

TABELA ZGODNOŚCI

TYTUŁ PROJEKTU:	Projekt ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług
TYTUŁ WDRAŻANEGO AKTU PRAWNEGO:	Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniająca rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”) (Tekst mający znaczenie dla EOG)

PRZEPISY UNII EUROPEJSKIEJ	

L.P.	Jedn. red.	Treść przepisu UE	Konieczność wdrożenia T/N	Jedn. red.	Treść przepisu/ów projektu	Uzasadnienie uwzględnienia w projekcie przepisów wykraczających poza minimalne wymogi prawa UE
1.	Art. 1	Artykuł 1 - Przedmiot 1. W niniejszej dyrektywie ustanawia się — bez uszczerbku dla zakresu dyrektywy 96/71/WE — wspólne ramy dla odpowiednich przepisów, środków i mechanizmów kontroli niezbędnych dla sprawniejszego i bardziej jednolitego wdrażania, stosowania i egzekwowania dyrektywy 96/71/WE w praktyce, w tym środków zapobiegania nadużywaniu i obchodzeniu obowiązujących przepisów oraz karania tego typu postępowania. Celem dyrektywy jest zagwarantowanie przestrzegania odpowiedniego poziomu ochrony praw pracowników delegowanych w celu transgranicznego świadczenia usług, w szczególności egzekwowania warunków zatrudnienia mających zastosowanie w państwie członkowskim, w którym usługa ma	N			

		być świadczona, zgodnie z art. 3 dyrektywy 96/71/WE, przy jednoczesnym ułatwieniu korzystania przez usługodawców ze swobody świadczenia usług oraz promowaniu uczciwej konkurencji między usługodawcami, a tym samym wsparciu funkcjonowania rynku wewnętrznego. 2. Niniejsza dyrektywa nie wpływa w jakikolwiek sposób na korzystanie z praw podstawowych uznanych w państwach członkowskich i na poziomie Unii, w tym z prawa do strajku czy swobody podejmowania strajku lub innych działań objętych szczególnymi systemami stosunków pracy w państwach członkowskich, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową. Dyrektywa ta nie narusza również prawa do negocjowania, zawierania i egzekwowania układów zbiorowych oraz podejmowania działań zbiorowych zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową.				
2.	Art. 2	Artykuł 2 - Definicje Na użytek niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje: a) „właściwy organ” oznacza organ lub podmiot — do których może (mogą) się zaliczać biuro(-a) łącznikowe, o którym(-ych) mowa w art. 4 dyrektywy 96/71/WE — wyznaczony przez państwo członkowskie do pełnienia funkcji określonych w dyrektywie 96/71/WE i w niniejszej dyrektywie; b) „organ wnioskujący” oznacza właściwy organ państwa członkowskiego, który zwraca się z wnioskiem o pomoc, udzielenie informacji, powiadomienie lub egzekucję kary lub grzywny, o których mowa w rozdziale VI; c) „organ współpracujący” oznacza właściwy organ państwa członkowskiego, do którego skierowany jest wniosek o pomoc, udzielenie informacji, powiadomienie lub egzekucję kary lub grzywny, o których mowa w rozdziale VI.	T	Art. 3 pkt 6, art. 9 ust. 1 oraz art. 26 projektu	Art. 3. Użyte w ustawie określenia oznaczają: 6) właściwy organ - organ lub podmiot odpowiedzialny na swoim terytorium za informowanie o przepisach dotyczących delegowania pracowników lub współpracę z organami lub podmiotami innych państw członkowskich w zakresie monitorowania przestrzegania tych przepisów, Art. 9. 1. Państwowa Inspekcja Pracy pełni rolę właściwego organu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Art. 26. W ustawie z dnia 11 października 2013 r. o wzajemnej pomocy przy dochodzeniu podatków, należności celnych i innych należności pieniężnych (Dz. U. poz. 1289 oraz z 2015 r. poz. 211) wprowadza się następujące zmiany: Art. 109¹. 1. Centralne biuro łącznikowe realizuje wnioski skierowane, za pomocą jednolitego dokumentu, przez organ wnioskujący o:	

					1) egzekucję kary lub grzywny administracyjnej, która została nałożona przez właściwy organ zgodnie z prawem i procedurami wnioskującego państwa członkowskiego lub potwierdzona przez organ administracyjny lub sądowy lub, w odpowiednich przypadkach, sądy pracy i od której nie przysługuje dalsze odwołanie, lub 2) powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia kary lub grzywny administracyjnej – złożone za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym, o którym mowa w rozporządzeniu (UE) nr 1024/2012.	
3.	Art. 3	Artykuł 3 - Właściwe organy i biura łącznikowe Na użytek niniejszej dyrektywy państwa członkowskie wyznaczają, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, jeden właściwy organ lub większą ich liczbę, do których to organów może (mogą) zaliczać się biuro(-a) łącznikowe, o którym(-ych) w mowa w art. 4 dyrektywy 96/71/WE. Wyznaczając swoje właściwe organy, państwa członkowskie należycie uwzględniają potrzebę zapewnienia ochrony danych przy wymianie informacji oraz praw osób fizycznych i prawnych, których może to dotyczyć. Państwa członkowskie pozostają ostatecznie odpowiedzialne za zagwarantowanie ochrony danych i zabezpieczenie praw osób, których może to dotyczyć, oraz wdrażają w tym zakresie odpowiednie mechanizmy. Państwa członkowskie przekazują dane kontaktowe właściwych organów Komisji i pozostałym państwom członkowskim. Komisja publikuje i regularnie uaktualnia wykaz właściwych organów i biur łącznikowych. Pozostałe państwa członkowskie i instytucje Unii uznają wybór poszczególnych państw członkowskich dotyczący właściwych	T	Art. 9 projektu	Art. 9. 1. Państwowa Inspekcja Pracy pełni rolę właściwego organu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. 2. Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy: 1) udzielanie, na wniosek zainteresowanego, informacji o warunkach zatrudnienia, o których mowa w art. 4 ust. 2 i art. 5; 2) przyjmowanie oświadczenia, o którym mowa w art. 16 ust. 2; 3) utworzenie, prowadzenie i aktualizacja strony internetowej, o której mowa w art. 13 ust. 1; 4) współpraca z właściwymi organami państw członkowskich polegająca w szczególności na: a) udzielaniu informacji o warunkach zatrudnienia pracowników delegowanych na terytorium RP, b) informowaniu o stwierdzonych nieprawidłowościach lub wykroczeniach związanych z delegowaniem pracownika na terytorium RP albo z terytorium RP, c) występowaniu do właściwego organu innego państwa członkowskiego z uzasadnionym	

		organów.			wnioskiem o udzielenie informacji dotyczących delegowania pracowników na terytorium RP albo z terytorium RP lub o przeprowadzenie działań kontrolnych, d) udzielaniu odpowiedzi na uzasadnione wnioski właściwych organów innego państwa członkowskiego o dostarczenie informacji dotyczących delegowania pracowników na terytorium RP albo z terytorium RP, a także na przeprowadzeniu działań kontrolnych na wniosek takich organów. 3. Realizacja działań, o których mowa w ust. 2 pkt 4, odbywa się za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym, o którym mowa w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1024/2012 z dnia 25 października 2012 r. w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym i uchylającym decyzję Komisji 2008/49/WE („rozporządzenie w sprawie IMI”) (Dz. Urz. UE L 316 z 14.11.2012, str. 1). W niezbędnym zakresie stosuje się postanowienia umów lub porozumień dwustronnych dotyczących współpracy i wzajemnej pomocy między właściwymi organami tych państw.	
4.	Art. 4	Artykuł 4 - Stwierdzenie rzeczywistego delegowania i zapobieganie nadużyciom i obchodzeniu przepisów 1. Do celów wdrażania, stosowania i egzekwowania dyrektywy 96/71/WE właściwe organy dokonują całościowej oceny wszystkich uznanych za niezbędne elementów faktycznych, w tym zwłaszcza elementów określonych w ust. 2 i 3 niniejszego artykułu. Elementy te mają pomóc właściwym organom przy przeprowadzaniu kontroli oraz w sytuacji, gdy istnieją podstawy, by sądzić, że dany pracownik nie może zostać uznany za pracownika delegowanego zgodnie z dyrektywą 96/71/WE. Elementy te mają charakter orientacyjny w całościowej ocenie, którą należy przeprowadzić, i w związku z tym nie rozpatruje się	T	Art. 10, 12, 14, 23 pkt 1 oraz 25 pkt 1 projektu	Art. 10. 1. Współpraca w zakresie określonym w art. 9 ust. 2 pkt 4 lit. c może dotyczyć oceny elementów, o których mowa w art. 14 ust. 2-4, w szczególności dotyczących miejsca rzeczywistego prowadzenia znaczącej działalności pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP oraz tymczasowości delegowania pracownika przez takiego pracodawcę. 2. Elementy, o których mowa w art. 14 ust. 2-4, znajdują odpowiednie zastosowanie przy realizacji współpracy w zakresie określonym w art. 9 ust. 2 pkt 4 lit. d.	

	ich osobno. 2. Aby ustalić, czy przedsiębiorstwo rzeczywiście prowadzi znaczącą działalność inną niż działalność zarządcza lub administracyjna o charakterze wyłącznie wewnętrznym, właściwe organy dokonują — biorąc pod uwagę szeroki przedział czasowy — całościowej oceny wszystkich elementów faktycznych cechujących taką działalność prowadzoną przez przedsiębiorstwo w państwie członkowskim prowadzenia działalności i, w razie konieczności, w przyjmującym państwie członkowskim. Do elementów tych mogą należeć w szczególności: a) miejsce, w którym przedsiębiorstwo ma statutową siedzibę i administrację, korzysta z pomieszczeń biurowych, płaci podatki i składki na ubezpieczenie społeczne oraz — w stosownych przypadkach — zgodnie z prawem krajowym jest uprawnione do wykonywania zawodu lub jest zarejestrowane w izbach handlowych lub organizacjach branżowych; b) miejsce, w którym prowadzi się nabór pracowników delegowanych i z którego są oni delegowani; c) prawo właściwe dla umów zawieranych przez przedsiębiorstwo ze swoimi pracownikami z jednej strony, oraz prawo właściwe dla umów zawieranych z klientami przedsiębiorstwa z drugiej; d) miejsce, w którym przedsiębiorstwo prowadzi znaczącą działalność gospodarczą, oraz w którym zatrudnia personel administracyjny; e) liczba wykonanych umów lub wielkość obrotu uzyskanego w państwie członkowskim prowadzenia działalności, z uwzględnieniem szczególnej sytuacji m.in. nowo powstałych przedsiębiorstw i MŚP. 3. Aby ocenić, czy delegowany pracownik tymczasowo wykonuje swoją pracę w innym państwie członkowskim niż państwo, w którym zwyczajowo pracuje, uwzględnia się wszystkie elementy faktyczne cechujące taką pracę i sytuację danego pracownika. Do		Art. 12. 1. Państwowa Inspekcja Pracy ma prawo występować do: 1) pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP, 2) organu, w szczególności Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, 3) przedsiębiorcy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2015 r. poz. 584, 699, 875, 978 i 1197) - z wnioskiem o udzielenie informacji niezbędnych do zamieszczenia w odpowiedzi na wnioski, o których mowa w art. 9 ust. 2 pkt 4 lit. d. 2. Podmioty, o których mowa w ust. 1 pkt 1 i 3, mają obowiązek udzielenia informacji w terminie 5 dni roboczych od otrzymania wniosku Państwowej Inspekcji Pracy. 3. Organ, o którym mowa w ust. 1 pkt 2, ma obowiązek udzielenia informacji w terminie 10 dni roboczych od otrzymania wniosku Państwowej Inspekcji Pracy, chyba że udzielenie informacji przez ten organ wymaga przeprowadzenia uprzedniego postępowania kontrolnego. O przyczynach opóźnienia organ informuje niezwłocznie Państwową Inspekcję Pracy. Art. 14. 1. Państwowa Inspekcja Pracy kontroluje prawidłowość delegowania pracowników na terytorium RP, gdy zaistnieją wątpliwości, czy dany pracownik może zostać uznany za pracownika delegowanego na terytorium RP. 2. Kontrola, o której mowa w ust. 1, dotyczy w szczególności ustalenia: 1) czy pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP rzeczywiście prowadzi znaczącą działalność na terytorium innego państwa członkowskiego, oraz	
--	---	--	---	--

