**Odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania**

**1. Czy oświadczenie o delegowaniu pracownika na terytorium RP może być złożone przez pełnomocnika?**

W formularzu oświadczenia o delegowaniu pracownika na terytorium RP znajduje się odniesienie do pełnomocnictwa. **Ustanowienie pełnomocnika nie jest obowiązkowe**. Pracodawca delegujący może wykonywać określone działania związane z delegowaniem pracowników na terytorium RP także przez pełnomocnika, w szczególności np.**złożyć do Państwowej Inspekcji Pracy oświadczenie o delegowaniu pracownika na terytorium RP**.

Aby skutecznie działać w imieniu zagranicznego pracodawcy, pełnomocnik powinien dysponować pełnomocnictwem:

* do realizacji określonej czynności w imieniu mocodawcy, np. złożenia oświadczenia o delegowaniu pracownika, albo
* do reprezentowania pracodawcy wobec polskich organów państwowych, w tym składania oświadczeń takim organom.

Ponadto – w myśl art. 33 § 2  Kodeksu Postępowania Administracyjnego (k.p.a.) **pełnomocnictwo powinno być udzielone na piśmie, w formie dokumentu elektronicznego lub zgłoszone do protokołu. Przepisy nie określają żadnej szczególnej formy tego dokumentu** dla czynności jaką jest złożenie oświadczenia o delegowaniu pracownika na terytorium RP lub zawiadomienia o zmianie danych objętych oświadczeniem. Zgodnie z art. 33 § 1 k.p.a.,**pełnomocnictwo może być udzielone tylko osobie fizycznej** (nie ma zatem możliwości udzielenia pełnomocnictwa firmie, czy osobie prawnej, do realizowania określonych czynności w imieniu pracodawcy delegującego).

Zgodnie z art. 33 § 3 k.p.a., pełnomocnik jest obowiązany dołączyć do akt oryginał lub urzędowo poświadczony odpis pełnomocnictwa (np. odpis poświadczony za zgodność z oryginałem przez organ prowadzący postępowanie).

Ustanowienia pełnomocnika podlega opłacie.

Zgodnie z art. 1 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 16 listopada 2006 r. o opłacie  skarbowej (Dz.U. z 2018, poz. 1044 z późn. zm.) takiej opłacie podlega m.in. złożenie dokumentu stwierdzającego udzielenie pełnomocnictwa lub prokury, albo jego odpisu, wypisu lub kopii w sprawie z zakresu administracji publicznej lub w postępowaniu sądowym. W myśl przepisów art. 12 ust. 1 i ust. 2 pkt 2 tej ustawy organem podatkowym właściwym w sprawach opłaty skarbowej jest wójt (burmistrz, prezydent miasta). Organem podatkowym właściwym miejscowo w sprawach opłaty skarbowej od złożenia dokumentu stwierdzającego udzielenie pełnomocnictwa jest organ podatkowy właściwy ze względu na miejsce złożenia takiego dokumentu.

Mając powyższe na uwadze, a także fakt, że oświadczenie o zamiarze oddelegowania wraz z pełnomocnictwem powinny być złożone w Głównym Inspektoracie Pracy z siedzibą przy ul. Barskiej 28/30, 02–315 Warszawa, opłata skarbowa powinna zostać uiszczona na rachunek bankowy Urzędu Miasta Stołecznego Warszawy. Na stronie internetowej powyższego Urzędu został udostępniony numer rachunku dla wpłat z tytułu opłat skarbowych: **21 1030 1508 0000 0005 5000 0070**.

Zgodnie z załącznikiem do ustawy z dnia 16 listopada 2006 r. o opłacie skarbowej, zawierającym wykaz przedmiotów opłaty skarbowej, stawki tej opłaty oraz zwolnienia, kwota opłaty za złożenie dokumentu stwierdzającego udzielenie pełnomocnictwa lub prokury oraz jego odpis, wypis lub kopia - od każdego stosunku pełnomocnictwa (prokury) – wynosi 17 zł.

O ile zatem pracodawca delegujący chciałby wykonywać określone czynności przez pełnomocnika (np. złożyć oświadczenie o delegowaniu pracownika na terytorium RP) wraz z dokumentem samego oświadczenia winno być do Państwowej Inspekcji Pracy dostarczone pełnomocnictwo dla osoby działającej w imieniu pracodawcy delegującego, wskazujące na zakres jej umocowania oraz dowód uiszczenia opłaty z tytułu ustanowienia pełnomocnika.

