

**TABELA ZGODNOŚCI**  
w zakresie objętym przedmiotem projektu ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług

**POZOSTAŁE PRZEPISY PROJEKTU**

Lp.	Jedn. red.	Treść przepisu projektu	Uzasadnienie wprowadzenia przepisu
1.	Art. 1 ustawy	<p>Art. 1. Ustawa określa zasady:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług;</li> <li>2) kontroli przestrzegania przepisów o delegowaniu pracowników oraz realizacji obowiązków informacyjnych związanych z delegowaniem pracowników;</li> <li>3) współpracy z właściwymi organami innych państw członkowskich dotyczącej delegowania pracowników;</li> <li>4) ochrony pracowników delegowanych na i z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.</li> </ol>	<p>W art. 1 ustawy proponuje się określić przedmiot regulacji projektowanej ustawy. Ustawa będzie określała zasady delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług, zasady monitorowania przestrzegania przepisów o delegowaniu pracowników oraz realizacji obowiązków informacyjnych związanych z delegowaniem pracowników, zasady współpracy z właściwymi organami innych państw członkowskich dotyczącej delegowania pracowników oraz zasady ochrony pracowników delegowanych na i z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.</p>
2.	Art.2 ustawy	<p>Art. 2. Przepisów ustawy nie stosuje się do przedsiębiorstw marynarki handlowej w odniesieniu do załóg na morskich statkach handlowych.</p>	<p>Przepis dotyczący wyłączenia przedsiębiorstw marynarki handlowej zostaje przeniesiony z ustawy Kodeks pracy, mając na uwadze, iż w nowej ustawie dąży się do całościowego uregulowania problematyki delegowania pracowników w zakresie prawa pracy.</p> <p>W art. 2 ustawy proponuje się określić grupę pracodawców i grupę pracowników, do których przepisy projektowanej ustawy nie będą miały zastosowania. Są to przedsiębiorstwa marynarki handlowej i załogi na morskich statkach handlowych.</p>
3.	Art. 3 pkt 1-5 ustawy	<p>Art. 3. Użyte w ustawie określenia oznaczają:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) państwo członkowskie - państwo członkowskie Unii Europejskiej, państwo członkowskie Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) - strona umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym oraz państwo, które zawarło ze Wspólnotą Europejską i jej państwami członkowskimi umowę regulującą swobodę świadczenia usług;</li> <li>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;</li> </ol>	<p>W art. 3 ustawy proponuje się zawrzeć definicje określeń występujących w projektowanej ustawie. I tak:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- państwo członkowskie – oznaczać będzie państwo członkowskie Unii Europejskiej, państwo członkowskie Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) - stroną umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym oraz państwo, które zawarło ze Wspólnotą Europejską i jej państwami członkowskimi umowę regulującą swobodę świadczenia usług;</li> <li>- pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP – oznaczać będzie pracodawcę mającego siedzibę lub miejsce zamieszkania w innym państwie członkowskim, kierującego tymczasowo pracownika do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;</li> </ul>

		<p>a) w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,</p> <p>b) do zagranicznego oddziału (filii) tego pracodawcy,</p> <p>c) jako agencja pracy tymczasowej;</p> <p>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:</p> <p>a) w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium innego państwa członkowskiego,</p> <p>b) do zagranicznego oddziału (filii) tego pracodawcy,</p> <p>c) jako agencja pracy tymczasowej;</p> <p>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;</p> <p>5) pracownik delegowany z terytorium RP - pracownik tymczasowo skierowany do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego przez pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP.</p>	<p>a) w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,</p> <p>b) do zagranicznego oddziału (filii) tego pracodawcy,</p> <p>c) jako agencja pracy tymczasowej;</p> <p>- pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP – oznaczać będzie pracodawcę mającego siedzibę lub miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, kierującego tymczasowo pracownika do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego:</p> <p>a) w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium innego państwa członkowskiego,</p> <p>b) do zagranicznego oddziału (filii) tego pracodawcy,</p> <p>c) jako agencja pracy tymczasowej;</p> <p>- pracownik delegowany na terytorium RP – oznaczać będzie pracownika wykonującego pracę w innym państwie członkowskim, tymczasowo skierowanego do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP;</p> <p>- pracownik delegowany z terytorium RP – oznaczać będzie pracownika tymczasowo skierowanego do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego przez pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP.</p>
4.	Art. 4 ustawy	<p>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.) oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników.</p> <p>2. Warunki zatrudnienia, o których mowa w ust. 1, dotyczą:</p> <p>1) norm i wymiaru czasu pracy oraz okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego;</p> <p>2) wymiaru urlopu wypoczynkowego;</p> <p>3) minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów;</p> <p>4) wysokości dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych;</p> <p>5) bezpieczeństwa i higieny pracy;</p> <p>6) uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem;</p> <p>7) zatrudniania młodocianych oraz wykonywania pracy lub</p>	<p>Przepis dotyczący warunków zatrudnienia pracowników delegowanych zostaje przeniesiony z ustawy Kodeks pracy, mając na uwadze, iż w nowej ustawie dąży się do całościowego uregulowania problematyki delegowania pracowników w zakresie prawa pracy.</p> <p>W art. 4 ustawy proponuje się określić minimalne warunki zatrudnienia, jakie musi gwarantować pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP. W takich przypadkach należy zapewnić delegowanemu pracownikowi warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż wynikające z przepisów Kodeksu pracy i innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników w zakresie: norm i wymiaru czasu pracy oraz okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego; wymiaru urlopu wypoczynkowego; minimalnego wynagrodzenia za pracę; wysokości dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych; bezpieczeństwa i higieny pracy; uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem; zatrudniania młodocianych oraz wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko; zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, a także</p>

