

Opole, dnia 27 lutego 2020 r.

Ogólnopolski Konwent Agencji Pracy
ul. Krakowska 1
45-018 Opole

Sz. P.
Marlena Maląg
Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa

**Stanowisko Ogólnopolskiego Konwentu Agencji Pracy w stosunku do
projektu zmiany ustawy o delegowaniu pracowników w ramach
świadczenia usług**

Działając w imieniu Ogólnopolskiego Konwentu Agencji Pracy (zwany dalej OKAP) z siedzibą w Opolu, przedstawiam stanowisko OKAP w stosunku do projektu ustawy o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw (projekt z dnia 28 stycznia 2020 r.) zaproponowanego przez tut. Ministerstwo Pracy.

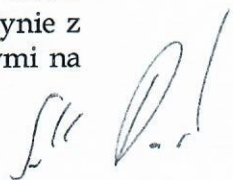
Uzasadnienie

Poniżej Wnioskodawca przedkłada szczegółowe uwagi do wybranych zapisów ustawowych istotnych z punktu widzenia członków OKAP oraz innych podmiotów funkcjonujących na rynku pracy.

Wnioskodawca popiera rozszerzenie definicji pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP, jak i pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP, zawarte w art. 3 pkt 4 – 5 zmienianej ustawy. Rozszerzenie to realizuje wskazania dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 roku zmieniającej dyrektywę 96/71/WE, dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (dalej: „dyrektywa 2018/957”). W odniesieniu do projektowanych art. 3 pkt 4 – 5 ustawy, Wnioskodawca wskazuje jednak, że użyte w lit. a) każdego z tych punktów określenie „tymczasowo” (we wstępie do wyliczenia) może rodzić problemy interpretacyjne. Pojęcie tymczasowości posiada swoje normatywne znaczenie. W związku z powyższym, Wnioskodawca zaleca użycie w tym miejscu innego słowa, np. „przejściowo”, które nie posiada określonego znaczenia prawnego i nie wywoła niejasności w toku stosowania ww. przepisu.

Pozytywnie oceniana jest proponowana zmiana, polegająca na dodaniu w art. 4 zmienianej ustawy ust. 4. Jest on zgodny z motywem 18 dyrektywy 2018/957 i wprowadza przejrzystą definicję tego, jakie składniki wynagrodzenia należy brać pod uwagę przy porównywaniu wynagrodzeń.

W zakresie zmiany art. 4 Wnioskodawca zwraca się jednak z postulatem nieuchylania art. 4 ust. 2 pkt 9 zmienianej ustawy. Z doświadczeń wchodzących w skład OKAP przedsiębiorców, którzy delegują pracowników, wynika, że zapoznają się jedynie z warunkami pracy i to w nich upatrują wszystkich informacji, związanych z ciążącymi na



nich obowiązkami. Usunięcie zapisu o wykonywaniu pracy zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych wpłynie negatywnie na sytuację przedsiębiorców i przyczyni się do częstszego popełniania przez nich błędów w zakresie nałożonych na nich obowiązków. Wpłynie to negatywnie na przejrzystość stosunków prawnych oraz spowoduje, że wprowadzane zmiany będą dla przedsiębiorców nieklarowne. Zgodnie, przy tym z projektowanymi przepisami, w szczególności art. 25a zmienianej ustawy, przepisy ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych będą obowiązywały delegowanych pracowników. Usunięcie pkt 9 wpłynie zatem negatywnie na ich świadomość prawną i przyczyni się do dezinformacji. W związku z tym Wnioskodawca stoi na stanowisku, że art. 4 ust. 2 pkt 9 ten powinien zostać utrzymany, pomimo wprowadzenia art. 25a ust. 1 zmienianej ustawy. Wpłynie to pozytywnie na praktykę stosowania nowelizacji.

W art. 4a zmienianej ustawy wprowadzono możliwość złożenia Państwowej Inspekcji Pracy umotywowanego powiadomienia o zapewnieniu pracownikowi delegowanemu na terytorium RP warunków pracy na okres nieprzekraczający 18 miesięcy. Regulację tę Wnioskodawca ocenia pozytywnie, zwłaszcza, że wniosek taki złożyć można także w języku angielskim oraz drogą elektroniczną, co będzie stanowiło znaczne ułatwienie w działalności podmiotów, delegujących pracowników.

Wnioskodawca proponuje dokładniejsze dookreślenie sposobu naliczania okresów delegowania w art. 4c ust. 1 zmienianej ustawy, wzorem dla przykładu projektowanych przepisów niemieckich, wdrażających dyrektywę 2018/957. W zakresie ust. 2 tego przepisu, Wnioskodawca zauważa, że użyte pojęcia mające interpretować, czy dochodzi do wykonywania takiej samej pracy w tym samym miejscu nie są tożsame z pojęciami użytymi w dyrektywie 957/2018. W związku z powyższym, Wnioskodawca proponuje wprowadzenie do ww. definicji odniesienia do pracy, która ma być wykonana, a nie do wykonywanej pracy oraz w miejsce zapisu o braniu pod uwagę tożsamości świadczonej usługi wskazanie jako na relewantny czynnik na „charakter usługi, która ma być świadczona”.

