

UZASADNIENIE

I. Część ogólna

Niniejsza ustawa ma na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego dyrektywy 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, zmieniającej rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”) (Dz. Urz. UE L 159 z 28.05.2014, s. 11), zwanej dalej „dyrektywą 2014/67/UE”. Zgodnie z art. 23 ust. 1 tej dyrektywy państwa członkowskie zobowiązane są do dnia 18 czerwca 2016 r. przyjąć przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do jej wykonania.

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 96/71/WE z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. Urz. UE L 18 z 21.01.1997, str. 1; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 2, str. 431), zwana dalej „dyrektywą podstawową”, reguluje sytuacje, w których pracownicy są tymczasowo oddelegowani przez swojego pracodawcę do innego państwa członkowskiego w ramach świadczonych w tym państwie usług. Przepisy dyrektywy stosuje się do przedsiębiorstw:

- a) delegujących pracowników na własny rachunek i pod swoim kierownictwem na terytorium państwa członkowskiego, w ramach umowy zawartej między przedsiębiorstwem delegującym a odbiorcą usług, działającym w danym państwie członkowskim, o ile istnieje stosunek pracy pomiędzy przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w ciągu okresu delegowania, lub
- b) delegujących pracowników do zakładu albo przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorców na terytorium państwa członkowskiego, o ile istnieje stosunek pracy między przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w ciągu okresu delegowania, lub
- c) pracy tymczasowej lub agencji wynajmującej pracowników przedsiębiorstwu prowadzącemu działalność gospodarczą lub działającemu na terytorium państwa członkowskiego, o ile przez cały okres delegowania istnieje stosunek pracy pomiędzy przedsiębiorstwem pracy tymczasowej lub agencją wynajmującą a pracownikiem.

Dyrektywa podstawowa wskazuje, które przepisy prawa obowiązujące w państwie świadczenia usług, dotyczące warunków zatrudnienia (m.in. maksymalne okresy pracy i minimalne okresy wypoczynku, minimalny wymiar płatnego urlopu wypoczynkowego, minimalne stawki płacy wraz ze stawką za nadgodziny) mają zastosowanie do pracowników delegowanych niezależnie od tego, jakie prawo ma zastosowanie do ich stosunków pracy (art. 3 ust. 1). Przepisy nie stanowią jednocześnie przeszkody dla stosowania korzystniejszych dla pracowników warunków zatrudnienia (art. 3 ust. 7).

Obowiązujące regulacje prawne, które implementowały do polskiego porządku prawnego dyrektywę podstawową, zostały zawarte przede wszystkim w rozdziale IIa działu drugiego ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.) „Warunki zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z państwa będącego członkiem Unii Europejskiej”, a także w ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 640, z późn. zm.) oraz w ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2014 r. poz. 101, z późn. zm.).

Przepisy ww. rozdziału IIa Kodeksu pracy stosuje się w przypadku wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracownika skierowanego do tej pracy na określony czas przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie będącym członkiem Unii Europejskiej. Taki pracodawca, kierując pracownika do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:

- 1) w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem zagranicznym,
- 2) w zagranicznym oddziale (filii) tego pracodawcy lub
- 3) jako agencja pracy tymczasowej

– ma obowiązek zapewnienia pracownikowi warunków zatrudnienia nie mniej korzystnych niż wynikające z przepisów Kodeksu pracy oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników (art. 67¹ Kodeksu pracy). Powyższe warunki zatrudnienia dotyczą:

- 1) norm i wymiaru czasu pracy oraz okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego,
- 2) wymiaru urlopu wypoczynkowego,
- 3) minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów,
- 4) wysokości dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 5) bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 6) uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem,
- 7) zatrudniania młodocianych oraz wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko,
- 8) zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu,
- 9) wykonywania pracy zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (art. 67² § 1 Kodeksu Pracy).

Wyżej wymienionych pkt 2-4 nie stosuje się jednak do pracowników skierowanych do pracy na terytorium RP, jeżeli zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami wykonują oni 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 poza budownictwem, przewidziane w umowie zawartej przez pracodawcę z podmiotem zagranicznym, których wykonanie jest niezbędne do korzystania z dostarczonych wyrobów (art. 67² § 2 Kodeksu Pracy).

Powyższe przepisy stosuje się odpowiednio w przypadku wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracownika skierowanego do tej pracy przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie niebędącym członkiem Unii Europejskiej (art. 67³ § 1 Kodeksu Pracy). Przepisy te nie mają natomiast zastosowania do przedsiębiorstw marynarki handlowej w odniesieniu do załóg na morskich statkach handlowych, jeżeli pracodawca ma siedzibę w państwie będącym członkiem Unii Europejskiej lub w państwie członkowskim Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stronie umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym (art. 67⁴ Kodeksu pracy).