	elementów tych mogą należeć w szczególności: a) fakt, że praca jest wykonywana przez ograniczony okres w innym państwie członkowskim, b) data rozpoczęcia delegowania; c) fakt, że pracownik delegowany jest do innego państwa członkowskiego niż państwo, w którym lub z którego ten pracownik zwyczajowo wykonuje swoją pracę zgodnie z rozporządzeniem (WE) nr 593/2008 (Rzym I) lub z konwencją rzymską; d) fakt, że po zakończeniu wykonywania pracy lub usług, do wykonania których został delegowany, pracownik wraca do państwa członkowskiego, z którego został delegowany, lub ma w tym państwie ponownie podjąć pracę; e) charakter działalności; f) fakt, że pracodawca delegujący pracownika zapewnia mu transport, zakwaterowanie z wyżywieniem lub samo zakwaterowanie lub zapewnia zwrot odnośnych kosztów, a jeżeli tak — w jaki sposób jest to zapewniane lub jaka jest metoda stosowana przy zwrocie kosztów; g) fakt, że na danym stanowisku pracował w poprzednich okresach ten sam lub inny pracownik (delegowany). 4. Brak spełnienia jednego lub większej liczby elementów faktycznych określonych w ust. 2 i 3 nie oznacza automatycznie, że dana sytuacja nie stanowi delegowania. Ocenę tych elementów dostosowuje się do każdego konkretnego przypadku oraz uwzględnia się specyfikę danej sytuacji. 5. Elementy, o których mowa w niniejszym artykule, wykorzystywane przez właściwe organy do przeprowadzenia całościowej oceny tego, czy dana sytuacja stanowi rzeczywiste delegowanie, można również uwzględniać w celu określenia, czy		2) czy pracownik delegowany na terytorium RP wykonuje swoją pracę na tym terytorium tylko tymczasowo. 3. W celu ustalenia miejsca rzeczywistego prowadzenia znaczącej działalności, innej niż działalność zarządcza lub administracyjna o charakterze wyłącznie wewnętrznym, przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP, Państwowa Inspekcja Pracy dokonuje – biorąc pod uwagę szeroki przedział czasowy – oceny wszystkich uznanych za niezbędne elementów faktycznych cechujących taką działalność prowadzoną przez tego pracodawcę w państwie członkowskim siedziby lub miejsca zamieszkania i, w razie konieczności, na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Do elementów tych mogą należeć w szczególności: 1) miejsce, w którym przedsiębiorca ma zarejestrowaną działalność, prowadzi obsługę administracyjną, korzysta z pomieszczeń biurowych, płaci podatki i składki na ubezpieczenia społeczne oraz – tam, gdzie jest to wymagane – w którym, zgodnie z prawem krajowym siedziby przedsiębiorcy, posiada stosowny dokument uprawniający do prowadzenia działalności danego rodzaju lub jest zarejestrowany w izbach handlowych lub organizacjach branżowych; 2) miejsce, w którym prowadzi się nabór pracowników delegowanych i z którego są oni delegowani; 3) prawo właściwe dla umów zawieranych przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP ze swoimi pracownikami oraz prawo właściwe dla umów zawieranych z klientami tego pracodawcy; 4) miejsce, w którym przedsiębiorca prowadzi znaczącą działalność gospodarczą oraz w którym zatrudnia personel administracyjny;	
--	---	--	--	--

		dana osoba odpowiada obowiązującej definicji pracownika zgodnie z art. 2 ust. 2 dyrektywy 96/71/WE. Państwa członkowskie powinny kierować się między innymi faktami dotyczącymi wykonywania pracy, podporządkowania i wynagrodzenia pracownika, niezależnie od tego, w jaki sposób stosunek łączący strony jest określany w porozumieniu między nimi, niezależnie od tego, czy porozumienie to ma formę umowy czy nie.		5) liczbę wykonanych umów lub wielkość obrotu uzyskanego w państwie członkowskim siedziby przedsiębiorcy, z uwzględnieniem szczególnej sytuacji przedsiębiorców, w tym małych i średnich przedsiębiorców w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej oraz nowopowstałych przedsiębiorców. 4. W celu ustalenia, czy pracownik delegowany na terytorium RP wykonuje swoją pracę na tym terytorium tylko tymczasowo, Państwowa Inspekcja Pracy dokonuje oceny wszystkich uznanych za niezbędne elementów faktycznych cechujących taką pracę i sytuację danego pracownika. Do elementów tych mogą należeć w szczególności: 1) wykonywanie pracy przez ograniczony okres na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej; 2) data rozpoczęcia delegowania; 3) delegowanie pracownika do innego państwa członkowskiego niż państwo, w którym lub z którego ten pracownik zwyczajowo wykonuje swoją pracę zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I) (Dz. Urz. UE L 177 z 04.07.2008, str. 6) lub z Konwencją o prawie właściwym dla zobowiązań umownych, otwartą do podpisu w Rzymie dnia 19 czerwca 1980 roku (Dz. Urz. UE C 169 z 08.07.2005, str. 10); 4) powrót pracownika do państwa członkowskiego, z którego został delegowany, lub przewidywanie, że ponownie podejmie on pracę w tym państwie po zakończeniu wykonywania pracy lub usług, do wykonania których został delegowany; 5) charakter działalności; 6) zapewnienie pracownikowi delegowanemu na	
--	--	---	--	---	--

					terytorium RP transportu, zakwaterowania, wyżywienia lub zwrot kosztów, a w przypadku ich zapewnienia lub zwrotu kosztów sposób, w jaki jest to zapewniane, lub metoda, jaka jest stosowana przy zwrocie kosztów; 7) wykonywanie pracy w poprzednich okresach na danym stanowisku przez tego samego lub innego pracownika. 5. Brak spełnienia jednego albo większej liczby elementów faktycznych określonych w ust. 3 i 4 nie oznacza, że dana sytuacja nie stanowi delegowania. Ocenę tych elementów dostosowuje się do każdego konkretnego przypadku oraz uwzględnia się specyfikę danej sytuacji. Art. 23. W ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2014 r. poz. 101, z późn. zm.): 1) art. 63¹ otrzymuje brzmienie: „Art. 63¹. § 1. W sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy inspektorzy pracy mogą wytaczać powództwa na rzecz obywateli, a także wstępować, za zgodą powoda, do postępowania w tych sprawach w każdym jego stadium. § 2. Inspektorom pracy przysługuje również prawo wniesienia powództwa do sądu pracy o ustalenie prawa właściwego dla stosunku pracy łączącego pracownika i jego pracodawcę w przypadku stwierdzenia, iż dany pracownik nie może zostać uznany za pracownika delegowanego na terytorium RP.”; 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: 1) po pkt 11 dodaje się pkt 11a w brzmieniu: „11a) prawo wnoszenia powództw do sądu pracy o ustalenie prawa właściwego dla stosunku pracy łączącego pracownika i pracodawcę w przypadku	
--	--	--	--	--	---	--

					stwierdzenia, iż pracownik nie może zostać uznany za pracownika delegowanego na terytorium RP w rozumieniu przepisów o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług;”	
5.	Art. 5	Artykuł 5 - Poprawa dostępu do informacji 1. Państwa członkowskie wprowadzają odpowiednie środki w celu zapewnienia, by informacje o warunkach zatrudnienia, o których mowa w art. 3 dyrektywy 96/71/WE i które muszą być stosowane i przestrzegane przez usługodawców, były powszechnie i nieodpłatnie dostępne w sposób przejrzysty, jasny, pełny i łatwo dostępny na odległość oraz przy pomocy środków elektronicznych, zgodnie ze standardami dostępu do internetu, w formatach zapewniających dostępność dla osób niepełnosprawnych, oraz aby biura łącznikowe lub inne właściwe organy krajowe, o których mowa w art. 4 dyrektywy 96/71/WE, były w stanie efektywnie wykonywać swoje zadania. 2. Aby w większym stopniu poprawić dostęp do informacji, państwa członkowskie: a) na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej oraz za pomocą innych odpowiednich środków wskazują, w jasny, szczegółowy i przyjazny dla użytkownika sposób oraz w dostępnej formie, warunki zatrudnienia lub części prawodawstwa krajowego lub regionalnego, które muszą być stosowane do pracowników delegowanych na ich terytorium; b) podejmują niezbędne środki, aby zapewnić powszechną dostępność na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej oraz za pomocą innych odpowiednich środków informacji na temat tego, które układy zbiorowe mają zastosowanie i do kogo mają one zastosowanie oraz jakie warunki zatrudnienia muszą być stosowane przez usługodawców z innych państw członkowskich zgodnie z dyrektywą 96/71/WE, obejmujące, w miarę możliwości, linki do istniejących stron internetowych i innych punktów kontaktowych, w szczególności odpowiednich partnerów społecznych;	T	Art. 13 projektu	Art. 13. 1. Państwowa Inspekcja Pracy tworzy stronę internetową dostępną również dla osób niepełnosprawnych, zawierającą w szczególności informacje dotyczące: 1) warunków zatrudnienia, o których mowa w art. 4 ust. 2 i art. 5; 2) wymogów administracyjnych i środków kontrolnych, stosowanych wobec pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP, o których mowa w rozdziale V; 3) odpowiedzialności solidarnej, o której mowa w rozdziale III; 4) procedury składania skarg i dochodzenia roszczeń ze stosunku pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracowników delegowanych na terytorium RP; 5) danych kontaktowych do osoby odpowiedzialnej w Państwowej Inspekcji Pracy, za udzielanie informacji, o których mowa w art. 9 ust. 2 pkt 1; 6) organów odpowiedzialnych za udzielanie informacji na temat prawa krajowego i praktyki krajowej, które mają zastosowanie do pracowników delegowanych na terytorium RP oraz pracodawców delegujących pracowników na terytorium RP, w zakresie ich praw i obowiązków. 2. Informacje, o których mowa w ust. 1, mogą być zawarte w odesłaniach do odpowiednich stron internetowych. 3. Strona, o której mowa w ust. 1, jest prowadzona i aktualizowana w języku polskim oraz w co najmniej jednym innym języku oficjalnym Unii Europejskiej.	