**2. Czy pracownik delegowany do czasowego wykonywania pracy w Polsce musi być poddany profilaktycznym badaniom lekarskim wykonanym na terenie RP, celem określenia zdolności do pracy?**

Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP ma obowiązek zapewnić pracownikowi delegowanemu do pracy w Polsce warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż wynikają z przepisów Kodeksu pracy i innych przepisów, regulujących prawa i obowiązki pracowników. Minimalne warunki zatrudnienia obejmują także kwestie szeroko pojętego bezpieczeństwa i higieny pracy. Obejmuje zatem wszystkie przepisy działu X Kodeksu pracy i przepisów wykonawczych (rozporządzeń) odnoszących się do wykonywania pracy w warunkach bezpiecznych i wolnych od zagrożeń w środowisku pracy. W szczególności zatem, profilaktyczne badania lekarskie pracowników delegowanych do pracy w Polsce powinny spełniać co najmniej wymagania określone w polskich przepisach, tj. w dziale X Kodeksu pracy oraz w rozporządzeniu Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych dla celów przewidzianych w Kodeksie.

Co do zasady więc, w przypadku zapewnienia pracownikom delegowanym do Polski badań lekarskich, których zakres odpowiada co najmniej wymaganiom prawa polskiego, wystarczające wydaje się legitymowanie się przez ww. pracowników dokumentami poświadczającymi przeprowadzenie przedmiotowych badań w  państwie wysyłającym. Przepis art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług odnosi się bowiem do obowiązku zapewnienia warunków (w zakresie bhp) nie mniej korzystnych niż obowiązujące na gruncie prawa polskiego. Zapewnienie w państwie wysyłającym warunków korzystniejszych lub porównywalnych (tak samo korzystnych), jak te obowiązujące w Polsce jest uznawane za spełnienie przywołanego wymogu ustawowego. Za taką interpretacją przemawia także fakt, iż przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich UE są zharmonizowane w drodze implementacji dyrektyw regulujących wskazany obszar, w szczególności dyrektywy ramowej 89/391/EWG w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy.

W każdym przypadku konieczne jest zatem porównanie zakresu badań profilaktycznych oraz częstotliwości ich przeprowadzania obowiązujących w kraju wysyłającym jak i w kraju oddelegowania. Oceny czy przeprowadzone w innym kraju badania profilaktyczne pracowników delegowanych do pracy na terytorium RP spełniają standardy określone w polskich przepisach każdorazowo dokonuje pracodawca. W razie uznania, że wykonane za granicą badania lekarskie nie spełniają wymagań wynikających z polskich regulacji – pracodawca powinien skierować pracownika na odpowiednie badania uzupełniające. Naczelną zasadą, którą należy się kierować powinna być konieczność zapewnienia pracownikowi delegowanemu do pracy na terytorium RP stosownego poziomu ochrony przewidzianego polskimi przepisami.

**3. Czy pracownik delegowany do pracy na terytorium RP musi odbyć w Polsce szkolenie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy?**

W kwestii szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, należy pamiętać, że zgodnie z art. 2373 § 1 Kodeksu pracy niedozwolone jest dopuszczenie pracownika do pracy, do której nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub umiejętności, a także dostatecznej wiedzy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Jednocześnie pracodawca zobowiązany jest zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie – art. 2373 § 2 zd.1 Kodeksu pracy.

Rozporządzenie  Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. 2004, nr 180, poz. 1860 z późn. zm.) dopełnia zapisów Kodeksu pracy w tym zakresie, zobowiązując pracodawcę do zapewnienia pracownikowi odbycia szkolenia odpowiedniego do rodzaju wykonywanej pracy, w tym do przekazania mu informacji i instrukcji dotyczących zajmowanego stanowiska pracy lub wykonywanej pracy. Uzyskanie tych informacji pracownik potwierdza podpisem.

Jednocześnie przepisy cytowanego rozporządzenia wskazują na cele szkolenia, którymi są:

* zaznajomienie się z czynnikami środowiska pracy mogącymi powodować zagrożenia dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników podczas pracy oraz z odpowiednimi środkami i działaniami zapobiegawczymi
* poznanie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania pracy w zakładzie pracy i na określonym stanowisku pracy, a także związanych z pracą obowiązków i odpowiedzialności w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy
* nabycie umiejętności wykonywania pracy w sposób bezpieczny dla siebie i innych osób, postępowania w sytuacjach awaryjnych oraz udzielenia pomocy osobie, która uległa wypadkowi.

Rozporządzenie określa także formy, w jakich prowadzone powinno być szkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (wstępne, okresowe). Szkolenie wstępne obejmuje: instruktaż ogólny oraz instruktaż stanowiskowy. Zgodnie z § 9 cytowanego rozporządzenia, instruktaż ogólny powinien zapewnić uczestnikom szkolenia zapoznanie się z podstawowymi przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy zawartymi w Kodeksie pracy, w układach zbiorowych pracy lub w regulaminach pracy, z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązującymi w danym zakładzie pracy, a także z zasadami udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku. Instruktaż stanowiskowy powinien zapewnić uczestnikom szkolenia zapoznanie się z czynnikami środowiska pracy występującymi na ich stanowiskach pracy i ryzykiem zawodowym związanym z wykonywaną pracą, sposobami ochrony przed zagrożeniami, jakie mogą powodować te czynniki, oraz metodami bezpiecznego wykonywania pracy na tych stanowiskach. Szkolenie okresowe ma na celu aktualizację i ugruntowanie wiedzy oraz umiejętności w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zaznajomienie uczestników szkolenia z nowymi rozwiązaniami techniczno-organizacyjnymi w tym zakresie. Szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy powinny być przeprowadzone przez uprawnione osoby, zgodnie z odpowiednimi programami, a ich odbycie właściwie udokumentowane.