Dyrektywa podstawowa nałożyła na państwa członkowskie obowiązek wyznaczenia jednego lub większej liczby biur łącznikowych lub innych właściwych organów krajowych dla celów współpracy administracyjnej. W Polsce rolę takiego biura pełni Państwowa Inspekcja Pracy. Zgodnie z art. 10 ust. 1 pkt 14 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy do zadań tego organu należy współpraca z urzędami państw członkowskich Unii Europejskiej odpowiedzialnymi za nadzór nad warunkami pracy i zatrudnienia pracowników, polegająca na:

- 1) udzielaniu informacji o warunkach zatrudnienia pracowników skierowanych do wykonywania pracy na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej na

- określony czas, przez pracodawcę mającego siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
- 2) informowaniu o stwierdzonych wykroczeniach przeciwko prawom pracowników skierowanych do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na określony czas przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie będącym członkiem Unii Europejskiej,
 - 3) wskazywaniu organu nadzoru nad rynkiem pracy, właściwego do udzielania żądanej informacji ze względu na zakres jego działania.

Ponadto, zgodnie z dyrektywą podstawową, należy zapewnić możliwość dochodzenia przed sądem prawa do warunków pracy i zatrudnienia, zagwarantowanego dyrektywą, w państwie członkowskim, na którego terytorium jest lub był delegowany pracownik, z zastrzeżeniem prawa do wszczęcia postępowania sądowego w innym państwie członkowskim, zgodnie z istniejącymi umowami międzynarodowymi o właściwości sądu. W Polsce obowiązek ten został zrealizowany przez art. 1103⁴ § 2 Kodeksu postępowania cywilnego, zgodnie z którym sprawy z powództwa pracownika, dotyczące zapewnienia warunków zatrudnienia zgodnie z art. 67¹ i art. 67² Kodeksu pracy, należą do jurysdykcji krajowej także wtedy, gdy pracownik jest albo był skierowany do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie będącym członkiem Unii Europejskiej.

Dyrektywa 2014/67/UE, której wdrożenie ma zapewnić niniejszy projekt ustawy, służy przede wszystkim zagwarantowaniu przestrzegania odpowiedniego poziomu ochrony praw pracowników delegowanych w celu transgranicznego świadczenia usług, określonych w dyrektywie podstawowej. Chodzi tu w szczególności o egzekwowanie minimalnych warunków zatrudnienia mających zastosowanie w państwie członkowskim, w którym usługa ma być świadczona, przy jednoczesnym ułatwieniu korzystania przez usługodawców ze swobody świadczenia usług oraz promowaniu uczciwej konkurencji między usługodawcami (a tym samym wsparciu funkcjonowania rynku wewnętrznego).

Kluczowe zagadnienia uregulowane dyrektywą 2014/67/UE dotyczą:

- polepszenia dostępu do informacji – w szczególności poprzez stworzenie przez każde państwo członkowskie jednej krajowej strony internetowej, na której państwa mają wskazywać 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,
- wzmocnienia współpracy administracyjnej pomiędzy właściwymi organami państw członkowskich, m.in. poprzez wprowadzenie terminów na udzielenie odpowiedzi (2 dni robocze na odpowiedź w sytuacjach wymagających pilnej reakcji, a w innych sprawach 25 dni roboczych),
- możliwości wprowadzenia i stosowania określonych w dyrektywie 2014/67/UE wymogów administracyjnych i środków kontrolnych, w celu skutecznego monitorowania zgodności ze zobowiązaniami ustanowionymi w dyrektywie podstawowej oraz dyrektywie 2014/67/UE,
- wprowadzenia mechanizmów umożliwiających badanie, czy przedsiębiorstwo delegujące pracowników rzeczywiście prowadzi znaczącą działalność w państwie siedziby oraz czy delegowanie pracownika ma charakter tymczasowy, w celu zapobiegania nadużyciom i obchodzeniu przepisów o delegowaniu pracowników,

- wprowadzenia, w stosunku do rodzajów działalności określonych w załączniku do dyrektywy podstawowej, szczególnych rozwiązań, tj. odpowiedzialności solidarnej lub innych, odpowiednich środków wykonawczych, zgodnie z przepisami prawa krajowego i prawa unijnego, w celu walki z oszustwami i nadużyciami,
- wprowadzenia mechanizmów umożliwiających transgraniczne egzekwowanie grzywn i kar administracyjnych za nieprzestrzeganie obowiązujących przepisów dotyczących delegowania pracowników.

II. Część szczegółowa

W celu ustanowienia jednej kompleksowej regulacji dotyczącej kluczowych zagadnień związanych z delegowaniem pracowników w ramach świadczenia usług, projekt ustawy obejmuje zagadnienia normowane dyrektywą podstawową oraz dyrektywą 2014/67/UE. W konsekwencji oznacza to zamieszczenie w niniejszym projekcie zarówno przepisów wdrażających dyrektywę podstawową (poprzez przeniesienie ich z ustaw obowiązujących), jak również ustanowienie nowych regulacji, stanowiących implementację dyrektywy 2014/67/UE.

Poniżej zostanie przedstawione szczegółowe uzasadnienie poszczególnych przepisów ustawy.