		c) udostępniają te informacje pracownikom i usługodawcom nieodpłatnie w języku urzędowym (językach urzędowych) przyjmującego państwa członkowskiego oraz w najbardziej odpowiednich językach z punktu widzenia popytu na rynku pracy w tym państwie, przy czym ich wybór pozostawia się przyjmującemu państwu członkowskiemu. Informacje te udostępnia się w miarę możliwości w formie zwięzłej ulotki przedstawiającej główne mające zastosowanie warunki zatrudnienia, w tym opis procedur składania skarg, oraz, na żądanie, w formie dostępnej dla osób niepełnosprawnych; należy zapewnić łatwy i nieodpłatny dostęp do dalszych szczegółowych informacji na temat warunków pracy i warunków socjalnych mających zastosowanie do delegowanych pracowników, w tym w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy; d) poprawiają dostępność oraz zrozumiałość istotnych informacji, w szczególności tych zamieszczonych na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej, o której mowa w lit. a); e) wskazują w biurze łącznikowym osobę wyznaczoną do kontaktów, odpowiedzialną za odpowiadanie na wnioski o udzielenie informacji; f) aktualizują informacje zawarte w arkuszach informacyjnych dotyczących poszczególnych państw. 3. Komisja nadal wspiera państwa członkowskie w dziedzinie dostępu do informacji. 4. W przypadkach, w których zgodnie z krajowym prawem, tradycjami i praktykami oraz przy poszanowaniu autonomii partnerów społecznych warunki zatrudnienia, o których mowa w art. 3 dyrektywy 96/71/WE, są określone w układach zbiorowych zgodnie z art. 3 ust. 1 i 8 tej dyrektywy, państwa członkowskie zapewniają, by te warunki były udostępniane bez przeszkód i w przejrzysty sposób usługodawcom z innych państw członkowskich oraz pracownikom delegowanym, a także dążą do zaangażowania partnerów społecznych w tym zakresie.				
--	--	--	--	--	--	--

		Odpowiednie informacje powinny w szczególności dotyczyć różnorodnych minimalnych stawek płacy oraz ich części składowych, metody stosowanej do wyliczania należnego wynagrodzenia i, w stosownych przypadkach, kryteriów klasyfikacji w ramach różnych kategorii płacowych. 5. Państwa członkowskie określają podmioty i organy, do których pracownicy i przedsiębiorcy mogą się zwrócić o ogólne informacje na temat prawa krajowego i praktyki krajowej, które mają do nich zastosowanie, w zakresie ich praw i obowiązków na terytorium tych państw członkowskich.				
6.	Art. 6	Artykuł 6 - Wzajemna pomoc — zasady ogólne 1. Państwa członkowskie ściśle współpracują i udzielają sobie bez zbędnej zwłoki wzajemnej pomocy w celu ułatwienia w praktyce wdrażania, stosowania i egzekwowania niniejszej dyrektywy oraz dyrektywy 96/71/WE. 2. Współpraca państw członkowskich polega w szczególności na odpowiadaniu na uzasadnione wnioski właściwych organów o udzielenie informacji oraz na przeprowadzeniu kontroli i dochodzeń odnośnie do przypadków delegowania, o których mowa w art. 1 ust. 3 dyrektywy 96/71/WE, w tym dochodzeń dotyczących nieprzestrzegania bądź nadużyć przepisów mających zastosowanie do delegowania pracowników. Wnioski o udzielenie informacji mogą dotyczyć informacji na temat potencjalnej egzekucji kary lub grzywny administracyjnej lub powiadomienia o decyzji nakładającej taką karę lub grzywnę, o których mowa w rozdziale VI. 3. Współpraca państw członkowskich może obejmować również przesyłanie i doręczanie dokumentów. 4. W celu udzielenia odpowiedzi na wniosek o pomoc od właściwych organów innego państwa członkowskiego, państwa członkowskie zapewniają dostarczenie przez usługodawców prowadzących działalność na ich terytorium ich właściwym organom wszelkich informacji potrzebnych do nadzoru nad działalnością tych usługodawców zgodnie z ich przepisami	T	Art. 9 projektu	Art. 9. 1. Państwowa Inspekcja Pracy pełni rolę właściwego organu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. 2. Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy: 1) udzielanie, na wniosek zainteresowanego, informacji o warunkach zatrudnienia, o których mowa w art. 4 ust. 2 i art. 5; 2) przyjmowanie oświadczenia, o którym mowa w art. 16 ust. 2; 3) utworzenie, prowadzenie i aktualizacja strony internetowej, o której mowa w art. 13 ust. 1; 4) współpraca z właściwymi organami państw członkowskich polegająca w szczególności na: a) udzielaniu informacji o warunkach zatrudnienia pracowników delegowanych na terytorium RP, b) informowaniu o stwierdzonych nieprawidłowościach lub wykroczeniach związanych z delegowaniem pracownika na terytorium RP albo z terytorium RP, c) występowaniu do właściwego organu innego państwa członkowskiego z uzasadnionym wnioskiem o udzielenie informacji dotyczących delegowania pracowników na terytorium RP albo z terytorium RP lub o przeprowadzenie działań kontrolnych, d) udzielaniu odpowiedzi na uzasadnione wnioski	

	krajowymi. Państwa członkowskie podejmują odpowiednie środki w przypadku niedostarczenia takich informacji. 5. W przypadku wystąpienia trudności z realizacją wniosku o udzielenie informacji lub z przeprowadzeniem kontroli lub dochodzenia dane państwo członkowskie niezwłocznie informuje o tym wnioskujące państwo członkowskie w celu znalezienia rozwiązania. W przypadku jakichkolwiek utrzymujących się problemów z wymianą informacji lub ciągłej odmowy dostarczenia informacji Komisja, uzyskawszy takie informacje, w stosownych przypadkach za pomocą IMI, podejmuje odpowiednie kroki. 6. Państwa członkowskie dostarczają informacji, o które zwróca się inne państwa członkowskie lub Komisja, drogą elektroniczną w następujących terminach: a) w nagłych przypadkach, wymagających sprawdzenia rejestrów, takich jak rejestry służące potwierdzeniu rejestracji jako płatnika VAT w celu sprawdzenia, czy prowadzona jest działalność w innym państwie członkowskim — jak najszybciej, a maksymalnie w ciągu dwóch dni roboczych od otrzymania wniosku. We wniosku należy jasno wskazać przyczynę zastosowania trybu pilnego, podając informacje potwierdzające pilny charakter danego przypadku; b) w odniesieniu do wszystkich innych wniosków o udzielenie informacji — maksymalnie w ciągu 25 dni roboczych od otrzymania wniosku, chyba że państwa członkowskie uzgodniły wzajemnie krótszy termin. 7. Państwa członkowskie zapewniają, by z rejestrów, w których są wpisani usługodawcy i do których mogą mieć wgląd właściwe organy na ich terytorium, mogły również korzystać, na tych samych warunkach, równorzędne właściwe organy pozostałych państw członkowskich na użytek wykonania niniejszej dyrektywy oraz dyrektywy 96/71/WE, pod warunkiem że rejestry te zostały wprowadzone przez państwa członkowskie do IMI.				
		Art. 11 projektu	Art. 11. 1. Odpowiedź na wnioski, o których mowa w art. 9 ust. 2 pkt 4 lit. d, Państwowa Inspekcja Pracy przekazuje właściwemu organowi innego państwa członkowskiego w terminie 25 dni roboczych od dnia otrzymania wniosku, chyba że strony uzgodniły krótszy termin. 2. Na umotywowany wniosek właściwego organu innego państwa członkowskiego, wskazujący przyczyny uzasadniające pilną realizację wniosku, dotyczący pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP oraz zawierający prośbę o informacje zawarte w krajowych rejestrach, takich jak rejestr płatników VAT, Państwowa Inspekcja Pracy udziela odpowiedzi, nie później		właściwych organów innego państwa członkowskiego o dostarczenie informacji dotyczących delegowania pracowników na terytorium RP albo z terytorium RP, a także na przeprowadzeniu działań kontrolnych na wniosek takich organów. 3. Realizacja działań, o których mowa w ust. 2 pkt 4, odbywa się za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym, o którym mowa w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1024/2012 z dnia 25 października 2012 r. w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym i uchylającym decyzję Komisji 2008/49/WE („rozporządzenie w sprawie IMI”) (Dz. Urz. UE L 316 z 14.11.2012, str. 1). W niezbędnym zakresie stosuje się postanowienia umów lub porozumień dwustronnych dotyczących współpracy i wzajemnej pomocy między właściwymi organami tych państw.

		8. Państwa członkowskie zapewniają, by informacje wymieniane między podmiotami, o których mowa w art. 2 lit. a), lub przekazywane im, były wykorzystywane jedynie w odniesieniu do kwestii, których dotyczył wniosek o udostępnienie informacji. 9. Działania w ramach wzajemnej współpracy i pomocy administracyjnej prowadzone są bezpłatnie. 10. Wniosek o udzielenie informacji nie uniemożliwia właściwym organom podjęcia działań zgodnie z odpowiednim prawem krajowym lub unijnym w celu zbadania rzekomych naruszeń dyrektywy 96/71/WE lub niniejszej dyrektywy i zapobiegania im.			jednak niż w ciągu 2 dni roboczych od dnia otrzymania wniosku. 3. Jeśli udzielenie odpowiedzi na wnioski, o których mowa w ust. 1 i 2, napotyka trudności, Państwowa Inspekcja Pracy niezwłocznie informuje o tym właściwy organ innego państwa członkowskiego, który zwrócił się z takim wnioskiem, w celu znalezienia rozwiązania.	
7.	Art. 7	Artykuł 7 - Rola państw członkowskich w ramach współpracy administracyjnej 1. Zgodnie z zasadami określonymi w art. 4 i 5 dyrektywy 96/71/WE w okresie delegowania pracownika do innego państwa członkowskiego za kontrolę warunków zatrudnienia obowiązujących zgodnie z dyrektywą 96/71/WE odpowiadają organy przyjmującego państwa członkowskiego we współpracy, w stosownych przypadkach, z organami państwa członkowskiego prowadzenia działalności. 2. Państwo członkowskie, w którym usługodawca prowadzi działalność, nadal monitoruje, kontroluje i podejmuje niezbędne środki nadzoru lub środki egzekucji zgodnie z prawem krajowym, praktyką krajową i krajowymi procedurami administracyjnymi, w odniesieniu do pracowników delegowanych do innego państwa członkowskiego. 3. Państwo członkowskie, w którym usługodawca prowadzi działalność, pomaga państwu członkowskiemu, do którego delegowani są pracownicy, w zapewnieniu zgodności z warunkami mającymi zastosowanie zgodnie z dyrektywą 96/71/WE oraz niniejszą dyrektywą. Obowiązek ten w żaden sposób nie ogranicza możliwości państwa członkowskiego, do którego delegowani są pracownicy, by monitorować, kontrolować lub podejmować wszelkie niezbędne środki nadzoru lub środki	T	Art. 9 ust. 2 pkt 4b) projektu	Art. 9. 1. Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy: 4) współpraca z właściwymi organami państw członkowskich polegająca w szczególności na: b) informowaniu o stwierdzonych nieprawidłowościach lub wykroczeniach związanych z delegowaniem pracownika na terytorium RP albo z terytorium RP,	

		egzekucji zgodnie z niniejszą dyrektywą oraz dyrektywą 96/71/WE. 4. W przypadku pojawienia się faktów wskazujących na możliwe nieprawidłowości państwo członkowskie, z własnej inicjatywy, przekazuje zainteresowanemu państwu członkowskiemu bez zbędnej zwłoki wszelkie odpowiednie informacje. 5. Właściwe organy przyjmującego państwa członkowskiego mogą również zwrócić się do właściwych organów państwa członkowskiego prowadzenia działalności o dostarczenie, w odniesieniu do wszystkich przypadków świadczenia usług i do każdego usługodawcy, informacji dotyczących legalności rejestracji siedziby usługodawcy i zgodności jego działalności z prawem oraz informacji o braku przypadków naruszenia obowiązujących przepisów. Właściwe organy państwa członkowskiego prowadzenia działalności przekazują powyższe informacje zgodnie z art. 6. 6. Wymogi ustanowione w niniejszym artykule nie oznaczają obowiązku przeprowadzania kontroli sytuacji faktycznej przez państwo członkowskie prowadzenia działalności na terytorium przyjmującego państwa członkowskiego, w którym świadczona jest usługa. Kontrole takie mogą być przeprowadzane przez organy przyjmującego państwa członkowskiego z ich własnej inicjatywy lub na wniosek właściwych organów państwa członkowskiego prowadzenia działalności, zgodnie z art. 10 i z uprawnieniami dotyczącymi nadzoru przewidzianymi w krajowym prawie, praktyce i procedurach administracyjnych przyjmującego państwa członkowskiego oraz zgodnie z prawem Unii.				
8.	Art. 8	Artykuł 8 - Środki towarzyszące 1. Państwa członkowskie podejmują, z pomocą Komisji, środki towarzyszące na rzecz rozwoju, ułatwiania i promowania wymiany urzędników odpowiedzialnych za wdrożenie współpracy administracyjnej i wzajemnej pomocy, a także za monitorowanie przestrzegania obowiązujących przepisów oraz ich egzekwowania. Państwa członkowskie mogą również przyjąć	N			