Właściwa ocena wypełniania tych obowiązków wymaga porównania obowiązujących w tym zakresie regulacji w państwie pracodawcy delegującego z powołanymi regulacjami prawa polskiego. Inspektor pracy będzie uprawniony do oceny dokumentacji prowadzonej w tym zakresie w kraju macierzystym. Niezależnie od takiej oceny, w opinii Departamentu Legalności Zatrudnienia, biorąc pod uwagę cel szkolenia jakim jest zapewnienie ochrony pracownika przed zagrożeniami występującymi w procesie pracy - w miejscu świadczenia przez niego pracy, w tym także nabycie praktycznych umiejętności wykonywania pracy na stanowisku pracy w sposób bezpieczny, realizacja szkolenia wstępnego w formie instruktażu stanowiskowego nie jest możliwa poza miejscem wykonywania pracy przez pracownika delegowanego na terytorium RP. Instruktaż stanowiskowy obejmuje zapoznanie pracownika z procesem technologicznym, stosowanymi maszynami i urządzeniami a także z zasadami postępowania na wypadek zagrożenia. Miejsce pracy, to nie tylko stanowisko pracy, ale także jego otoczenie. Brak jest możliwości stworzenia identycznych warunków środowiska pracy – np. w firmie delegującej i firmie oddelegowania.

Uzasadnia to **konieczność przeprowadzania instruktażu stanowiskowego na stanowisku pracy w kraju oddelegowania, tj. w Polsce. Dokumentacja przeprowadzonego szkolenia winna odpowiadać standardom narzuconym w tym zakresie przez polskie przepisy prawa pracy**, choć nie musi być prowadzona według wzoru określonego w stosowanych regulacjach krajowych.

**4. Jakie obowiązki ma pracodawca delegujący (osoba pośrednicząca w kontaktach, osoba reprezentująca podmiot delegujący w toku kontroli, osoba działająca w imieniu pracodawcy delegującego)?**

Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP wyznacza osobę upoważnioną do pośredniczenia w kontaktach z Państwową Inspekcją Pracy oraz zobowiązaną do przesyłania dokumentów lub zawiadomień. Ustawa wymaga, aby w okresie delegowania osoba taka przebywała na terenie Rzeczypospolitej Polskiej. Ustawa nie wskazuje żadnych dodatkowych wymagań w stosunku do osoby „pośrednika” w kontaktach między organami PIP a firmą delegującą. **Może to być zatem także jeden z pracowników delegowanych**. Nie wymaga także szczególnej formy upoważnienia. Dane tej osoby – obejmujące jej imię, nazwisko, adres pod którym przebywa, numer telefonu i adres poczty elektronicznej o charakterze służbowym - winny być zawarte w oświadczeniu o delegowaniu pracowników, złożonym do Państwowej Inspekcji Pracy najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi na terytorium RP. O każdej zmianie dotyczącej danych tej osoby firma delegująca zobowiązana jest powiadomić Państwową Inspekcję Pracy – nie później niż w terminie 7 dni roboczych od dnia zaistnienia zmiany. Należy przyjąć, że osoba wskazana w treści oświadczenia o delegowaniu jako pośrednik w kontaktach pomiędzy pracodawcą delegującym a Państwową Inspekcją Pracy została umocowana przez podmiot zagraniczny do realizacji tej funkcji. Dodatkowo, **na żądanie Państwowej Inspekcji Pracy**osoba pośrednicząca w kontaktach z pracodawcą delegującym pracownika na terytorium RP ma obowiązek **niezwłocznie**przekazać Państwowej Inspekcji Pracy dane osoby upoważnionej przez pracodawcę delegującego do reprezentowania go w trakcie kontroli inspekcji pracy, obejmujące jej imię i nazwisko, adres pod którym przebywa, numer telefonu i adres poczty elektronicznej o charakterze służbowym. Na uzasadniony wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, w związku z prowadzoną kontrolą, osoba ta powinna być dostępna na terytorium RP. W związku z prowadzoną kontrolą inspektor pracy Państwowej Inspekcji Pracy ma prawo zażądać wglądu do dokumentu potwierdzającego upoważnienie danej osoby przez pracodawcę delegującego do reprezentowania go w toku kontroli. Ustawa o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług nie odnosi się do zakresu umocowania „pośrednika”. Pełni on funkcję „łącznika” pomiędzy inspektorem pracy a przedsiębiorstwem delegującym, poprzez osobę którego możliwe jest przekazanie żądania udzielenia informacji pozostających w dyspozycji podmiotu delegującego (na etapie poprzedzającym kontrolę), żądanie wskazania osoby reprezentującej podmiot zagraniczny w kontroli PIP (w razie uznania, że dla dokonania określonych ustaleń niezbędne jest prowadzenie kontroli PIP). W szczególności, pośrednik w kontaktach z PIP nie jest uprawniony do bycia stroną postępowania kontrolnego prowadzonego przez inspektora pracy (chyba, że został jednocześnie ustanowiony osobą upoważnioną do reprezentowania pracodawcy delegującego przed organami kontroli na mocy odrębnego umocowania), nie jest adresatem wydawanych przez inspektora pracy środków prawnych (nakazów, wniosków w wystąpieniu, itp).