		<p>innych zajęć zarobkowych przez dziecko;  8) zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu;  9) wykonywania pracy zgodnie z przepisami o zatrudnieniu pracowników tymczasowych.</p>	<p>wykonywania pracy zgodnie z przepisami o zatrudnieniu pracowników tymczasowych.</p>
5.	Art. 5 ustawy	<p>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;  8) konserwację;  9) ulepszanie;  10) prace malarskie i porządkowe.</p>	<p>Przepis zostaje przeniesiony z ustawy Kodeks pracy, mając na uwadze, iż w nowej ustawie dąży się do całościowego uregulowania problematyki delegowania pracowników w zakresie prawa pracy.</p> <p>W art. 5 ustawy proponuje się określić, jakiej grupie pracowników delegowanych nie ma obowiązku zapewnienia wszystkich warunków zatrudnienia określonych w art. 4 ustawy. Będą to pracownicy, którzy zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami wykonują na danym stanowisku przez okres nie dłuższy niż 8 dni w ciągu roku 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. Minimalne warunki zatrudnienia tej grupy pracowników obejmą przepisy dotyczące: norm i wymiarów czasu pracy oraz okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego, bezpieczeństwa i higieny pracy, uprawnień związanych z rodzicielstwem, zasad zatrudniania młodocianych oraz wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko, zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu oraz wykonywania pracy przez pracowników tymczasowych.</p> <p>Powyższego wyłączenia nie stosuje się natomiast do pracownika, jeżeli wykonuje on na danym stanowisku prace związane z robotami budowlanymi, a także naprawą i utrzymaniem obiektu budowlanego, w szczególności: wykopy, roboty ziemne, montowanie i demontowanie elementów prefabrykowanych, wyposażanie lub instalowanie, renowację, demontowanie, rozbiórkę, konserwację, ulepszanie, prace malarskie i porządkowe.</p>
6.	Art. 21 ustawy	<p>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.</p>	<p>Przepis uwzględnia dotychczasową regulację zawartą w Kodeksie pracy, z uwzględnieniem zmian wprowadzonych dyrektywą 2014/67/UE.</p> <p>W art. 21 ustawy proponuje się wskazać, iż przepisy projektowanej ustawy będą miały odpowiednie zastosowanie w przypadku wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracownika skierowanego do tej pracy przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie niebędącym państwem członkowskim.</p>
7.	Art.24 ustawy (dot. rozdziału IIa w dziale drugim ustawy z	<p>Art. 24. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 poz. 1502, z późn. zm.) w dziale drugim uchyla się rozdział II a.</p>	<p>W art. 24 projektowanej ustawy proponuje się uchylenie rozdziału IIa w dziale drugim Kodeksu pracy, który reguluje warunki zatrudniania pracowników skierowanych do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z państwa będącego członkiem Unii Europejskiej. Ta problematyka będzie bowiem</p>

	dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy)		regulowana projektowaną ustawą.
8.	Art. 25 pkt 2 i 3 ustawy (dot. pkt 13 i 14 w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy)	Art. 25. W ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 640) w art. 10 w ust. 1: 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...);	W art. 25 pkt 2 i 3 projektowanej ustawy proponuje się skreślenie w art. 10 w ust. 1 pkt 13 oraz nadanie nowego brzmienia pkt 14 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Zadania Państwowej Inspekcji Pracy opisane w tych przepisach będą bowiem regulowane przepisami projektowanej ustawy.
9.	Art. 27 ustawy	Art. 27. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 maja 2016 r.	Art. 27 projektowanej ustawy określa proponowaną datę wejścia w życie jej przepisów. Proponuje się aby przepisy ustawy weszły w życie z dniem 1 maja 2016 r.