		środki towarzyszące, aby wesprzeć organizacje dostarczające informacji delegowanym pracownikom. 2. Komisja ocenia potrzebę udzielenia wsparcia finansowego w celu dalszego udoskonalenia współpracy administracyjnej i zwiększenia wzajemnego zaufania za pomocą projektów, w tym przez propagowanie wymiany odpowiednich urzędników i organizację szkoleń, a także w celu rozwijania, ułatwiania i propagowania inicjatyw w zakresie najlepszych praktyk, w tym inicjatyw partnerów społecznych na szczeblu Unii, takich jak opracowywanie i aktualizowanie baz danych lub wspólnych stron internetowych zawierających informacje ogólne lub specyficzne dla danego sektora na temat obowiązujących warunków zatrudnienia, a także gromadzenie i ocena kompleksowych danych właściwych dla procesu delegowania. Jeżeli Komisja dojdzie do wniosku, że taka potrzeba istnieje, wykorzystuje ona, bez uszczerbku dla uprawnień Parlamentu Europejskiego i Rady w ramach procedury budżetowej, dostępne instrumenty finansowania mające na celu wzmocnienie współpracy administracyjnej. 3. Szanując autonomię partnerów społecznych, Komisja i państwa członkowskie mogą zapewnić odpowiednie wsparcie dla odpowiednich inicjatyw partnerów społecznych na szczeblu unijnym i krajowym mających na celu informowanie przedsiębiorstw i pracowników o obowiązujących warunkach zatrudnienia określonych w niniejszej dyrektywie i w dyrektywie 96/71/WE.				
9.	Art. 9	Artykuł 9 - Wymogi administracyjne i środki kontrolne 1. Państwa członkowskie mogą wprowadzać jedynie wymogi administracyjne i środki kontrolne niezbędne do zapewnienia skutecznego monitorowania zgodności z zobowiązaniami ustanowionymi w niniejszej dyrektywie i dyrektywie 96/71/WE, o ile takie wymogi i środki są uzasadnione i proporcjonalne zgodnie z prawem Unii. W tym celu państwa członkowskie mogą wprowadzić w	T	Art. 16 i 17 projektu	Art. 16. 1. Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP wyznacza osobę upoważnioną do pośredniczenia w kontaktach z Państwową Inspekcją Pracy lub z innymi instytucjami, mającymi siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz do przesyłania i otrzymywania dokumentów lub zawiadomień. 2. Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi składa Państwowej Inspekcji	

	szczegółności następujące środki: a) wymóg w stosunku do usługodawcy prowadzącego działalność w innym państwie członkowskim dotyczący złożenia odpowiedzialnym właściwym organom krajowym zwykłego oświadczenia, najpóźniej w momencie rozpoczęcia świadczenia usług, w języku urzędowym (lub jednym z języków urzędowych) przyjmującego państwa członkowskiego lub w innym języku lub językach akceptowanych w przyjmującym państwie członkowskim, zawierającego istotne informacje niezbędne w celu umożliwienia przeprowadzenia kontroli sytuacji faktycznej w miejscu pracy, w tym: (i) dane identyfikacyjne usługodawcy; (ii) przewidywaną liczbę pracowników delegowanych, wraz z danymi umożliwiającymi ich identyfikację; (iii) osoby, o których mowa w lit. e) i f); (iv) przewidywany czas trwania delegowania, przewidywane daty rozpoczęcia i zakończenia delegowania; (v) adres/adresy miejsca pracy; oraz (vi) charakter usług uzasadniający delegowanie; b) wymóg przechowywania, udostępniania lub zachowywania w okresie delegowania i w dostępnym oraz jasno określonym miejscu na swoim terytorium, takim jak miejsce pracy lub plac budowy, lub, w przypadku pracowników mobilnych w sektorze transportu, w bazie operacyjnej lub w pojeździe, przy użyciu którego świadczona jest usługa, papierowych lub elektronicznych kopii umowy o pracę lub dokumentu równoważnego w rozumieniu dyrektywy Rady 91/533/EWG (13), w tym, w stosownych przypadkach, dodatkowych informacji, o których mowa w art. 4 tej dyrektywy, kart płac, rozliczeń czasu pracy wskazujących rozpoczęcie, zakończenie i długość dnia pracy oraz dowodów wypłaty wynagrodzeń lub kopii dokumentów równoważnych; c) wymóg dostarczenia w rozsądnym terminie dokumentów, o których mowa w lit. b), po zakończeniu okresu delegowania, na wniosek organów przyjmującego państwa członkowskiego;		Pracy oświadczenie, zawierające następujące informacje niezbędne w celu przeprowadzenia kontroli sytuacji faktycznej w miejscu pracy: 1) dane identyfikacyjne pracodawcy obejmujące: a) nazwę, b) siedzibę (adres, telefon), c) numer identyfikacji podatkowej albo numer odpowiedniego rejestru; 2) przewidywaną liczbę pracowników delegowanych na terytorium RP, wraz z danymi obejmującymi ich imię, nazwisko, datę urodzenia oraz obywatelstwo; 3) przewidywaną datę rozpoczęcia i zakończenia delegowania; 4) adresy miejsca pracy pracowników delegowanych na terytorium RP; 5) charakter usług uzasadniający delegowanie; 6) dane osoby, o której mowa w ust. 1, obejmujące w szczególności jej imię i nazwisko oraz adres, pod którym przebywa. 3. Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP zawiadamia o każdej zmianie informacji zawartych w oświadczeniu, o których mowa w ust. 2 pkt 1 i 6, nie później niż w terminie 7 dni roboczych od zaistnienia tej zmiany. 4. Oświadczenie, o którym mowa w ust. 2, a także informację o zmianie jego treści pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP składa w języku polskim lub w języku angielskim, za pośrednictwem punktu kontaktowego w rozumieniu przepisów rozdziału 2a ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej, w formie papierowej albo z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną albo urządzeń telekomunikacyjnych w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 16 lipca	
--	---	--	---	--

	d) wymóg przedłożenia tłumaczenia dokumentów, o których mowa w lit. b), na język urzędowy lub jeden z języków urzędowych przyjmującego państwa członkowskiego lub na inne języki akceptowane przez przyjmujące państwo członkowskie; e) wymóg wskazania osoby do kontaktów z właściwymi organami państwa przyjmującego, w którym świadczone są usługi, oraz do przysyłania i otrzymywania dokumentów lub zawiadomień w razie potrzeby; f) wymóg wskazania osoby do kontaktów, działającej jako przedstawiciel, za którego pośrednictwem odpowiedni partnerzy społeczni mogą, w razie potrzeby, dążyć do nakłonienia usługodawcy do rozpoczęcia rokowań zbiorowych w przyjmującym państwie członkowskim zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, w okresie świadczenia usług. Osoba ta nie musi być tożsama z osobą, o której mowa w lit. e), i nie musi przebywać na terytorium przyjmującego państwa członkowskiego, musi jednak być dostępna na rozsądny i uzasadniony wniosek. 2. Państwa członkowskie mogą wprowadzić inne wymogi administracyjne i środki kontrolne, jeśli pojawią się okoliczności lub nastąpią nowe wydarzenia wskazujące, że obecne wymogi administracyjne i środki kontrolne nie są wystarczające lub skuteczne do zapewnienia efektywnego monitorowania zgodności z wymogami określonymi w dyrektywie 96/71/WE i w niniejszej dyrektywie, pod warunkiem że takie nowe wymogi i środki są uzasadnione i proporcjonalne. 3. Niniejszy artykuł w żaden sposób nie narusza innych wymogów wynikających z prawodawstwa Unii, w tym z dyrektywy Rady 89/391/EWG (14) oraz rozporządzenia (WE) nr 883/2004, lub wynikających z prawa krajowego w zakresie ochrony lub zatrudnienia pracowników, pod warunkiem że te ostatnie mają w równym stopniu zastosowanie do przedsiębiorstw prowadzących działalność w danym kraju członkowskim i że są uzasadnione i proporcjonalne.		2004 r. – Prawo telekomunikacyjne. Art. 17. 1. Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP jest obowiązany w okresie delegowania do przechowywania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w formie elektronicznej lub papierowej: 1) kopii umowy o pracę pracownika delegowanego na terytorium RP lub innego równoważnego dokumentu poświadczającego warunki zatrudnienia w ramach nawiązanego stosunku pracy; 2) dokumentacji dotyczącej czasu pracy pracownika delegowanego na terytorium RP w zakresie rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz liczby przepracowanych godzin w danym dniu lub jej kopii; 3) dokumentów określających wysokość wynagrodzenia pracownika delegowanego na terytorium RP wraz z wysokością dokonanych odliczeń zgodnie z ustawodawstwem państwa członkowskiego oraz dowodów wypłaty takiemu pracownikowi wynagrodzenia lub ich kopii. 2. Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP jest obowiązany, na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, do udostępniania – w okresie delegowania – dokumentów, o których mowa w ust. 1, a także ich tłumaczenia na język polski, nie później niż w terminie 3 dni roboczych od otrzymania takiego wniosku. 3. W okresie 2 lat po zakończeniu wykonywania pracy przez pracownika delegowanego na terytorium RP, na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP dostarcza dokumenty, o których mowa w ust. 1, nie później niż w terminie 15 dni roboczych od otrzymania wniosku. Wniosek może obejmować również żądanie tłumaczenia	
--	---	--	--	--