**„Pośrednik” nie jest odpowiedzialny za niedopełnienie innych obowiązków wynikających z ustawy o delegowaniu pracowników**. Nie ponosi także odpowiedzialności za niezapewnienie pracownikom delegowanym warunków zatrudnienia nie mniej korzystnych niż to wynika z przepisów prawa polskiego (w zakresie wskazanym w art. 4 ust 2, art. 4b i art. 4d ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług), które polskie przepisy traktują jako wykroczenia przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową (wskazane m.in. w art. 282 § 1 pkt 1 i 2, art. 283 Kodeksu pracy). Odpowiedzialność „pośrednika” w kontaktach z PIP może się wiązać z utrudnianiem lub uniemożliwieniem przez niego czynności kontrolnych inspekcji pracy poprzez niewypełnienie funkcji pośrednika (nieprzekazanie żądania adresowanego przez inspektora pracy do podmiotu delegującego, nieprzekazanie danych osoby reprezentującej pracodawcę delegującego w toku kontroli, itp), co może go narazić na odpowiedzialność z tytułu popełnienia wykroczenia, wskazanego w art. 283 § 2 pkt 8 Kodeksu pracy, a w skrajnych przypadkach może skutkować złożeniem do organów ścigania doniesienia  podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 225 § 2 Kodeksu karnego, zagrożonego karą pozbawienia wolności do lat 3.

Ustawa z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług dotyczy także pracodawców z tzw. krajów trzecich delegujących swoich pracowników do czasowego wykonywa pracy w Polsce. Artykuł 26 tej ustawy stanowi, że jej przepisy stosuje się odpowiednio do tej grupy pracodawców, z zastrzeżeniem (tj. z uwzględnieniem) przepisów art. 88 ust. 1 pkt 3 i 4, art. 88c ust. 6 pkt 2 i 3 oraz ust. 9 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz art. 139a ust. 3 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach. Ustawa o delegowaniu pracowników nie zwalnia zatem z obowiązku przestrzegania przepisów dotyczących m.in. legalności pobytu i pracy cudzoziemców na terytorium RP.

Zagraniczny pracodawca delegujący jest zobowiązany do wskazania osoby przebywającej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, posiadającej dokumenty potwierdzające wypełnienie obowiązków nałożonych na podmiot delegujący, działającej w imieniu pracodawcy i upoważnioną do jego reprezentowania go m.in. przed organami, o których mowa w art. 88f ust. 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w tym także organami Państwowej Inspekcji Pracy (art. 88c ust. 6 pkt 3 cytowanej ustawy).

Należy zatem przyjąć, że pracodawca z kraju trzeciego, który jest zobowiązany do wskazania takiej osoby, nie ma obowiązku ustanowienia pośrednika, ani osoby upoważnionej przez pracodawcę delegującego do reprezentowania go w trakcie kontroli inspekcji pracy, tj. osób, o których jest mowa w art. 24 ust. 1 i 2 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, gdyż na mocy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy musi wyznaczyć osobę działającą w jego imieniu – o której mowa w art. 88c ust. 3 pkt 3 tej ustawy. Formularz oświadczenia o delegowaniu pracownika na terytorium RP obejmuje wskazanie tej osoby, z pouczeniem, że dotyczy to przedsiębiorcy delegującego pracownika do pracy w Polsce mającego siedzibę w tzw. kraju trzecim.

**5. Jakie obowiązki ma pracodawca delegujący (dokumenty wymagane od pracodawcy delegującego)?**

Pracodawca delegujący jest zobowiązany do przechowywania na terytorium Polski następujących dokumentów dotyczących pracownika delegowanego do czasowego wykonywania pracy na terytorium naszego kraju, czyli:

* 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 godzin przepracowanych w danym dniu lub jej kopii
* dokumentów określających wysokość wynagrodzenia pracownika delegowanego na terytorium RP wraz z wysokością dokonanych odliczeń zgodnie z właściwym prawem oraz dowodów wypłaty pracownikowi wynagrodzenia lub ich kopii.