1) Rozdział I „Przepisy ogólne”

W niniejszym rozdziale zawarte zostały przepisy określające zakres przedmiotowy ustawy oraz definicje pojęć używanych w ustawie.

Art. 1

W tym przepisie uregulowano zakres przedmiotowy ustawy, który obejmuje zasady: delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług, kontroli przestrzegania przepisów o delegowaniu pracowników (oraz realizacji obowiązków informacyjnych związanych z delegowaniem pracowników), współpracy z właściwymi organami innych państw członkowskich dotyczącej delegowania pracowników oraz ochrony pracowników delegowanych na i z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Art. 2

Regulacja zawarta w tym przepisie wskazuje podmioty, do których nie stosuje się przepisów ustawy. Są to przedsiębiorstwa marynarki handlowej w odniesieniu do załóg na morskich statkach handlowych.

Art. 3

Ze względu na fakt, iż projektowana ustawa po raz pierwszy w sposób całościowy reguluje problematykę delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, przepis ten zawiera definicje pojęć używanych w ustawie. Są to następujące pojęcia: państwo członkowskie, pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP, pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP, pracownik delegowany na terytorium RP, pracownik delegowany z terytorium RP, właściwy organ.

2) Rozdział II „Warunki zatrudnienia pracowników delegowanych na terytorium RP”

Proponuje się przeniesienie do tego rozdziału, z odpowiednią modyfikacją, przepisów zawartych obecnie w rozdziale IIa działu drugiego Kodeksu pracy – „Warunki zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z państwa będącego członkiem Unii Europejskiej”. Dodatkowo w rozdziale tym proponuje się zamieścić regulację mającą na celu ochronę pracowników delegowanych z tytułu wszczęcia przez nich postępowania administracyjnego lub sądowego.

Art. 4

Przepis ten zawiera uregulowany obecnie w art. 67¹ Kodeksu pracy obowiązek, zgodnie z którym pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP jest zobligowany zapewnić takiemu pracownikowi minimalne warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż wynikające z przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników.

Warunki te obejmują: normy i wymiar czasu pracy oraz okresy odpoczynku dobowego i tygodniowego, wymiar urlopu wypoczynkowego, minimalne wynagrodzenie za pracę, wysokość dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, bezpieczeństwo i higienę pracy, uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem, zatrudnianie młodocianych oraz wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko, zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu oraz wykonywanie pracy zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (art. 67² § 1 Kodeksu pracy).

Przepis ten uwzględnia brzmienie art. 3 ust. 1 dyrektywy podstawowej.

Art. 5

Zgodnie z tym przepisem, jeśli pracownik wykonuje zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami 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, nie ma obowiązku zapewnienia wobec niego warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru urlopu wypoczynkowego, minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, określonych w art. 4 ust. 2 pkt 2-4 projektu ustawy. Stanowi to odzwierciedlenie obowiązującej regulacji art. 67² § 2 Kodeksu pracy.

Powyższego wyłączenia nie stosuje się natomiast do pracownika, który wykonuje 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, ulepszenie, prace malarskie i porządkowe.

Przepis ten uwzględnia brzmienie art. 3 ust. 2 dyrektywy podstawowej.

Art. 6

Proponuje się zawarcie w tym artykule przepisu stanowiącego, iż skorzystanie przez pracownika delegowanego na terytorium RP albo z terytorium RP z uprawnienia do wszczęcia postępowania administracyjnego lub sądowego przeciwko pracodawcy nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania w zatrudnieniu.

Dyrektywa 2014/67/UE wymaga bowiem, by pracownicy delegowani, którzy wszczynają postępowania sądowe lub administracyjne byli chronieni przed jakimkolwiek niekorzystnym traktowaniem przez ich pracodawcę (art. 11 ust. 5).

3) Rozdział III „Odpowiedzialność solidarna podmiotu powierzającego wykonanie prac”

Rozdział ten zawiera propozycję wprowadzenia regulacji dotyczącej odpowiedzialności solidarnej pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP i podmiotu powierzającego wykonanie prac, określonych w art. 5 ust. 2 projektowanej ustawy, oraz instytucję należytej staranności, której wykazanie przez podmiot powierzający wykonanie prac będzie powodowało zwolnienie go z odpowiedzialności.

Dyrektywa 2014/67/UE stanowi, iż wprowadzenie instytucji odpowiedzialności solidarnej przez państwa członkowskie ma mieć charakter dobrowolny. Jednakże w stosunku do rodzajów działalności określonych w załączniku do dyrektywy podstawowej, państwa członkowskie muszą wprowadzić szczególne rozwiązania, tj. odpowiedzialność solidarną albo inne odpowiednie środki wykonawcze zgodne z przepisami prawa krajowego i prawa unijnego. Obligatoryjna odpowiedzialność ma dotyczyć wyłącznie bezpośrednich podwykonawców. Ponadto państwa członkowskie mogą postanowić, że nie pociąga się do odpowiedzialności podmiotu powierzającego wykonanie prac, który przyjął na siebie określone w prawie krajowym zobowiązania związane z należyłą starannością (art. 12).