		4. Państwa członkowskie zapewniają, by przedsiębiorstwa mogły w sposób przyjazny dla użytkownika przeprowadzić procedury i dopełnić formalności związane z delegowaniem pracowników zgodnie z niniejszym artykułem, w miarę możliwości na odległość oraz za pomocą środków elektronicznych. 5. Państwa członkowskie powiadamiają Komisję i informują usługodawców o wszelkich stosowanych lub wprowadzonych przez siebie środkach, o których mowa w ust. 1 i 2. Komisja informuje inne państwa członkowskie o takich środkach. Informacje dla usługodawców są powszechnie udostępniane na jednej krajowej stronie internetowej w najbardziej odpowiednich wersjach językowych określanych przez państwo członkowskie. Komisja dokładnie kontroluje stosowanie środków, o których mowa w ust. 1 i 2, ocenia ich zgodność z prawem Unii oraz, w stosownych przypadkach, podejmuje niezbędne środki na mocy uprawnień przyznanych jej w TFUE. Komisja przekazuje Radzie regularne sprawozdania dotyczące środków, o których powiadomiły państwa członkowskie, oraz, w stosownych przypadkach, dotyczące zaawansowania prowadzonej przez nią analizy lub oceny.			określonych dokumentów na język polski. 4. W sytuacjach, o których mowa w ust. 2 i 3, pracodawca dostarcza dokumenty lub ich kopie w formie papierowej albo za pośrednictwem punktu kontaktowego w rozumieniu przepisów rozdziału 2a ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej, albo z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną (Dz. U. z 2013 r. poz. 1422) albo urządzeń telekomunikacyjnych w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 16 lipca 2004 r. – Prawo telekomunikacyjne (Dz. U. z 2014 r. poz. 243 i 827).	
10.	Art. 10	Artykuł 10 - Kontrole 1. Państwa członkowskie zapewniają istnienie odpowiednich i skutecznych mechanizmów kontroli i monitorowania przewidzianych zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową oraz aby organy wskazane na podstawie prawa krajowego przeprowadzały na ich terytorium skuteczne i adekwatne kontrole w celu kontrolowania i monitorowania zgodności z przepisami i zasadami ustanowionymi w dyrektywie 96/71/WE, z uwzględnieniem odpowiednich przepisów niniejszej dyrektywy, a tym samym zagwarantowania ich odpowiedniego stosowania i egzekwowania. Niezależnie od możliwości przeprowadzania kontroli losowych, kontrole opierają się głównie na ocenie ryzyka przeprowadzonej przez właściwe organy. Ocena ryzyka może	T	Art. 15 projektu	Art. 15. Przeprowadzane przez Państwową Inspekcję Pracy kontrole pracodawców delegujących pracowników na terytorium RP nie mogą mieć charakteru dyskryminującego ani nie mogą być nieproporcjonalne.	

	wskazać sektory działalności, w których na ich terytorium skoncentrowane jest zatrudnianie pracowników delegowanych w celu świadczenia usług. W ramach takiej oceny ryzyka można w szczególności uwzględnić przeprowadzenie dużych projektów infrastrukturalnych, istnienie długich łańcuchów podwykonawców, bliskość geograficzną, szczególne problemy i potrzeby określonych sektorów, zarejestrowane przypadki naruszenia przepisów oraz szczególne narażenie niektórych grup pracowników. 2. Państwa członkowskie zapewniają, by kontrole zgodności na mocy niniejszego artykułu, nie miały charakteru dyskryminującego lub nie były nieproporcjonalne, z uwzględnieniem odpowiednich przepisów niniejszej dyrektywy. 3. Jeżeli w czasie kontroli i w świetle art. 4 niezbędne są informacje, przyjmujące państwo członkowskie i państwo członkowskie prowadzenia działalności postępują zgodnie z zasadami współpracy administracyjnej. W szczególności właściwe organy współpracują zgodnie z przepisami i zasadami określonymi w art. 6 i 7. 4. W państwach członkowskich, w których zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową ustalanie warunków zatrudnienia pracowników delegowanych, o których to warunkach mowa w art. 3 dyrektywy 96/71/WE, w szczególności minimalnych stawek płac, w tym czasu pracy, należy do partnerów społecznych, mogą oni, na odpowiednim szczeblu i po spełnieniu warunków ustanowionych przez te państwa członkowskie, również monitorować stosowanie odpowiednich warunków zatrudnienia pracowników delegowanych, o ile zagwarantowany jest odpowiedni poziom ochrony równoważny z tym wynikającym z dyrektywy 96/71/WE oraz z niniejszej dyrektywy. 5. Państwa członkowskie, w których inspekcje pracy nie mają uprawnień odnośnie do kontroli i monitorowania warunków pracy lub warunków zatrudnienia pracowników delegowanych, mogą, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, ustanawiać, modyfikować lub utrzymywać w mocy środki, procedury i				
--	--	--	--	--	--

		mechanizmy gwarantujące przestrzeganie tych warunków zatrudnienia, o ile środki te zapewniają zainteresowanym osobom odpowiedni poziom ochrony równoważny z tym wynikającym z dyrektywy 96/71/WE oraz z niniejszej dyrektywy.				
11.	Art. 11	Artykuł 11 - Ochrona praw — ułatwianie składania skarg — zaległe płatności 1. W celu egzekwowania wymogów określonych w dyrektywie 96/71/WE, w szczególności w jej art. 6, oraz w niniejszej dyrektywie, w przypadku gdy pracownicy delegowani uważają, że zostali narażeni na straty lub szkody w wyniku niezastosowania obowiązujących przepisów, nawet po ustaniu stosunku pracy, w związku z którym zarzuca się niezastosowanie przepisów, państwa członkowskie zapewniają skuteczne mechanizmy, za pomocą których pracownicy delegowani mogą bezpośrednio złożyć skargę przeciwko swoim pracodawcom, jak również zapewniają pracownikom delegowanym prawo do wszczęcia postępowania sądowego lub administracyjnego, także w państwie członkowskim, na którego terytorium pracownicy są lub byli delegowani. 2. Ustęp 1 stosuje się bez uszczerbku dla właściwości sądów państw członkowskich, określonej, w szczególności, w odpowiednich instrumentach prawa Unii lub w konwencjach międzynarodowych. 3. Państwa członkowskie zapewniają, by związki zawodowe i inne strony trzecie, takie jak stowarzyszenia, organizacje i inne podmioty prawne, które mają zgodnie z kryteriami ustanowionymi na podstawie prawa krajowego uzasadniony interes w zapewnieniu przestrzegania niniejszej dyrektywy i dyrektywy 96/71/WE, mogły brać udział w imieniu lub na rzecz pracowników delegowanych lub ich pracodawcy i za ich zgodą, we wszelkich postępowaniach sądowych lub administracyjnych, celem wdrożenia niniejszej dyrektywy i dyrektywy 96/71/WE lub egzekwowania zobowiązań z nich wynikających. 4. Ust. 1 i 3 stosuje się bez uszczerbku dla:	T	Art. 6 , 22 i 23 pkt 2) projektu	Art. 6. Skorzystanie przez pracownika delegowanego na terytorium RP albo z terytorium RP z uprawnienia do wszczęcia postępowania administracyjnego lub sądowego przeciwko pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP albo z terytorium RP nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania w zatrudnieniu. Art. 22. W ustawie z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2013 r. poz. 267, z późn. zm.) w art. 31 po § 1 dodaje się § 1a w brzmieniu: „§ 1a. Organizacja społeczna może brać udział w postępowaniu w imieniu i na rzecz pracownika delegowanego na terytorium RP lub z terytorium RP albo pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP lub z terytorium RP - za ich zgodą.”. Art. 23 pkt 2) w art. 1103⁴ § 2 otrzymuje brzmienie: „§ 2. Sprawy z powództwa pracownika, dotyczące zapewnienia warunków zatrudnienia zgodnie z ustawą z dnia o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. poz...), należą do jurysdykcji krajowej także wtedy, gdy pracownik jest albo był delegowany do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie będącym członkiem Unii Europejskiej.”.	

	a) krajowych przepisów dotyczących przedawnienia lub terminów podejmowania podobnych działań, pod warunkiem że nie są one uznawane za przepisy, które mogą spowodować, że wykonanie tych praw będzie praktycznie niemożliwe lub zbyt trudne; b) innych kompetencji i uprawnień zbiorowych partnerów społecznych, przedstawicieli pracowników i pracodawców, w stosownych przypadkach i zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową; c) krajowych przepisów proceduralnych dotyczących reprezentowania i obrony w postępowaniu przed sądami. 5. Pracownicy delegowani wszczynający postępowania sądowe lub administracyjne w rozumieniu ust. 1 są chronieni przed jakimkolwiek niekorzystnym traktowaniem przez ich pracodawcę. 6. Państwa członkowskie zapewniają, by pracodawca pracownika delegowanego był odpowiedzialny za wszelkie należności wynikające ze stosunku umownego między pracodawcą a tym pracownikiem delegowanym. Państwa członkowskie zapewniają w szczególności wprowadzenie odpowiednich mechanizmów w celu zagwarantowania, by pracownicy delegowani mogli otrzymać: a) zaległe wynagrodzenie netto należne zgodnie z obowiązującymi warunkami zatrudnienia zawartymi w art. 3 dyrektywy 96/71/WE; b) zaległe płatności wynagrodzenia lub zwrot podatków lub składek na zabezpieczenie społeczne niesłusznie pobranych z ich wynagrodzeń; c) zwrot pobranych lub potrąconych z wynagrodzenia nadmiernych kosztów zakwaterowania zapewnionego przez pracodawcę w stosunku do wynagrodzenia netto lub do jakości tego zakwaterowania;				
--	--	--	--	--	--

		d) w stosownych przypadkach — należne składki pracodawcy na rzecz wspólnych funduszy bądź instytucji partnerów społecznych, niesłusznie pobrane z ich wynagrodzeń. Niniejszy ustęp stosuje się również w przypadkach, w których pracownicy delegowani powrócili z państwa członkowskiego, do którego zostali delegowani.				
12.	Art. 12	Artykuł 12- Podwykonawstwo — odpowiedzialność 1. Aby zaradzić przypadkom oszustw i nadużyć, państwa członkowskie mogą, po zasięgnięciu opinii odpowiednich partnerów społecznych, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, przyjąć — na zasadach niedyskryminacji i proporcjonalności — dodatkowe środki w celu zapewnienia, by w łańcuchu podwykonawców wykonawca, dla którego pracodawca (usługodawca) objęty art. 1 ust. 3 dyrektywy 96/71/WE jest bezpośrednim podwykonawcą, mógł, dodatkowo lub zamiast pracodawcy, być pociągnięty do odpowiedzialności przez pracownika delegowanego w odniesieniu do zaległego wynagrodzenia netto odpowiadającego minimalnym stawkom płacy lub w odniesieniu do należnych składek płatnych na rzecz wspólnych funduszy bądź instytucji partnerów społecznych, o ile są one objęte zakresem stosowania art. 3 dyrektywy 96/71/WE. 2. W odniesieniu do rodzajów działalności wymienionych w załączniku do dyrektywy 96/71/WE państwa członkowskie zapewniają środki gwarantujące, że w łańcuchu podwykonawców pracownicy delegowani mogą pociągnąć do odpowiedzialności wykonawcę, którego ich pracodawca jest bezpośrednim podwykonawcą, oprócz pracodawcy lub zamiast niego, z tytułu nieprzestrzegania praw pracowników delegowanych, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu. 3. Odpowiedzialność, o której mowa w ust. 1 i 2, ograniczona jest do praw pracowniczych nabytych w ramach stosunku umownego między wykonawcą a jego podwykonawcą. 4. Państwa członkowskie mogą, w sposób zgodny z prawem Unii,	T	Art. 7 i 8 projektu	Art. 7. 1. Podmiot powierzający wykonanie prac, określonych w art. 5 ust. 2, pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP, ponosi wobec pracownika delegowanego na terytorium RP solidarną odpowiedzialność z tym pracodawcą za jego zobowiązania powstałe w trakcie wykonywania tych prac z tytułu zaległego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 4 ust. 2 pkt 3. 2. Do odpowiedzialności solidarnej za zobowiązania określone w ust. 1 stosuje się przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2014 r. poz. 121, z późn. zm.). Art. 8. W przypadku dochowania należytej staranności przez podmiot, o którym mowa w art. 7 ust. 1, polegającej na przekazaniu pisemnej informacji pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP o warunkach zatrudnienia, o których mowa w art. 4 ust. 2, obowiązujących na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i odebraniu od niego oświadczenia o dopełnieniu obowiązku określonego w art. 16 ust. 1, podmiot ten nie ponosi odpowiedzialności solidarnej.	