Dokumenty te winny być przechowywane na terytorium RP w wersji papierowej lub elektronicznej. Jednocześnie ustawa nie zakreśla żadnego dodatkowego wymagania dotyczącego miejsca ich przechowywania, w szczególności nie muszą się one znajdować w miejscu świadczenia pracy przez pracownika delegowanego do Polski. Istotne jest jedynie, aby w okresie delegowania znajdowały się one na terenie naszego kraju i aby na żądanie inspektora pracy, wydane w związku z prowadzoną kontrolą – zostały dostarczone kontrolującemu (wraz z tłumaczeniem – o ile inspektor tego zażąda) – nie później niż w terminie 5 dni roboczych od dnia otrzymania takiego żądania.

Należy pamiętać, że **obowiązek przechowywania dokumentów na terenie Polski dotyczy wyłącznie przypadków, w których proces delegowania trwa**. Po zakończeniu okresu delegowania ww. dokumenty nie muszą znajdować się na terenie Polski. Ponieważ jednak inspektor pracy, który ma prawo kontrolować prawidłowość procesu delegowania także w ciągu dwóch lat od jego zakończenia, może zażądać przedłożenia ww. dokumentów do kontroli także w momencie, kiedy pracownicy delegowani uprzednio na terytorium Polski, nie przebywają na terenie naszego kraju, a proces delegowania jest zakończony. W tej sytuacji, ustawodawca zdecydował, że dostarczenie kontrolującemu tych dokumentów musi nastąpić nie później niż w terminie 15 dni roboczych od dnia otrzymania wniosku. Również w tym przypadku wniosek inspektora pracy może obejmować również żądanie tłumaczenia określonych dokumentów na język polski. Ustawa nie wymaga, aby tłumaczenie dokumentów obejmujących zarówno okres delegowania trwającego jak i zakończonego wykonane było przez tłumacza przysięgłego.

W toku kontroli, inspektor pracy ma prawo także zażądać od pracodawcy delegującego, czy też osoby upoważnionej przez niego do reprezentowania w toku kontroli, także innych dokumentów związanych z delegowaniem pracownika na terytorium RP, niż te, które muszą być przechowywane w Polsce i które pozwolą mu ocenić, czy proces delegowania pracownika do pracy w Polsce jest realizowany prawidłowo i zgodnie z przepisami prawa.

**6. Czy istnieją sytuacje, kiedy złożenie do Państwowej Inspekcji Pracy oświadczenia o delegowaniu pracownika na terytorium RP nie jest wymagane?**

Zgodnie z art. 24 ust. 3 ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP zobowiązany jest do powiadomienia Państwowej Inspekcji Pracy o fakcie delegowania pracownika do czasowego wykonywania pracy w Polsce poprzez złożenie oświadczenia o delegowaniu pracownika na terytorium RP. Oświadczenie powinno zawierać następujące informacje.

* **dane identyfikacyjne pracodawcy delegującego** (nazwę, siedzibę (adres) oraz numer telefonu i adres poczty elektronicznej o charakterze służbowym, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną - miejsce zamieszkania (adres) oraz numer telefonu i adres poczty elektronicznej o charakterze służbowym, numer identyfikacji podatkowej (NIP) albo numer identyfikacyjny uzyskany w państwie członkowskim siedziby pracodawcy dla celów podatkowych albo ubezpieczeniowych)
* **przewidywaną liczbę pracowników**delegowanych na terytorium Polski wraz z danymi obejmującymi ich imię i nazwisko, datę urodzenia oraz obywatelstwo
* **przewidywaną datę rozpoczęcia i zakończenia** delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej
* **adresy miejsca pracy** pracowników delegowanych na terytorium Polski
* **charakter usług**uzasadniający delegowanie pracowników na terytorium Polski
* **dane osoby pośredniczącej** w kontaktach pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy a pracodawcą delegującym, obejmujące jej imię i nazwisko, adres, pod którym przebywa, oraz numer telefonu i adres poczty elektronicznej o charakterze służbowym
* **miejsce przechowywania w Polsce dokumentów**, o których mowa w art. 25 ust. 1 tej ustawy.

Jeżeli pracownik jest delegowany do pracodawcy użytkownika**przez zagraniczną agencję pracy tymczasowej lub agencję wynajmującą personel**, w oświadczeniu należy podać także dane tego użytkownika obejmujące:

* nazwę
* siedzibę (adres) oraz numer telefonu i adres poczty elektronicznej o charakterze służbowym, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną - miejsce zamieszkania (adres) oraz numer telefonu i adres poczty elektronicznej o charakterze służbowym
* numer identyfikacji podatkowej (NIP) albo numer identyfikacyjny uzyskany w państwie członkowskim siedziby pracodawcy dla celów podatkowych albo ubezpieczeniowych).

Dotyczy to także pracodawcy użytkownika z innego państwa członkowskiego, który kieruje tymczasowo pracownika do pracy na terytorium Polski, skierowanego do niego uprzednio przez agencję pracy tymczasowej lub agencję wynajmującą personel.