Art. 7

Przepis wprowadza zasadę, zgodnie z którą podmiot powierzający wykonanie prac określonych w art. 5 ust. 2 projektowanej ustawy 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, w wysokości minimalnego wynagrodzenia. Do odpowiedzialności solidarnej za ww. zobowiązania stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego.

Art. 8

Artykuł reguluje instytucję należytej staranności i skutki jej dochowania przez podmiot powierzający wykonanie prac, określonych w art. 5 ust. 2 projektowanej ustawy. Ma ona polegać na przekazaniu pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia, obowiązujących na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i odebraniu od niego obligatoryjnego oświadczenia o dopełnieniu obowiązku złożenia deklaracji przewidzianej w ustawie. W konsekwencji powyższego podmiot ten nie ponosi odpowiedzialności solidarnej.

4) Rozdział IV „Zadania i uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy”

Rozdział określa zadania Państwowej Inspekcji Pracy związane z delegowaniem pracowników w ramach świadczenia usług. Obejmują one dotychczasowe zadania tego organu wynikające z wdrożenia dyrektywy podstawowej (zawarte w ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy) oraz nowe, mające na celu implementację dyrektywy 2014/67/UE. Ponadto w rozdziale tym proponuje się zawarcie przepisów określających szczegółowy sposób realizacji wskazanych zadań.

Art. 9

Artykuł ten wskazuje Państwową Inspekcję Pracy jako organ właściwy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz tworzy katalog jej zadań związanych z delegowaniem pracowników w ramach świadczenia usług.

Współpraca Państwowej Inspekcji Pracy z właściwymi organami państw członkowskich odbywa się za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym, o którym mowa w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1024/2012 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 zaś stosuje się także postanowienia umów lub porozumień dwustronnych dotyczących współpracy i wzajemnej pomocy między właściwymi organami tych państw.

Dyrektywa 2014/67/UE wymaga, aby na jej użytek państwa członkowskie wyznaczyły, 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) mowa w art. 4 dyrektywy podstawowej (art. 3).

Ponadto dyrektywa 2014/67/UE określa zasady współpracy administracyjnej. Współpraca ta polega w szczególności na odpowiadaniu na uzasadnione wnioski właściwych organów o udzielenie informacji oraz na przeprowadzeniu kontroli i dochodzeń dotyczących przypadków delegowania, o których mowa w art. 1 ust. 3 dyrektywy podstawowej, w tym dochodzeń dotyczących nieprzestrzegania bądź naruszenia przepisów mających zastosowanie do delegowania pracowników (art. 6 ust. 2).

Art. 10

Regulacja ta precyzuje, iż współpraca polegająca na 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 może dotyczyć oceny elementów wymienionych w art. 14 ust. 2-4 projektowanej ustawy. Dotyczą one w szczególności miejsca rzeczywistego prowadzenia znaczącej działalności pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP oraz tymczasowości delegowania pracownika przez takiego pracodawcę. Ocena tych elementów może znaleźć odpowiednie zastosowanie także przy udzielaniu odpowiedzi na uzasadnione wnioski właściwych organów innego państwa członkowskiego o dostarczenie informacji dotyczących delegowania pracowników z terytorium RP albo na terytorium RP, a także na przeprowadzeniu działań kontrolnych na wniosek takich organów.

Dyrektywa 2014/67/UE stanowi bowiem, iż do celów wdrażania, stosowania i egzekwowania dyrektywy podstawowej właściwe organy dokonują całościowej oceny wszystkich uznanych za niezbędne elementów faktycznych (w tym zwłaszcza elementów określonych w dyrektywie 2014/67/UE). 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 podstawową (art. 4 ust. 1).

Art. 11

Przepis ten określa terminy na udzielanie odpowiedzi na uzasadnione wnioski właściwych organów innego państwa członkowskiego o dostarczenie informacji dotyczących delegowania pracowników z terytorium RP albo na terytorium RP, a także na przeprowadzenie działań kontrolnych na wniosek takich organów.

Odpowiedź jest przekazywana przez Państwową Inspekcję Pracy właściwemu organowi innego państwa członkowskiego w terminie 25 dni roboczych od dnia otrzymania wniosku, chyba że strony uzgodniły krótszy termin. Jednak 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 na taki wniosek niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 2 dni roboczych od dnia jego otrzymania.

Jeśli udzielenie odpowiedzi na wniosek napotyka trudności Państwowa Inspekcja Pracy niezwłocznie informuje o tym właściwy organ innego państwa członkowskiego, który zwrócił się z takim wnioskiem, w celu znalezienia rozwiązania.

Do ustanowienia powyższych terminów państwa członkowskie zostały zobowiązane dyrektywą 2014/67/UE (art. 6 ust 6).