	ustanowić również w prawie krajowym bardziej rygorystyczne zasady odpowiedzialności, na zasadach niedyskryminacji i proporcjonalności w odniesieniu do zakresu i zasięgu odpowiedzialności dotyczącej podwykonawstwa. Państwa członkowskie mogą także, w sposób zgodny z prawem Unii, wprowadzić taką odpowiedzialność w innych sektorach niż te, o których mowa w załączniku do dyrektywy 96/71/WE. 5. Państwa członkowskie mogą w przypadkach, o których mowa w ust. 1, 2 i 4, postanowić, że nie pociąga się do odpowiedzialności wykonawcy, który przyjął na siebie określone w prawie krajowym zobowiązania związane z należytą starannością. 6. Zamiast zasad odpowiedzialności, o których mowa w ust. 2, państwa członkowskie mogą podjąć inne odpowiednie środki egzekwowania, zgodnie z prawem Unii i prawem krajowym lub praktyką krajową, które to środki umożliwiają, w ramach bezpośredniego związku podwykonawczego, nałożenie skutecznych i proporcjonalnych kar na wykonawcę w celu zaradzenia oszustwom i nadużyciom w sytuacjach, gdy pracownicy napotykają trudności w dochodzeniu swoich praw. 7. Państwa członkowskie informują Komisję o środkach przyjętych w myśl niniejszego artykułu i powszechnie udostępniają te informacje w najbardziej odpowiednich wersjach językowych, których wybór pozostawia się państwom członkowskim. W przypadku ust. 2 informacje przekazywane Komisji obejmują elementy określające odpowiedzialność w łańcuchu podwykonawców. W przypadku ust. 6 informacje przekazywane Komisji obejmują elementy określające skuteczność środków krajowych alternatywnych w odniesieniu do zasad odpowiedzialności, o których mowa w ust. 2. Komisja udostępnia te informacje pozostałym państwom				
--	--	--	--	--	--

		członkowskim.				
		8. Komisja dokładnie monitoruje stosowanie niniejszego artykułu.				
13.	Art. 13	Artykuł 13 - Zakres 1. Bez uszczerbku dla środków, które są przewidziane lub mogą zostać przewidziane w innych przepisach unijnych, zasady wzajemnej pomocy i wzajemnego uznawania, jak również środki i procedury przewidziane w niniejszym rozdziale stosuje się do transgranicznego egzekwowania administracyjnych kar pieniężnych lub grzywien administracyjnych nałożonych na usługodawcę prowadzącego działalność w państwie członkowskim za nieprzestrzeganie obowiązujących przepisów dotyczących delegowania pracowników do innego państwa członkowskiego. 2. Niniejszy rozdział stosuje się do administracyjnych kar pieniężnych lub grzywien administracyjnych, w tym opłat i dopłat, nałożonych przez właściwe organy lub potwierdzonych przez organy administracyjne lub sądowe lub, w stosownych przypadkach, wynikających z orzeczeń sądu pracy, w związku z nieprzestrzeganiem dyrektywy 96/71/WE lub niniejszej dyrektywy. Niniejszy rozdział nie ma zastosowania do egzekwowania kar wchodzących w zakres stosowania decyzji ramowej Rady 2005/214/WSiSW, rozporządzenia Rady (WE) nr 44/2001 i decyzji Rady 2006/325/WE.	T	Art. 26 pkt 1 ustawy	Art. 26. W ustawie z dnia 11 października 2013 r. o wzajemnej pomocy przy dochodzeniu podatków, należności celnych i innych należności pieniężnych (Dz. U. poz. 1289) wprowadza się następujące zmiany: 1) w art. 2 dodaje się pkt 8 w brzmieniu: „8) kar lub grzywien administracyjnych nałożonych w związku z naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracowników z terytorium RP w ramach świadczenia usług.”;	
14.	Art. 14	Artykuł 14 - Wyznaczenie właściwych organów Każde państwo członkowskie informuje Komisję, poprzez IMI, który organ lub organy według przepisów jego prawa krajowego są organami właściwymi dla celów niniejszego rozdziału. Państwa członkowskie mogą wyznaczyć, jeśli jest to konieczne z uwagi na strukturę ich systemów wewnętrznych, jeden lub więcej organów centralnych odpowiedzialnych za administracyjne przekazywanie i przyjmowanie wniosków oraz wspomaganie innych odpowiednich organów.	T	Art. 26 pkt 2a) ustawy oraz pkt 3 ustawy (dot. art. 109 ¹ ustawy wzajemnej pomocy	Art. 26. W ustawie z dnia 11 października 2013 r. o wzajemnej pomocy przy dochodzeniu podatków, należności celnych i innych należności pieniężnych (Dz. U. poz. 1289 oraz z 2015 r. poz. 211) wprowadza się następujące zmiany: 2) w art. 3: a) po pkt 4 dodaje się pkt 4a w brzmieniu: „4a) organ wnioskujący - właściwy organ państwa członkowskiego, który w ramach wzajemnej pomocy zwraca się z wnioskiem o powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia	

				przy dochodzeniu podatków, należności celnych i innych należności pieniężnych)	kary lub grzywny administracyjnej, o których mowa w art. 2 pkt 8 lub egzekucję takiej kary lub grzywny;”, 3) po tytule V dodaje się tytuł Va w brzmieniu: „Tytuł Va Wzajemna pomoc w zakresie należności pieniężnych, o których mowa w art. 2 pkt 8 Art. 109¹. 1. Centralne biuro łącznikowe realizuje wnioski skierowane, za pomocą jednolitego dokumentu, przez organ wnioskujący o: 1) egzekucję kary lub grzywny administracyjnej, która została nałożona przez właściwy organ zgodnie z prawem i procedurami wnioskującego państwa członkowskiego lub potwierdzona przez organ administracyjny lub sądowy lub, w odpowiednich przypadkach, sąd pracy i od której nie przysługuje dalsze odwołanie, lub 2) powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia kary lub grzywny administracyjnej – złożone za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym, o którym mowa w rozporządzeniu (UE) nr 1024/2012. 2. Wniosek, o którym mowa w ust. 1, może zostać złożony, gdy organ wnioskujący nie jest w stanie wyegzekwować kary lub grzywny lub dokonać powiadomienia o nałożeniu kary lub grzywny na podstawie przepisów obowiązujących na terytorium jego państwa. 3. Do wzajemnej pomocy w zakresie należności pieniężnych, o których mowa w art. 2 pkt 8, nie stosuje się jednolitego tytułu wykonawczego.	
15.	Art. 15	Artykuł 15 - Zasady ogólne — wzajemna pomoc i uznawanie 1. Na wniosek organu wnioskującego organ współpracujący, z zastrzeżeniem art. 16 i 17: a) egzekwuje karę lub grzywnę administracyjną, która została nałożona przez właściwy organ zgodnie z prawem i procedurami wnioskującego państwa członkowskiego lub potwierdzona przez		Art. 26 pkt 2 b) ustawy oraz pkt 3 ustawy (dot. art. 109¹ ustawy	Art. 26. W ustawie z dnia 11 października 2013 r. o wzajemnej pomocy przy dochodzeniu podatków, należności celnych i innych należności pieniężnych (Dz. U. poz. 1289 oraz z 2015 r. poz. 211) wprowadza się następujące zmiany: 2) w art. 3: b) pkt 9 otrzymuje brzmienie:	

	organ administracyjny lub sądowy lub — w odpowiednich przypadkach — sądy pracy i od której nie przysługuje dalsze odwołanie; lub b) powiadamia o decyzji w sprawie nałożenia takiej kary lub grzywny. Ponadto organ współpracujący powiadamia o jakimkolwiek innym istotnym dokumencie dotyczącym egzekucji takiej kary lub grzywny, w tym o orzeczeniu sądowym lub o ostatecznej decyzji, które mogą być w formie uwierzytelnionej kopii, stanowiącej podstawę prawną i tytuł do wykonania wniosku o egzekucję. 2. Organ wnioskujący zapewnia, by wniosek o egzekucję kary lub grzywny administracyjnej lub powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia takiej kary lub grzywny został złożony w zgodzie z przepisami ustawowymi, wykonawczymi i praktykami administracyjnymi obowiązującymi w tym państwie członkowskim. Wniosek taki zostaje złożony jedynie w sytuacji, gdy organ wnioskujący nie jest w stanie wyegzekwować takiej kary lub grzywny lub dokonać powiadomienia o nałożeniu kary lub grzywny w zgodzie z przepisami ustawowymi, wykonawczymi i praktykami administracyjnymi własnego państwa. Organ wnioskujący nie składa wniosku o egzekucję kary lub grzywny administracyjnej lub o powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia takiej kary lub grzywny, w przypadku gdy odnośna kara lub grzywna, jak również związane z nią roszczenie lub instrument umożliwiający jej egzekucję we wnioskującym państwie członkowskim, zostały zaskarżone lub zakwestionowane, i tak długo, jak są one zaskarżane i kwestionowane. 3. Właściwy organ, do którego wpłynął, zgodnie z niniejszym rozdziałem i art. 21, wniosek o egzekucję kary lub grzywny administracyjnej lub o powiadomienie o decyzji w sprawie	wzajemnej pomocy przy dochodzeniu podatków, należności celnych i innych należności pieniężnych)	„9) wniosek o udzielenie pomocy - wniosek o udzielenie informacji, wniosek o powiadomienie, wniosek o odzyskanie należności pieniężnych, wniosek o podjęcie środków zabezpieczających należności pieniężne, wniosek o powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia kary lub grzywny administracyjnej oraz wniosek o egzekucję takiej kary lub grzywny;”; 3) po tytule V dodaje się tytuł Va w brzmieniu: „Tytuł Va Wzajemna pomoc w zakresie należności pieniężnych, o których mowa w art. 2 pkt 8 Art. 109¹. 1. Centralne biuro łącznikowe realizuje wnioski skierowane, za pomocą jednolitego dokumentu, przez organ wnioskujący o: 1) egzekucję kary lub grzywny administracyjnej, która została nałożona przez właściwy organ zgodnie z prawem i procedurami wnioskującego państwa członkowskiego lub potwierdzona przez organ administracyjny lub sądowy lub, w odpowiednich przypadkach, sąd pracy i od której nie przysługuje dalsze odwołanie, lub 2) powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia kary lub grzywny administracyjnej – złożone za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym, o którym mowa w rozporządzeniu (UE) nr 1024/2012. 2. Wniosek, o którym mowa w ust. 1, może zostać złożony, gdy organ wnioskujący nie jest w stanie wyegzekwować kary lub grzywny lub dokonać powiadomienia o nałożeniu kary lub grzywny na podstawie przepisów obowiązujących na terytorium jego państwa. 3. Do wzajemnej pomocy w zakresie należności pieniężnych, o których mowa w art. 2 pkt 8, nie stosuje się jednolitego tytułu wykonawczego.	
--	---	--	--	--