Oświadczenie powinno być złożone do Państwowej Inspekcji Pracy najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi na terytorium RP, co interpretujemy jako pierwszy dzień wykonywania pracy w Polsce przez pracownika delegowanego. Oświadczenie powinno zostać złożone na piśmie, w języku polskim lub angielskim, w postaci papierowej lub elektronicznej. W przypadku składania ww. dokumentu w postaci elektronicznej wymagane jest, aby oświadczenie zostało przesłane do PIP z wykorzystaniem profilu zaufanego lub elektronicznego podpisu kwalifikowanego (złożenie oświadczenia np. w postaci pdf jako załącznik do wiadomości e-mail nie czyni zadość wymaganiom ustawy nie jest honorowane). Usługa składania ww. dokumentu (zarówno w postaci papierowej, jak i elektronicznej) dostępna jest poprzez polską, oficjalną stronę internetową z informacjami o delegowaniu pracowników, prowadzoną w serwisie informacyjnym dla przedsiębiorcy: [www.biznes.gov.pl/delegowanie](http://www.biznes.gov.pl/delegowanie), pod adresem:
<https://www.biznes.gov.pl/pl/firma/pracownicy-w-firmie/chce-delegowac-pracownika/proc_1328-oswiadczenie-o-delegowaniu-pracownika>

Ustawa nie wskazuje żadnych wyjątków w zakresie obowiązku składania oświadczenia o delegowaniu pracownika na terytorium RP. **Każdy przypadek delegowania pracownika na terytorium RP wymaga powiadomienia o tym zdarzeniu Państwowej Inspekcji Pracy** poprzez złożenie oświadczenia o delegowaniu pracownika na terytorium RP. Na obowiązek złożenia oświadczenia o delegowaniu pracownika na terytorium RP nie ma wpływu okres, na jaki pracownik został delegowany do pracy w Polsce (w art. 5 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług wskazano wyłącznie wyjątki, związane z brakiem obowiązku zapewnienia pracownikowi delegowanemu do pracy w Polsce niektórych warunków zatrudnienia w przypadku delegowania na okres nie dłuższy niż 8 dni w ciągu roku, poczynając od dnia rozpoczęcia pracy na danym stanowisku, w celu wykonania wstępnych prac montażowych lub instalacyjnych, przewidzianych w umowie zawartej przez pracodawcę delegującego z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium RP i dodatkowo tylko wówczas, gdy wykonanie tych prac jest niezbędne do korzystania z dostarczonych wyrobów) ani charakter wykonywanych prac.

Tym samym, **nawet krótkotrwały przyjazd pracownika do Polski w celu wykonywania pracy w ramach delegowania, w związku z realizacją usług świadczonych** przez jego macierzystego pracodawcę na terenie naszego kraju wymaga dopełnienia tego obowiązku (jak i innych obowiązków wskazanych w rozdziale 5 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług).

Należy przy tym podkreślić, że obowiązek złożenia do Państwowej Inspekcji Pracy oświadczenia o delegowaniu pracownika na terytorium RP, dotyczy wyłącznie przypadków skierowania pracownika do wykonywania pracy w Polsce, które można zakwalifikować jako delegowanie w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 96/71 (w brzmieniu nadanym dyrektywą 2018/957).

Polska ustawa o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, zgodnie z dyrektywą 96/71 / WE w sprawie delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, reguluje następujące sytuacje, gdy pracodawca deleguje pracownika do pracy na terytorium Polski:

* w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem działającym na terytorium Polski
* w oddziale lub przedsiębiorstwie należącym do grupy przedsiębiorstw, do której należy ten pracodawca, prowadzącym działalność na terytorium Polski
* do pracy tymczasowej na rzecz polskiego pracodawcy użytkownika, w tym także poprzez skierowanie przez zagranicznego pracodawcę użytkownika do pracy w Polsce w ramach usług świadczonych przez niego na rzecz polskiego podmiotu.

Trzeba zatem pamiętać, że nie każdy przyjazd pracownika do wykonania określonego zadania w Polsce jest kwalifikowany jako delegowanie w rozumieniu przywołanych powyżej przepisów.

Praktyczny przewodnik dotyczący kwestii delegowania wydany przez Komisję Europejską wskazuje, że pracownicy, którzy są tymczasowo wysyłani do pracy w innym państwie członkowskim, ale nie w ramach usług świadczonych przez ich pracodawcę, nie są pracownikami delegowanymi. Dotyczy to na przykład pracowników w podróży służbowej (gdy nie jest świadczona żadna usługa), uczestniczących w konferencjach, spotkaniach, targach, szkoleniach itp. Tacy pracownicy nie są objęci dyrektywami dotyczącymi delegowania pracowników oraz wymogami administracyjnymi i środkami kontroli określonymi w art. 9 dyrektywy 2014/67/UE i w wydanych na ich podstawie przepisach krajowych, które nie mają do nich zastosowania.