Art. 12

W celu zapewnienia możliwości rzetelnego udzielania odpowiedzi na uzasadnione wnioski właściwych organów innego państwa członkowskiego oraz oceny, czy istnieją podstawy, by sądzić, że dany pracownik nie może zostać uznany za pracownika delegowanego, przepis wymienia podmioty, do których ma prawo zwrócić się Państwowa Inspekcja Pracy z wnioskiem o informację oraz które są zobowiązane do udzielenia odpowiedzi.

Są to: pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP, organ, w szczególności Zakład Ubezpieczeń Społecznych, oraz przedsiębiorca w rozumieniu przepisów ustawy o swobodzie działalności gospodarczej.

W projektowanym przepisie ustalone zostały także terminy, w jakich powyższe podmioty muszą przekazać wnioskowaną informację. Dla pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP oraz przedsiębiorcy w rozumieniu przepisów ustawy o swobodzie działalności gospodarczej termin wynosi 5 dni roboczych od otrzymania wniosku, natomiast organ (w szczególności Zakład Ubezpieczeń Społecznych) udziela informacji w terminie 10 dni roboczych, chyba że jej udzielenie wymaga uprzedniego postępowania kontrolnego. O przyczynach opóźnienia organ ten informuje niezwłocznie Państwową Inspekcję Pracy.

Art. 13

Przepis ten zobowiązuje Państwową Inspekcję Pracy do stworzenia, prowadzenia i aktualizowania strony internetowej w języku polskim oraz w co najmniej jednym innym języku oficjalnym Unii Europejskiej.

Dyrektywa 2014/67/UE nakłada bowiem na państwa członkowskie obowiązek wprowadzenia odpowiednich środków w celu zapewnienia, by informacje o minimalnych warunkach zatrudnienia, o których mowa w dyrektywie podstawowej 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 były w stanie efektywnie wykonywać swoje zadania (art. 5 ust. 1).

Art. 14

Regulacja ta nakłada na Państwową Inspekcję Pracy obowiązek przeprowadzenia kontroli prawidłowości delegowania pracowników. Dotyczy to sytuacji, w których zaistnieją

wątpliwości, czy dany pracownik może zostać uznany za pracownika delegowanego na terytorium RP.

Kontrola taka powinna zmierzać do ustalenia, czy pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP rzeczywiście prowadzi znaczącą działalność na terytorium innego państwa członkowskiego, oraz czy pracownik delegowany na terytorium RP wykonuje swoją pracę na tym terytorium tylko tymczasowo, w oparciu o wskazane w przepisie przykładowe elementy.

W projektowanym przepisie uwzględnione zostały określone w dyrektywie 2014/67/UE elementy możliwe do zastosowania przez właściwe organy krajowe w celu umożliwienia stwierdzenia rzeczywistego delegowania i zapobiegania nadużyciom i obchodzeniu przepisów o delegowaniu pracowników (art. 4).

Art. 15

Przepis ten wprowadza zakaz dyskryminacji pracodawców delegujących pracowników na terytorium RP przy przeprowadzaniu kontroli przez Państwową Inspekcję Pracy i nakazuje, by realizując zadania określone w ustawie, zapewniła, aby przeprowadzane kontrole nie miały charakteru dyskryminującego lub nie były nieproporcjonalne dla tych pracodawców.

Dyrektywa 2014/67/UE zobowiązuje bowiem państwa członkowskie do zapewnienia, by kontrole zgodności z przepisami i zasadami ustanowionymi w dyrektywie podstawowej oraz niniejszej nie miały charakteru dyskryminującego lub nie były nieproporcjonalne (art. 10).

5) Rozdział V „Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP”

W rozdziale tym proponuje się zamieszczenie przepisów wdrażających niektóre zawarte w dyrektywie 2014/67/UE wymogi administracyjne i środki kontrolne. Należą do nich: obowiązek wyznaczenia osoby upoważnionej do pośredniczenia w kontaktach z Państwową Inspekcją Pracy lub z innymi instytucjami, obowiązek złożenia oświadczenia przez pracodawcę delegującego pracowników oraz wymóg przechowywania, udostępniania przez niego w okresie delegowania (i w ciągu 2 lat po zakończeniu delegowania) niektórych dokumentów związanych ze stosunkiem pracy pracownika delegowanego.

Art. 16

Przepis ten wprowadza obowiązek pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP wyznaczenia osoby upoważnionej 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.

Ponadto pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP będzie zobowiązany do złożenia Państwowej Inspekcji Pracy, najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi, oświadczenia zawierającego informacje niezbędne w celu przeprowadzenia kontroli sytuacji faktycznej w miejscu pracy.

Jednocześnie pracodawca ten będzie zobligowany do zawiadamiania Państwowej Inspekcji Pracy o każdej zmianie informacji zawartych w złożonym oświadczeniu, dot. danych identyfikacyjnych pracodawcy oraz danych osoby upoważnionej do pośredniczenia w kontaktach z Państwową Inspekcją Pracy lub z innymi instytucjami, nie później niż w terminie 7 dni roboczych od zaistnienia tej zmiany.