		nałożenia takiej kary lub grzywny, uznaje taki wniosek bez wymagania dalszych formalności i bez zwłoki podejmuje wszystkie działania niezbędne do jego wykonania, chyba że ten organ, do którego wpłynął wniosek, postanowi powołać się na jedną z podstaw do odmowy wskazanych w art. 17. 4. W celu egzekucji kary lub grzywny administracyjnej lub powiadomienia o decyzji w sprawie nałożenia takiej kary lub grzywny organ współpracujący podejmuje działania zgodnie z krajowymi przepisami ustawowymi, wykonawczymi i praktykami administracyjnymi obowiązującymi w państwie współpracującym z zastosowaniem zasad odnoszących się do takich samych, a w przypadku ich braku — do podobnych naruszeń lub decyzji. Powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia kary lub grzywny administracyjnej przez organ współpracujący i wniosek o egzekucję uznaje się, zgodnie z krajowymi przepisami ustawowymi, wykonawczymi i praktykami administracyjnymi obowiązującymi we współpracującym państwie członkowskim, za mające ten sam skutek, jak gdyby zostały dokonane we wnioskującym państwie członkowskim.				
16.	Art. 16	Artykuł 16 Wniosek o egzekucję lub powiadomienie 1. Organ wnioskujący składa wniosek o egzekucję kary lub grzywny administracyjnej, jak również o powiadomienie o decyzji w sprawie takiej kary lub grzywny bez zbędnej zwłoki za pomocą jednolitego dokumentu, który musi zawierać co najmniej: a) imię i nazwisko bądź nazwę oraz znany adres adresata oraz wszelkie inne istotne dane lub informacje dotyczące tożsamości adresata; b) streszczenie faktów i okoliczności naruszenia, charakter wykroczenia i odpowiednie przepisy mające zastosowanie; c) instrument umożliwiający egzekucję we wnioskującym państwie członkowskim i wszelkie inne odpowiednie informacje	T	Art. 26 pkt 3 ustawy (dot. art. 109² oraz art. 109³ ustawy wzajemnej pomocy przy dochodzeniu podatków, należności celnych i innych należności)	Art. 26. W ustawie z dnia 11 października 2013 r. o wzajemnej pomocy przy dochodzeniu podatków, należności celnych i innych należności pieniężnych (Dz. U. poz. 1289 oraz z 2015 r. poz. 211) wprowadza się następujące zmiany: 3) po tytule V dodaje się tytuł Va w brzmieniu: „Tytuł Va Wzajemna pomoc w zakresie należności pieniężnych, o których mowa w art. 2 pkt 8 Art. 109². 1. Organ wnioskujący składa wniosek o egzekucję kary lub grzywny administracyjnej, jak również o powiadomienie o decyzji w sprawie takiej kary lub grzywny, który wskazuje co najmniej: 1) imię i nazwisko bądź nazwę, znany adres oraz wszelkie inne istotne informacje dotyczące	

	lub dokumenty, w tym te o charakterze sądowym, dotyczące przedmiotowego roszczenia bądź kary lub grzywny administracyjnej; oraz d) nazwę, adres i inne dane kontaktowe właściwego organu odpowiedzialnego za rozpatrzenie kary lub grzywny administracyjnej oraz, jeśli nie jest to ten sam organ, właściwego organu, który może udzielić dodatkowych informacji dotyczących kary lub grzywny czy możliwości odwołania się od obowiązku zapłaty lub zaskarżenia stanowiącej o nich decyzji. 2. Dodatkowo, poza elementami określonymi w ust. 1, wniosek zawiera: a) w przypadku powiadomienia w sprawie decyzji — cel powiadomienia oraz termin, w jakim należy go dokonać; b) w przypadku wniosku o egzekucję — datę, kiedy orzeczenie lub decyzja stały się wykonalne lub ostateczne, opis rodzaju oraz wysokości kary lub grzywny administracyjnej, wszelkie daty istotne dla procedury egzekwowania, w tym informacje, czy i jeżeli tak, to w jaki sposób doręczono pozwanemu (pozanym) orzeczenie lub decyzję lub czy wydano orzeczenie zaoczne, a także potwierdzenie organu wnioskującego, że kara lub grzywna nie podlega dalszemu odwołaniu, oraz opis roszczenia, w związku z którym składany jest wniosek oraz jego poszczególnych składników. 3. Organ współpracujący podejmuje wszelkie niezbędne kroki, by powiadomić usługodawcę o wniosku o egzekucję lub o decyzji w sprawie nałożenia kary lub grzywny administracyjnej oraz o istotnych dokumentach, gdy jest to konieczne, zgodnie ze swoim prawem krajowym lub praktyką krajową — czyni to bez zwłoki, ale nie później niż w ciągu jednego miesiąca od otrzymania wniosku. Organ współpracujący jak najszybciej informuje organ wnioskujący o:	innych należności pieniężnych)	tożsamości adresata; 2) streszczenie faktów i okoliczności naruszenia prawa, charakter tego naruszenia i odpowiednie przepisy mające zastosowanie; 3) tytuł wykonawczy umożliwiający egzekucję we wnioskującym państwie członkowskim i wszelkie inne odpowiednie informacje lub dokumenty, w tym o charakterze sądowym, dotyczące przedmiotowego żądania bądź kary lub grzywny administracyjnej oraz 4) nazwę, adres i inne dane kontaktowe właściwego organu odpowiedzialnego za rozpatrzenie kary lub grzywny administracyjnej oraz, jeśli nie jest to ten sam organ, właściwego organu, który może udzielić dodatkowych informacji dotyczących kary lub grzywny czy możliwości odwołania się od obowiązku zapłaty lub zaskarżenia stanowiącej o nich decyzji. 2. Dodatkowo, poza elementami określonymi w ust. 1, wniosek zawiera: 1) w przypadku wniosku o egzekucję kary lub grzywny administracyjnej – datę, kiedy orzeczenie lub decyzja stały się wykonalne lub ostateczne, opis rodzaju oraz wysokości kary lub grzywny administracyjnej, wszelkie daty istotne dla procedury egzekwowania, w tym informacje, czy i jeżeli tak, to w jaki sposób doręczono stronie orzeczenie lub decyzję lub czy wydano orzeczenie zaoczne, a także potwierdzenie organu wnioskującego, że kara lub grzywna nie podlega dalszemu odwołaniu, oraz opis żądania, w związku z którym składany jest wniosek, oraz jego poszczególnych elementów; 2) w przypadku powiadomienia o decyzji w sprawie nałożenia kary lub grzywny administracyjnej – cel powiadomienia oraz termin, w jakim należy go dokonać. Art. 109³. 1. Centralne biuro łącznikowe	
--	--	---------------------------------------	---	--

		a) działaniu podjętym na jego wniosek o egzekucję i powiadomienie, a dokładniej o dacie, w której powiadomiono odbiorcę; b) podstawach odmowy, w przypadku gdy organ współpracujący odmawia wykonania wniosku o egzekucję kary lub grzywny administracyjnej lub odmawia powiadomienia o decyzji w sprawie nałożenia kary lub grzywny administracyjnej zgodnie z art. 17.			podejmuje wszelkie niezbędne kroki, by powiadomić pracodawcę delegującego pracowników z terytorium RP o wniosku o egzekucję kary lub grzywny administracyjnej lub o decyzji w sprawie nałożenia kary lub grzywny administracyjnej oraz, jeżeli jest to niezbędne, o stosownych dokumentach, i czyni to bez zwłoki, ale nie później niż w ciągu jednego miesiąca od otrzymania wniosku. 2. Centralne biuro łącznikowe bez zbędnej zwłoki informuje organ wnioskujący o: 1) działaniu podjętym na jego wniosek o egzekucję kary lub grzywny administracyjnej i powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia kary lub grzywny administracyjnej, w tym o dacie, w której powiadomiono odbiorcę; 2) podstawach odmowy, w przypadkach określonych w art. 109⁴.	
17.	Art. 17	Artykuł 17 - Podstawy odmowy Współpracujące organy nie są zobowiązane do wykonania wniosku o egzekucję lub powiadomienia o decyzji, jeśli wniosek ten nie zawiera informacji, o których mowa w art. 16 ust. 1 i 2, jest niekompletny lub jest wyraźnie sprzeczny z decyzją leżącą u jego podstaw. Ponadto współpracujące organy mogą również odmówić wykonania wniosku o egzekucję w następujących okolicznościach: a) analiza współpracującego organu jasno wykazuje, że prognozowane koszty lub zasoby wymagane do egzekucji kary lub grzywny administracyjnej są nieproporcjonalnie wysokie w stosunku do kwoty, której ma dotyczyć egzekucja, lub egzekucja taka wiązałaby się z istotnymi trudnościami; b) ogólna kwota kary pieniężnej lub grzywny wynosi mniej niż 350 EUR lub równowartość tej kwoty;	T	Art. 26 pkt 3 ustawy (dot. art. 109 ⁴ ustawy wzajemnej pomocy przy dochodzeniu podatków, należności celnych i innych należności pieniężnych	Art. 26. W ustawie z dnia 11 października 2013 r. o wzajemnej pomocy przy dochodzeniu podatków, należności celnych i innych należności pieniężnych (Dz. U. poz. 1289 oraz z 2015 r. poz. 211) wprowadza się następujące zmiany: 3) po tytule V dodaje się tytuł Va w brzmieniu: „Tytuł Va Wzajemna pomoc w zakresie należności pieniężnych, o których mowa w art. 2 pkt 8 Art. 109⁴. 1. Centralne biuro łącznikowe nie jest zobowiązane do wykonania wniosku o egzekucję kary lub grzywny administracyjnej lub powiadomienia o decyzji w sprawie nałożenia takiej kary lub grzywny, jeśli wniosek ten nie zawiera informacji, o których mowa w art. 109², jest niekompletny lub jest wyraźnie sprzeczny z decyzją, której dotyczy. 2. Centralne biuro łącznikowe może odmówić wykonania wniosku o egzekucję kary lub	

		c) nie przestrzegano zapisanych w konstytucji współpracującego państwa członkowskiego podstawowych praw i wolności przysługujących pozwanym oraz mających do nich zastosowanie zasad prawnych.		ych)	grzywny administracyjnej, również w sytuacji, gdy: 1) analiza jasno wykazuje, że prognozowane koszty wymagane do egzekucji kary lub grzywny administracyjnej są nieproporcjonalnie wysokie w stosunku do kwoty, której ma dotyczyć egzekucja, lub egzekucja taka wiązałaby się z istotnymi trudnościami; 2) ogólna kwota kary pieniężnej lub grzywny wynosi mniej niż 350 EUR; jeżeli ogólna kwota kary pieniężnej lub grzywny jest wyrażona w innej walucie niż EUR należy ją przeliczyć na złotówki według średniego kursu złotego w stosunku do tej waluty określonego przez Narodowy Bank Polski z dnia wydania decyzji w sprawie nałożenia kary lub grzywny administracyjnej, a następnie otrzymaną kwotę przeliczyć według średniego kursu złotego w stosunku do EUR z tego dnia; 3) nie przestrzegano zapisanych w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej podstawowych praw i wolności przysługujących stronom.	
18.	Art. 18	Artykuł 18 Zawieszenie postępowania 1. Jeżeli w trakcie postępowania w sprawie egzekucji lub powiadomienia kara lub grzywna administracyjna lub związane z nią roszczenie zostają zakwestionowane lub zostaje złożone od nich odwołanie przez zainteresowanego usługodawcę lub zainteresowaną stronę, postępowanie w sprawie transgranicznej egzekucji nałożonej kary lub grzywny zostaje zawieszone w oczekiwaniu na decyzję odpowiedniego podmiotu lub organu właściwego dla sprawy we wnioskującym państwie członkowskim. Wszelkie odwołania bądź wnioski kwestionujące składa się przed odpowiednim podmiotem lub organem właściwym we wnioskującym państwie członkowskim.	T	Art. 26 pkt 3 ustawy (dot. art. 109 ⁵ ustawy wzajemnej pomocy przy dochodzeniu podatków, należności celnych i innych należności)	Art. 26. W ustawie z dnia 11 października 2013 r. o wzajemnej pomocy przy dochodzeniu podatków, należności celnych i innych należności pieniężnych (Dz. U. poz. 1289 oraz z 2015 r. poz. 211) wprowadza się następujące zmiany: 3) po tytule V dodaje się tytuł Va w brzmieniu: „Tytuł Va Wzajemna pomoc w zakresie należności pieniężnych, o których mowa w art. 2 pkt 8 Art. 109⁵. 1. Jeżeli w trakcie postępowania w sprawie egzekucji kary lub grzywny administracyjnej lub powiadomienia o decyzji w sprawie nałożenia kary lub grzywny administracyjnej, kara lub grzywna administracyjna lub związane z nią żądanie	