Należy przy tym pamiętać, że na poziomie europejskim podróż służbowa nie została zdefiniowana. Jeśli pracownik, który został skierowany do wykonania pracy w Polsce w ramach podróży służbowej spełnia warunki do uznania go za pracownika delegowanego na terytorium RP (tzn. będzie skierowany do pracy na terytorium RP w warunkach właściwych dla delegowania wskazanych w dyrektywie 96/71/WE i ustawie o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług), od pracodawcy zagranicznego, kierującego go do realizacji ww. zadania na terenie naszego kraju, będą egzekwowane obowiązki wskazane w przepisach ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, niezależnie od zastosowanego przez tego pracodawcę trybu wysłania pracownika do pracy na terytorium RP. W szczególności skorzystanie przez pracodawcę zagranicznego, z konstrukcji prawnej podróży służbowej nie może bowiem służyć obejściu przepisów o delegowaniu pracowników i realizacji obowiązków nałożonych polskim prawem krajowym.

**7. Czy konieczne jest złożenie do państwowej inspekcji pracy zawiadomienia o zmianie danych objętych oświadczeniem o delegowaniu pracownika na terytorium RP, jeśli zaszła ona przed dniem ustanowienia takiego obowiązku?**

Przepis art. 24 ust. 5  ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług w brzmieniu nadanym nowelizacją, która weszła w życie z dniem 4 września 2020 r. stanowi, że pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP zawiadamia Państwową Inspekcję Pracy o każdej zmianie informacji zawartych w oświadczeniu, o którym mowa w art. 24 ust. 3 i 4 ustawy, w terminie 7 dni roboczych od dnia zaistnienia ww. zmiany. Tym samym, w porównaniu z uprzednim brzmieniem tego przepisu, rozszerzono nałożony na zagranicznego pracodawcę obowiązek dokonania aktualizacji informacji dotyczących delegowania pracownika na terytorium RP na wszelkie okoliczności, objęte składanym do PIP dokumentem.

Konieczność powiadomienia PIP o zmianie, dotyczyć będzie także m.in. sytuacji, w której w ramach tej samej umowy zawartej z polskim kontrahentem, zagraniczny podmiot skieruje do czasowego wykonywania pracy na terytorium RP innego pracownika niż ten, który wskazany został w oświadczeniu o delegowaniu pracownika, np. w ramach wymiany czy uzupełnienia personelu, czy też ulegnie zmianie przewidywana data rozpoczęcia lub zakończenia delegowania. Jednocześnie przepis art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 24 lipca 2020 r. o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw stanowi, że do delegowania pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, trwającego w dniu wejścia w życie tej ustawy, stosuje się przepisy ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą (tj. ustawą nowelizującą).

Obowiązek składania zawiadomienia o każdej zmianie danych objętych oświadczeniem dotyczy sytuacji zaistniałych od dnia wejścia w życie ww. nowelizacji, tj. od 4 września 2020 r. Tylko w takim przypadku pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP ma możliwość wypełnienia nałożonego na niego zobowiązania do dokonania stosownego powiadomienia w wymaganym terminie 7 dni roboczych od dnia, kiedy ww. zmiana nastąpiła. Przyjęcie innego założenia oznaczałoby, że mamy do czynienia z retroaktywnością przepisu i ze zobowiązaniem pracodawcy delegującego pracownika do pracy w Polsce do dokonania wstecznego powiadomienia o zmianach, o których uprzednio informować nie trzeba było oraz w sytuacji, w której 7-dniowy termin na dokonanie takiego powiadomienia już upłynął, co jak się wydaje, nie było intencją ustawodawcy.

Tylko dokonując takiej wykładni ww. przepisu możliwe jest sankcjonowanie niedopełnienia przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP obowiązku zawiadamiania o zmianie danych objętych oświadczeniem lub składania takiego  zawiadomienia z naruszeniem wymaganego terminu, co stanowi wykroczenie wskazane w art. 27 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług. A zatem, w przypadku, w którym w ramach tej samej usługi świadczonej na rzecz polskiego kontrahenta, do wymiany lub uzupełnienia delegowanego personelu doszło przed wejściem w życie przepisów znowelizowanej ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, w ocenie Państwowej Inspekcji Pracy brak jest obowiązku powiadamiania PIP o tym zdarzeniu w trybie zawiadomienia o zmianie danych objętych oświadczeniem, o którym mowa w art. 24 ust. 3 tej ustawy. Jeżeli zmiana okresu delegowania w porównaniu z uprzednio zadeklarowaną w oświadczeniu nastąpiła od lub po dniu 4 września 2020 r. (wejście w życie nowelizacji), np. okres delegowania został wydłużony lub skrócony w porównaniu z terminem wcześniej wskazanym w oświadczeniu jako przewidywana data zakończenia delegowania, niezbędne jest zgłoszenie tej zmiany poprzez złożenie do Państwowej Inspekcji Pracy zawiadomienia o zmianie danych objętych oświadczeniem.