Powyższe oświadczenie, a także informację o zmianie jego treści pracodawca będzie składał 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 (Dz. U. z 2015 r. poz. 584, z późn. zm.), w formie papierowej, 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, z późn. zm.) albo urządzeń telekomunikacyjnych w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 16 lipca 2004 r. – Prawo telekomunikacyjne (Dz. U. z 2014 r. poz. 243, z późn. zm.).

Dyrektywa 2014/67/UE stanowi, iż państwa członkowskie mogą wprowadzać jedynie wymogi administracyjne i środki kontrolne niezbędne do zapewnienia skutecznego monitorowania zgodności ze zobowiązaniami ustanowionymi w niniejszej dyrektywie i dyrektywie podstawowej, o ile takie wymogi i środki są uzasadnione i proporcjonalne zgodnie z prawem Unii. Dodatkowo wymienia katalog środków, które mogą zostać zastosowane, m.in. obowiązek złożenia zwykłego oświadczenia lub wskazania osoby do kontaktów (art. 9 ust. 1 lit. a oraz lit. e). Instrument w postaci oświadczenia umożliwi poznanie rzeczywistej skali zjawiska delegowania pracowników do Polski oraz ułatwi Państwowej Inspekcji Pracy dotarcie do przedsiębiorcy i delegowanych pracowników w razie podjęcia decyzji o przeprowadzeniu kontroli. Organ ten będzie również posiadał aktualne dane dotyczące usługodawcy i delegowanych pracowników.

Art. 17

Regulacja ta określa obowiązek pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP w okresie delegowania do przechowywania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w formie elektronicznej lub papierowej: kopii umowy o pracę pracownika delegowanego na terytorium RP lub innego równoważnego dokumentu poświadczającego warunki zatrudnienia w ramach nawiązanego stosunku pracy, 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 oraz dokumentów określających wysokość wynagrodzenia pracownika delegowanego na terytorium RP wraz z wysokością dokonanych odliczeń zgodnie z ustawodawstwem państwa członkowskiego oraz dowodów wypłaty takiemu pracownikowi delegowanemu na terytorium RP wynagrodzenia lub ich kopii.

W okresie delegowania pracodawca będzie zobowiązany do udostępniania powyższych dokumentów, a także ich tłumaczenia na język polski, na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, nie później niż w terminie 3 dni roboczych od otrzymania takiego wniosku.

Ponadto, w okresie 2 lat po zakończeniu wykonywania pracy przez pracownika delegowanego na terytorium RP, na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, pracodawca ten będzie również zobowiązany do dostarczenia ww. dokumentów, nie później niż w terminie 15 dni roboczych od otrzymania wniosku (który może także obejmować żądanie tłumaczenia określonych dokumentów na język polski).

Pracodawca ma dostarczać dokumenty lub ich kopie w formie papierowej albo za pośrednictwem punktu kontaktowego w rozumieniu przepisów rozdziału 2a ustawy o swobodzie działalności gospodarczej albo z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów ustawy o świadczeniu usług drogą elektroniczną albo urządzeń telekomunikacyjnych w rozumieniu przepisów ustawy – Prawo telekomunikacyjne.

Regulacja ta stanowi realizację środka określonego w dyrektywie 2014/67/UE (art. 9 ust. 1 lit. b-d).

6) Rozdział VI „Przepisy karne”

Niniejszy rozdział określa katalog wykroczeń związanych z naruszeniem przepisów projektowanej ustawy oraz określa kary za ich popełnienie.

Art. 18

Przepis ten wprowadza katalog wykroczeń, które mogą zostać popełnione przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP, a także określa wysokość grzywny za ich popełnienie.

Dyrektywa 2014/67/UE nakłada bowiem na państwa członkowskie obowiązek ustanowienia przepisów dotyczących kar mających zastosowanie w przypadku naruszenia krajowych przepisów przyjętych zgodnie z dyrektywą oraz przyjęcia wszystkich niezbędnych środków mających zapewnić wdrożenie i przestrzeganie tych przepisów. Przewidziane kary mają być skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające (art. 20).

Art. 19

Karze grzywny będzie podlegał również pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP lub przedsiębiorca w rozumieniu przepisów ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, który nie udziela informacji na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy w trybie określonym niniejszą ustawą.

Dyrektywa 2014/67/UE wymaga, aby państwa członkowskie wprowadziły obowiązek podjęcia odpowiednich środków w przypadku, w którym usługodawcy prowadzący działalność na terytorium danego państwa nie dostarczają właściwym organom tego państwa informacji potrzebnych do nadzoru nad ich działalnością w zakresie, w jakim jest to niezbędne do udzielenia odpowiedzi na wniosek o pomoc od właściwych organów innego państwa członkowskiego (art. 6 ust. 4 dyrektywy).

Art. 20

Przepis ten określa procedurę orzekania w sprawach o wykroczenia i stanowi, iż w sprawach określonych w rozdziale VI projektowanej ustawy orzeka się na podstawie wniosku pochodzącego od inspektora pracy, w trybie określonym przepisami Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia.