		Organ wnioskujący niezwłocznie powiadamia organ współpracujący o zaskarżeniu. 2. Spory dotyczące środków egzekucyjnych przedsięwziętych we współpracującym państwie członkowskim lub dotyczące ważności powiadomienia dokonanego przez współpracujący organ są wnoszone do właściwego organu lub organu sądowego tego państwa członkowskiego zgodnie z jego przepisami ustawowymi i wykonawczymi.		innych należności pieniężnych)	zostają zakwestionowane lub zostaje złożone od nich odwołanie przez zainteresowaną stronę, postępowanie w sprawie transgranicznej egzekucji nałożonej kary lub grzywny zostaje zawieszane do czasu wydania decyzji przez odpowiedni podmiot lub organ właściwy dla sprawy we wnioskującym państwie członkowskim. 2. Wszelkie odwołania bądź wnioski kwestionujące składa się przed odpowiednim podmiotem lub organem właściwym we wnioskującym państwie członkowskim. 3. Spory dotyczące środków egzekucyjnych podjętych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub dotyczące ważności powiadomienia dokonanego przez polski organ są wnoszone do właściwego organu lub organu sądowego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.	
19.	Art. 19	Artykuł 19 Koszty 1. Kwoty wyegzekwowane w związku z karami lub grzywnami, o których mowa w niniejszym rozdziale, przypadają organowi współpracującemu. Organ współpracujący egzekwuje należne kwoty w swojej walucie, zgodnie z przepisami ustawowymi i wykonawczymi oraz procedurami lub praktykami administracyjnymi mającymi zastosowanie do podobnych roszczeń w tym państwie członkowskim. Współpracujący organ, w razie potrzeby, przelicza, zgodnie ze swoim prawem krajowym i praktyką krajową, kwotę kary lub grzywny na walutę państwa współpracującego, stosując kurs walutowy z dnia nałożenia kary lub grzywny. 2. Państwa członkowskie nie żądają od siebie wzajemnie zwrotu kosztów udzielenia sobie wzajemnej pomocy na podstawie	T	Art. 26 pkt 3 ustawy (dot. art. 109⁶ ustawy wzajemnej pomocy przy dochodzeniu podatków, należności celnych i innych należności pieniężnych	Art. 26. W ustawie z dnia 11 października 2013 r. o wzajemnej pomocy przy dochodzeniu podatków, należności celnych i innych należności pieniężnych (Dz. U. poz. 1289 oraz z 2015 r. poz. 211) wprowadza się następujące zmiany: 3) po tytule V dodaje się tytuł Va w brzmieniu: „Tytuł Va Wzajemna pomoc w zakresie należności pieniężnych, o których mowa w art. 2 pkt 8 Art. 109⁶. Kwoty kar lub grzywien administracyjnych egzekwowane są w walucie polskiej i stanowią dochód budżetu państwa.”.	

		niniejszej dyrektywy lub na skutek jej stosowania.		ych)		
20.	Art. 20	Artykuł 20 - Kary Państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące kar mających zastosowanie w przypadku naruszenia krajowych przepisów przyjętych zgodnie z niniejszą dyrektywą oraz przyjmują wszystkie niezbędne środki mające zapewnić wdrożenie i przestrzeganie tych przepisów. Przewidziane kary są skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Państwa członkowskie informują Komisję o tych przepisach najpóźniej do dnia 18 czerwca 2016 r. Niezwłocznie informują one o wszelkich późniejszych zmianach ich dotyczących.	T	Art. 18 i 19 projektu	Art. 18. Kto, będąc pracodawcą delegującym pracownika na terytorium RP: 1) nie wyznacza osoby, o której mowa w art. 16 ust. 1, 2) nie składa Państwowej Inspekcji Pracy najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi oświadczenia, o którym mowa w art. 16 ust. 2, 3) nie zawiadamia o każdej zmianie informacji zawartych w oświadczeniu, zgodnie z art. 16 ust. 3, 4) nie przechowuje w okresie delegowania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w formie elektronicznej lub papierowej dokumentów, o których mowa w art. 17 ust. 1, 5) nie udostępnia w okresie delegowania pracownika na terytorium RP, na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, dokumentów zgodnie z art. 17 ust. 2, 6) nie dostarcza w okresie 2 lat po zakończeniu wykonywania pracy przez pracownika delegowanego na terytorium RP, na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, dokumentów, zgodnie z art. 17 ust. 3 - podlega karze grzywny od 1 000 do 30 000 złotych. Art. 19. Kto, będąc pracodawcą delegującym pracownika z terytorium RP lub przedsiębiorcą w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej, nie udziela informacji na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, zgodnie z art. 12 ust. 2, podlega karze grzywny od 1 000 do 30 000 złotych.	
21.	Art. 21	Artykuł 21 - System wymiany informacji na rynku wewnętrznym 1. Współpraca administracyjna i wzajemna pomoc między właściwymi organami państw członkowskich, o której to współpracy i pomocy mowa jest w art. 6 i 7, art. 10 ust. 3 oraz art.	T	Art. 9 ust. 3 projektu	Art. 9 ust. 3. Realizacja działań, o których mowa w ust. 2 pkt 4, odbywa się za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym, o którym mowa w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr	

		14–18 prowadzona jest za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym (IMI) ustanowionego rozporządzeniem (UE) nr 1024/2012. 2. Państwa członkowskie mogą stosować umowy lub porozumienia dwustronne dotyczące współpracy administracyjnej i wzajemnej pomocy między właściwymi organami tych państw w zakresie stosowania i monitorowania warunków zatrudnienia mających zastosowanie do pracowników delegowanych, o których to warunkach mowa w art. 3 dyrektywy 96/71/WE, o ile warunki tych umów lub porozumień nie wpływają niekorzystnie na prawa i obowiązki pracowników oraz przedsiębiorstw, których dotyczą. Państwa członkowskie informują Komisję o stosowanych przez nie umowach lub porozumieniach dwustronnych i powszechnie udostępniają teksty takich umów dwustronnych. 3. W kontekście umów lub porozumień dwustronnych, o których mowa w ust. 2, właściwe organy państw członkowskich korzystają z IMI w najszerszym możliwym zakresie. W każdym przypadku, w którym właściwy organ jednego z zainteresowanych państw członkowskich skorzystał z IMI, z systemu tego w miarę możliwości korzysta się do przeprowadzania wszelkich wymaganych kolejnych czynności.			1024/2012 z dnia 25 października 2012 r. w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym i uchylającym decyzję Komisji 2008/49/WE („rozporządzenie w sprawie IMI”) (Dz. Urz. UE L 316 z 14.11.2012, str. 1). W niezbędnym zakresie stosuje się postanowienia umów lub porozumień dwustronnych dotyczących współpracy i wzajemnej pomocy między właściwymi organami tych państw.	
22.	Art. 22	Artykuł 22 - Zmiana rozporządzenia (UE) nr 1024/2012 W załączniku do rozporządzenia (UE) nr 1024/2012 dodaje się punkty w brzmieniu: „6. Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (18): art. 4. 7. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług i zmieniająca rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za	N			

		pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym (»rozporządzenie w sprawie IMI«) (19): art. 6 i 7, art. 10 ust. 3 oraz art. 14–18.				
23.	Art. 23	Artykuł 23 - Transpozycja 1. Państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia 18 czerwca 2016 r. Niezwłocznie informują o tym Komisję. Środki przyjęte przez państwa członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odesłania określone są przez państwa członkowskie. 2. Państwa członkowskie przekazują Komisji tekst podstawowych przepisów prawa krajowego przyjętych w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.	T		Niniejsza ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia: (...) 2) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniająca 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)	
24.	Art. 24	Artykuł 24 - Przegląd 1. Komisja dokonuje przeglądu stosowania i wdrożenia niniejszej dyrektywy. Nie później niż dnia 18 czerwca 2019 r. Komisja przedstawi Parlamentowi Europejskiemu, Radzie i Europejskiemu Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu sprawozdanie dotyczące stosowania i wdrożenia niniejszej dyrektywy i w stosownych przypadkach zaproponuje niezbędne zmiany i modyfikacje. 2. Podczas przeglądu Komisja, po konsultacji z państwami członkowskimi oraz — w stosownych przypadkach — z partnerami społecznymi na szczeblu Unii, ocenia w szczególności: a) konieczność i odpowiedniość elementów faktycznych służących stwierdzeniu rzeczywistego delegowania, o którym mowa w art. 4, w tym możliwości zmiany istniejących elementów lub zdefiniowania ewentualnych nowych elementów do uwzględnienia w celu określenia, czy przedsiębiorstwo	N			

		rzeczywiście istnieje, a delegowany pracownik tymczasowo wykonuje swoją pracę; b) adekwatność dostępnych danych dotyczących procesu delegowania; c) odpowiedniość i adekwatność stosowania krajowych środków kontrolnych, o których mowa w art. 9, w świetle doświadczeń z systemem współpracy administracyjnej i wymiany informacji, skuteczności tego systemu, opracowania bardziej spójnych, ustandaryzowanych dokumentów, ustanowienia wspólnych zasad lub norm dotyczących kontroli w dziedzinie delegowania pracowników oraz zmian technologicznych; d) środki dotyczące odpowiedzialności lub egzekwowania, o których mowa w art. 12, wprowadzone z myślą o zapewnieniu zgodności z obowiązującymi przepisami i skutecznej ochronie praw pracowniczych w łańcuchach podwykonawstwa; e) stosowanie przepisów dotyczących transgranicznego egzekwowania administracyjnych kar pieniężnych i grzywnien administracyjnych, określonych w rozdziale VI, szczególnie w świetle doświadczeń z systemem i jego skuteczności; f) stosowanie dwustronnych umów lub porozumień w sprawie IMI, uwzględniając w stosownych przypadkach sprawozdanie, o którym mowa w art. 25 ust. 1 rozporządzenia (UE) nr 1024/2012; g) możliwość dostosowania określonych w art. 6 ust. 6 terminów dostarczenia informacji, o które zwracają się państwa członkowskie lub Komisja, polegającego na skróceniu tych terminów, mając na względzie postępy osiągnięte w zakresie funkcjonowania i wykorzystywania IMI.				
25.	Art. 25	Artykuł 25 - Wejście w życie Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie dwudziestego dnia po jej opublikowaniu w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej.	N			
26.	Art. 26	Artykuł 26 - Adresaci	N			

		Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.				
--	--	--	--	--	--	--