="" type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input checked="" type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektroniczności.	<input type="checkbox"/> tak <input checked="" type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy

### Komentarz:

W stosunku do pracodawców delegujących pracowników na terytorium RP z innych państw członkowskich będą miały zastosowanie nowe obowiązki związane z przeprowadzeniem kontroli sytuacji faktycznej w miejscu pracy, a także udostępniania dokumentów właściwym organom.

Na polskich pracodawców delegujących pracowników do innych państw członkowskich zostanie nałożony obowiązek przekazywania informacji niezbędnych do udzielania przez Państwową Inspekcję Pracy odpowiedzi na uzasadnione wnioski właściwych organów innych państw członkowskich.

## 9. Wpływ na rynek pracy

Do obliczenia liczby pracowników, na których będzie miała wpływ zmiana regulacji od roku 2016, z powodu

braku danych za rok 2014 w przypadku osób przyjeżdżających do Polski, przyjęto założenie utrzymania wzrostowej tendencji z lat 2008-2013, z możliwością jednak wystąpienia jednorazowych korekt, jak ta która miała miejsce w roku 2013 (spadek o 2,5 tys. osób). W przypadku osób wyjeżdżających z Polski, szacunki oparto na danych za okres 2008-2014. Jednocześnie przyjęto, że w kolejnych latach (od 2015) liczba osób delegowanych z Polski (*sending*) ustabilizuje się, natomiast wzrost napływu pracowników (*receiving*) wciąż będzie postępował w dotychczasowym tempie przeciętnie wynoszącym ok. 4,5% rocznie z możliwymi znaczącymi odchyleniami rzędu +/-10% rok do roku. W dłuższym okresie liczba pracowników delegowanych powinna ulec stopniowemu zmniejszeniu ze względu na konwergencję płac pomiędzy państwami członkowskimi.

Szacunki liczby zarówno pracowników wysyłanych - delegowanych z Polski jak też przyjmowanych - delegowanych do Polski, przeprowadzone zostały na podstawie danych historycznych za okres 2008-2013 w przypadku przyjeżdżających oraz za okres 2008-2014 w przypadku wyjeżdżających. Dane pochodzą z dokumentów przygotowanych przez Dyрекcję Generalną Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Komisji Europejskiej (European Commission DG Employment, Social Affairs & Inclusion) w ramach prac na rzecz koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego:

1. Posting of workers in the European Union and EFTA countries: Report on E101 certificates issued in 2008 and 2009.
2. Posting of workers in the European Union and EFTA countries: Report on A1 portable documents issued in 2010 and 2011.
3. Posting of workers in the European Union and EFTA countries: Report on A1 portable documents issued in 2012 and 2013.

Dane dotyczące wyjeżdżających z Polski obejmujące za rok sprawozdawczy 2014 pochodzą ze statystyk Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

*Liczba osób delegowanych z / do Polski w latach 2008-2024 (w tys.)\**

	Wyjeżdżający z Polski	Przyjeżdżający do Polski
2008	231,757	13,996
2009	204,374	14,704
2010	221,126	12,877
2011	227,930	16,013
2012	246,214	16,920
2013	262,714	14,387
2014*	266,745	13-18
2015*	260 - 310	13-18
2016*	260 - 310	13-18
...	...	...
2024*	260 - 310	13-18

\* Szacunki DAE MPiPS na podstawie analizy trendu w latach 2008-2013/2014 – szacunki od roku 2015 w przypadku wyjeżdżających oraz od roku 2014 w przypadku przyjeżdżających.

Wśród krajów objętych sprawozdawczością unijną, Polska jest krajem o największej liczbie pracowników delegowanych do innych państw członkowskich. W roku 2013 polskie firmy wysłały do krajów UE+EFTA 262 714 osób, co stanowiło 19,6% wszystkich pracowników delegowanych w tym roku. Drugim pod względem liczby pracowników wysyłanych krajem były Niemcy, które wysłały 227 008 osób oraz Francja – 123 580 osób. W odróżnieniu od Polski są to jednak kraje, które jednocześnie stanowią główny cel delegowania - w roku 2013 do Niemiec napłynęło 373 666 osób, natomiast do Francji 182 219 osób. W tym samym roku Polska stała się krajem pracy delegowanej jedynie dla 14 387 osób. Oznacza to, że Polska jest krajem o największym ujemnym bilansie netto pracowników delegowanych. Najwięcej polskich pracowników delegowanych jest do Niemiec – w roku 2013 trafiło tam 56,9% wszystkich osób. Inne popularne kraje aktywności polskich firm korzystających z pracowników delegowanych to Francja (11,9%) oraz Belgia (8,8%) i Holandia (6,6%). Najwięcej pracowników napłynęło do Polski z Niemiec (6 124 osoby), z Francji (2 714 osób) oraz z Hiszpanii (1 603 osoby).

Należy podkreślić, że powyższe dane dotyczące skali zjawiska delegowania pracowników oparte są na liczbie złożonych formularzy A1, która nie jest tożsama z liczbą pracowników delegowanych, ponieważ dla jednego pracownika może być wydanych kilka formularzy w ciągu jednego roku. Ponadto, nie każdy pracownik

delegowany w rozumieniu przepisów dyrektywy 96/71/WE musi posiadać formularz A1.

Dane na temat liczby pracowników delegowanych do poszczególnych krajów UE+EFTA (Islandia, Norwegia, Liechtenstein oraz Szwajcaria) zbierane są na podstawie formularza A1, który w roku 2010 zastąpił formularz E101.

W związku z tym, że formularze wymieniano stopniowo, dane za okres 2010-2011 są sumą informacji zebranych na podstawie obu typów formularzy.

#### 10. Wpływ na pozostałe obszary

<input type="checkbox"/> środowisko naturalne	<input type="checkbox"/> demografia	<input type="checkbox"/> informatyzacja
<input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny	<input type="checkbox"/> mienie państwowe	<input type="checkbox"/> zdrowie
<input type="checkbox"/> inne:		

Omówienie wpływu

Brak wpływu na ww. obszary.

#### 11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

1 maja 2016 r.

#### 12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?

#### 13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)