7) Rozdział VII – „Stosowanie przepisów ustawy do pracownika skierowanego do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie niebędącym państwem członkowskim”

Do rozdziału tego proponuje się, co do zasady, przeniesienie regulacji zawartej w obowiązującym art. 67³ Kodeksu pracy, zgodnie z którym art. 67¹ i 67² Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio w przypadku wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracownika skierowanego do tej pracy przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie niebędącym członkiem Unii Europejskiej.

Art. 21

Zgodnie z tym artykułem 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.

Przepis stanowi realizację art. 1 ust. 4 dyrektywy podstawowej, zgodnie z którym przedsiębiorstwa prowadzące działalność w państwie niebędącym państwem członkowskim nie mogą być traktowane w sposób bardziej uprzywilejowany niż przedsiębiorstwa prowadzące działalność w państwie członkowskim.

8) Rozdział VIII – „Zmiany w przepisach obowiązujących i przepis końcowy”

W tym rozdziale proponuje się stosowne zmiany w obowiązujących ustawach w związku z wejściem w życie projektowanej ustawy.

Art. 22

Przepis ten zawiera propozycje zmian w ustawie z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2013 r. poz. 267, z późn. zm.) w zakresie uregulowania kwestii udziału organizacji społecznej 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. Organizacja społeczna może bowiem brać udział w tych postępowaniach tylko za zgodą wymienionych osób.

Dyrektywa 2014/67/UE wymaga bowiem, by państwa członkowskie zapewniły, aby 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 podstawowej, 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 tych dyrektyw lub egzekwowania zobowiązań z nich wynikających (art. 11 ust. 3).

Art. 23

Przepis ten proponuje zmianę w ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego polegającą na przyznaniu inspektorom pracy dodatkowego uprawnienia w postaci 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. Uprawnienie to powiązane jest z przepisem art. 14, zgodnie z którym Państwowa Inspekcja Pracy obowiązana jest do przeprowadzenia kontroli prawidłowości delegowania w sytuacji, gdy zaistnieją wątpliwości, czy dany pracownik może zostać uznany za pracownika delegowanego na terytorium RP.

Dodatkowo proponuje się dostosować brzmienie obowiązującego art. 1103⁴ § 2 Kodeksu postępowania cywilnego, odwołującego się do przepisów Kodeksu pracy, do brzmienia projektowanej ustawy (do której zostaną przeniesione powoływane regulacje Kodeksu pracy).

Art. 24

Przepis ten zawiera propozycję zmiany w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, polegającej na uchyleniu przepisów obecnego rozdziału IIa, którego regulacje zostaną przeniesione do projektowanej ustawy.

Art. 25

Artykuł ten zawiera propozycję zmiany ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, która polega na uchyleniu dotychczasowych przepisów dotyczących zadań

tego organu w zakresie delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. Regulacje te zostaną przeniesione, ze stosowną modyfikacją, do projektowanej ustawy.

Ponadto proponuje się wprowadzić do ustawy nową regulację, która zwiększy uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy o prawo do wniesienia powództwa do sądu pracy o ustalenie prawa właściwego dla stosunku pracy łączącego tego pracownika i jego pracodawcę w przypadku stwierdzenia, iż dany pracownik nie może zostać uznany za pracownika delegowanego na terytorium RP. Uprawnienie to powiązane jest z przepisem art. 14, zgodnie z którym Państwowa Inspekcja Pracy obowiązana jest do przeprowadzenia kontroli prawidłowości delegowania w sytuacji, gdy zaistnieją wątpliwości, czy dany pracownik może zostać uznany za pracownika delegowanego na terytorium RP.

Dodatkowo proponuje się wprowadzić przepis, który do katalogu zadań Państwowej Inspekcji pracy doda także wykonywanie zadań określonych w projektowanej ustawie o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług.

Art. 26

Przepis ten zawiera propozycję zmiany ustawy z dnia 11 października 2013 r. o wzajemnej pomocy przy dochodzeniu podatków, należności celnych i innych należności pieniężnych (Dz. U. poz. 1289, z późn. zm.). Zmiana polega na rozszerzeniu zakresu przedmiotowego zastosowania ustawy. Proponuje się uzupełnienie katalogu należności pieniężnych, do których mają zastosowanie przepisy ustawy o kary lub grzywny administracyjne, nałożone w związku z naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracowników z terytorium RP w ramach świadczenia usług.

Dodatkowo przepis zawiera propozycję uzupełnienia definicji pojęć używanych w ustawie o termin „organ wnioskujący” – który oznacza właściwy organ państwa członkowskiego, który w ramach wzajemnej pomocy zwraca się z wnioskiem o powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia kary lub grzywny administracyjnej lub egzekucję takiej kary lub grzywny nałożonej w związku z naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracowników z terytorium RP w ramach świadczenia usług.

Projekt zawiera także propozycję przeformułowania definicji „wniosku o udzielenie pomocy”, który będzie oznaczać wniosek o udzielenie informacji, wniosek o powiadomienie, wniosek o odzyskanie należności pieniężnych, wniosek o podjęcie środków zabezpieczających należności pieniężne, jak również wniosek o powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia kary lub grzywny administracyjnej oraz wniosek o egzekucję takiej kary lub grzywny.