**8. Czy pracodawca delegujący pracownika do polski musi pokrywać koszty odbywanych w okresie delegowania podróży służbowych?**

Postanowieniami dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniającej dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług rozszerzono katalog warunków zatrudnienia, które pracodawca delegujący pracownika na terytorium danego państwa zobowiązany jest zapewnić temu pracownikowi, wynikających z przepisów powszechnie obowiązujących (w tym m.in. układów zbiorowych (orzeczeń arbitrażowych) uznanych za powszechnie stosowane), także o stawki dodatków lub zwrot wydatków na pokrycie kosztów wyżywienia i zakwaterowania dla pracowników znajdujących się daleko od domu z powodów zawodowych.

W polskiej ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług powyższy zapis znalazł odzwierciedlenie w znowelizowanym przepisie art. 4 ust. 2, który wśród warunków zatrudnienia, które zagraniczny pracodawca delegujący jest zobowiązany zapewnić pracownikowi delegowanemu do pracy w Polsce, uwzględnia także **należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową z miejsca pracy na terytorium RP, do którego pracownik jest delegowany, do innego miejsca pracy na lub poza terytorium RP.**

Oznacza to, że w sytuacji, w której pracownik delegowany  do określonego miejsca wykonywania pracy na terytorium RP odbywać będzie podróż służbową do innego miejsca pracy w Polsce lub za granicą, pracodawca delegujący zobowiązany jest do zrekompensowania mu kosztów związanych w ww. podróżą na zasadach **nie mniej korzystnych** niż wynika to z przepisów powszechnie obowiązujących, tj. w oparciu o art. 775 Kodeksu pracy oraz  rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej.

Nie pozostaje w sprzeczności z obowiązującymi przepisami prawa działanie pracodawcy, który ukształtuje sytuację pracownika w tym zakresie w sposób korzystniejszy niż wynika to z przywołanych regulacji prawnych, na przykład w oparciu o stosowne przepisy, czy też regulacje wewnątrzzakładowe (regulaminy, statuty, umowy zbiorowe pracy, etc.) obowiązujące w państwie wysyłającym. Powyższe rozwiązanie stanowi konsekwencję art. 3 ust. 7 dyrektywy 96/71/WE, które stanowi, że brak jest przeszkód w stosowaniu korzystniejszych warunków zatrudnienia niż gwarantowane przepisami prawa państwa przyjmującego w przypadku delegowania pracownika do czasowego wykonywania pracy na terytorium tego państwa.

**9. Delegowanie pracownika na terytorium polski a podróż służbowa. czy obowiązki nałożone na pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP muszą być realizowane w przypadku polecenia pracownikowi odbycia podróży służbowej do polski?**

Czasowego delegowania na terytorium innego państwa celem świadczenia usług nie należy mylić z zagraniczną podróżą służbową. Są to zasadniczo dwie odrębne od siebie instytucje związane z „transferem” pracownika poza jego stałe miejsce pracy, które jedynie przy zachowaniu określonych warunków mogą zaistnieć obok siebie.
W świetle postanowień dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, pracownikiem delegowanym  jest pracownik (zgodnie z definicją pracownika stosowaną w prawie państwa przyjmującego), który przez **ograniczony okres wykonuje** swoją pracę na terytorium innego państwa członkowskiego niż to, w którym zwyczajowo pracuje.
Pracownikowi delegowanemu, wykonującemu czasowo pracę za granicą, zgodnie z art. 3 dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania w ramach świadczenia usług, w związku z wykonywaniem pracy za granicą należy zapewnić określone warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów prawa (w tym układów zbiorowych pracy lub orzeczeń arbitrażowych uznanych za powszechnie stosowane) w kraju oddelegowania.

Praktyczny przewodnik dotyczący delegowania pracowników wydany przez Komisję Europejską wskazuje, że pracownicy, którzy są tymczasowo wysyłani do pracy w innym państwie członkowskim, ale nie w ramach usług świadczonych przez ich pracodawcę, nie są pracownikami delegowanymi. Dotyczy to na przykład pracowników w podróży służbowej (gdy nie jest świadczona żadna usługa), uczestniczących w konferencjach, spotkaniach, targach, szkoleniach itp. Tacy pracownicy nie są objęci dyrektywami dotyczącymi delegowania pracowników oraz wymogami administracyjnymi i środkami kontroli określonymi w art. 9 dyrektywy 2014/67/UE i w wydanych na ich podstawie przepisach krajowych, które nie mają do nich zastosowania.

Na poziomie UE pojęcie „podróży służbowej” nie jest zdefiniowane, zatem państwa członkowskie same decydują, czy a jeżeli tak, to w jaki sposób uregulować tego rodzaju przypadki. W zależności od regulacji wewnętrznej poszczególnych państw członkowskich, delegowanie może mieć charakter podróży służbowej lub nie. W takim przypadku, oceny danej sytuacji faktycznej należy dokonać m.in. przez pryzmat definicji podróży służbowej zawartej w przepisach państwa wysyłającego. Jednocześnie należy podkreślić, iż w każdym przypadku spełnienia  „przesłanek delegowania” będziemy za takie uznawać transfer pracownika do pracy w Polsce, niezależnie od trybu, w jakim pracownik został skierowany do jej wykonywania przez swojego pracodawcę.