W celu wyodrębnienia szczegółowych regulacji dotyczących wzajemnej pomocy pomiędzy Rzeczpospolitą Polską a państwami członkowskimi przy dochodzeniu kar lub grzywien administracyjnych nałożonych w związku z naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracowników z terytorium RP w ramach świadczenia usług, proponuje się utworzenie nowego tytułu (Va).

Zgodnie z przepisami zawartymi w tym tytule, za realizację wniosków skierowanych za pomocą jednolitego dokumentu przez organ wnioskujący odpowiedzialne będzie centralne biuro łącznikowe. Wnioski takie dotyczyć będą:

- egzekucji 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

- powiadomienia o decyzji w sprawie nałożenia kary lub grzywny administracyjnej.

Realizacja takich wniosków ma się odbywać za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym, o którym mowa w rozporządzeniu (UE) nr 1024/2012.

Powyższe wnioski mogą zostać złożone wyłącznie wtedy, gdy organ wnioskujący nie jest w stanie wyegzekwować kary lub grzywny administracyjnej lub dokonać powiadomienia o nałożeniu takiej kary lub grzywny na podstawie przepisów obowiązujących na terenie jego państwa.

Do wzajemnej pomocy w zakresie egzekwowania kar lub grzywien administracyjnych nałożonych w związku z naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracowników z terytorium RP w ramach swobody świadczenia usług nie będzie stosowany jednolity tytuł wykonawczy przewidziany tą ustawą.

Wniosek o egzekucję kary lub grzywny administracyjnej, jak również o powiadomienie o decyzji w sprawie takiej kary lub grzywny, złożony przez organ wnioskujący będzie musiał wskazywać co najmniej:

- 1) imię i nazwisko bądź nazwę, znany adres oraz wszelkie inne istotne informacje dotyczące 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 te o charakterze sądowym, dotyczące przedmiotowego żądania bądź kary lub grzywny administracyjnej,
- 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,
- 5) w przypadku wniosku o egzekucję kary lub grzywny administracyjnej także 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,
- 6) w przypadku powiadomienia o decyzji w sprawie nałożenia kary lub grzywny administracyjnej także cel powiadomienia oraz termin, w jakim należy go dokonać.

Centralne biuro łącznikowe zostanie zobowiązane do:

- 1) podjęcia, bez zwłoki, ale nie później niż w ciągu jednego miesiąca od otrzymania wniosku, wszelkich niezbędnych kroków, 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,
- 2) poinformowania, bez zbędnej zwłoki, organu wnioskującego o działaniu podjętym na jego wniosek o egzekucję kary lub grzywny administracyjnej i powiadomienia o

decyzji w sprawie nałożenia kary lub grzywny administracyjnej, w tym o dacie, w której powiadomiono odbiorcę, oraz podstawach odmowy, w przypadkach określonych w tym tytule.

Centralne biuro łącznikowe nie będzie natomiast zobowiązane do wykonania wniosku o egzekucję kary lub grzywny administracyjnej lub powiadomienia o decyzji w sprawie nałożenia takiej kary lub grzywny, jeśli:

- 1) wniosek ten nie zawiera wymaganych informacji, jest niekompletny lub jest wyraźnie sprzeczny z decyzją, której dotyczy,
- 2) 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;
- 3) 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;
- 4) nie przestrzegano zapisanych w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej podstawowych praw i wolności przysługujących stronom.

Postępowanie w sprawie transgranicznej egzekucji nałożonej kary lub grzywny będzie ulegało zawieszeniu do czasu wydania decyzji przez odpowiedni podmiot lub organ właściwy dla sprawy we wnioskującym państwie członkowskim, 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 zostaną zakwestionowane lub zostanie złożone od nich odwołanie przez zainteresowaną stronę. Wszelkie odwołania bądź wnioski kwestionujące składać się będzie przed odpowiednim podmiotem lub organem właściwym we wnioskującym państwie członkowskim.

Wszelkie spory dotyczące środków egzekucyjnych podjętych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub dotyczące ważności powiadomienia dokonanego przez polski organ mają być wnoszone do właściwego organu lub organu sądowego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Natomiast kwoty kar lub grzywien administracyjnych egzekwowane są w walucie polskiej i stanowią dochód budżetu państwa.

Proponowane regulacje stanowią kompleksowe wdrożenie postanowień dyrektywy 2014/67/UE, zawartych w rozdziale VI (który dotyczy transgranicznego egzekwowania administracyjnych kar pieniężnych lub grzywien administracyjnych).

Art. 27

Przepis ten zawiera propozycję, by projektowana ustawa weszła w życie z dniem 1 maja 2016 r. Tym samym zachowana zostanie zgodność z art. 23 ust. 1 dyrektywy 2014/67/UE, który stanowi, iż jej transpozycja powinna nastąpić do dnia 18 czerwca 2016 r.