Wnioskodawca postuluje zmianę projektowanego art. 9 ust. 2 pkt 1a. Zgodnie z tym przepisem, Państwowa Inspekcja Pracy informować będzie zainteresowanego o zakresie stosowania warunków zatrudnienia, o których mowa w art. 25a, jednak z wyłączeniem warunków zatrudnienia określonych w układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień, regulaminów i statutów. Wskazane źródła prawa zawierać mogą modyfikacje ww. warunków, istotne z punktu widzenia przedsiębiorców, delegujących pracowników. Ta sama uwaga odnosi się do projektowanego art. 13 ust. 1 pkt 1a, zgodnie z którą informacje wynikające z ww. źródeł prawa nie będą musiały być opublikowane na stronie internetowej Państwowej Inspekcji Pracy.

W ramach projektowanych art. 9 ust. 2 pkt 4, art. 9 ust. 3a oraz art. 12 ust. 2a, Wnioskodawca proponuje zmiany polegające na wpisaniu, że współpraca z właściwymi organami dotyczyć będzie jedynie oczywistych nadużyć lub reakcji na ewentualne przypadki nielegalnej działalności, natomiast Komisja Europejska będzie informowana jedynie o powtarzających się przypadkach opóźnień w dostarczaniu niezbędnych informacji. Uprawnienie Państwowej Inspekcji Pracy z wystąpieniem do pracodawcy delegującego lub przedsiębiorcy, a także podmiotów określonych w art. 12 ust. 2 powinno ograniczać się do przypadków uzasadnionego podejrzenia naruszenia przepisów. Tego typu klauzule wpłyną pozytywnie na możliwość stosowania przepisów, uelastyczniając możliwości działania Państwowej Inspekcji Pracy, poprzez brak obowiązku podjęcia określonych działań, w sytuacjach o niewspółmiernie niskiej wadze w stosunku do działań, które miałyby zostać przedsięwzięte. Rozwiązanie takie byłoby również spójne z art. 4 ust. 1 akapit 1 dyrektywy 2018/957.

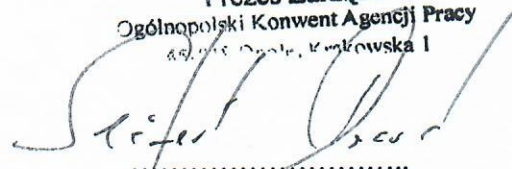
Podkreślić przy tym należy, że dyrektywa 2018/957 wprowadza obowiązek współpracy pomiędzy właściwymi podmiotami, jednak polegać ma ona na udzielaniu odpowiedzi na uzasadnione wnioski tych organów o informacje, dotyczące transnarodowego wynajmowania pracowników oraz na zwalczaniu oczywistych nadużyć lub reagowaniu na ewentualne przypadki nielegalnej działalności. Inne – szersze – określenie zakresu współpracy wpłynie negatywnie na jakość tej kooperacji, a jednocześnie może nieść zagrożenia dla przedsiębiorców, wiążące się ze zbyt szerokim zakresem informacji, o których dostęp wnioskować może Państwowa Inspekcja Pracy. W szczególności, zwrócić należy uwagę, by zakres informacji udzielanych Inspekcji nie obejmował takich danych jak, w szczególności: listy klientów, treści umów o pracę, czy informacji na temat pracowników przedsiębiorcy.

Wnioskodawca pozytywnie ocenia terminy, w których pracodawca użytkownik zobowiązany jest do poinformowania o zamiarze skierowania pracownika do pracy w innym państwie członkowskim – zgodnie z art. 25c ust. 1 i 2. Termin ten jest koherentny z terminami wymaganymi na podstawie odrębnych przepisów.

Wnioskodawca nie zgadza się jednak z proponowaną w art. 2 ustawy zmieniającej nowelizacją, polegającą na dodaniu w ustawie z dnia 29 sierpnia 1997 roku – Ordynacja podatkowa (tekst jednolity: Dz. U. z 2019 r., poz. 900, ze zm.), art. 299 § 3 pkt 15a. Zdaniem Wnioskodawcy, nowelizacja taka nada Państwowej Inspekcji Pracy zbyt szerokie uprawnienia, nieadekwatne do nowych obowiązków, którymi od nowelizacji Inspekcja zostanie obarczona. Nie jest koniecznym szerokie zezwolenie organom Państwowej Inspekcji Pracy na dostęp do wszelkich informacji zawartych w aktach podatkowych, skoro w obecnym stanie prawnym na podstawie art. 299b § 1 Ordynacji podatkowej szef KAS może wyrazić zgodę na ujawnienie określonych informacji, stanowiących tajemnicę skarbową. Rozwiązanie takie, z jednej strony zapewnia Państwowej Inspekcji Pracy możliwość wykonywania swoich obowiązków, z drugiej w odpowiedni sposób chroni tajemnicę skarbową.

DAWID SEIFERT

Prezes Zarządu
Ogólnopolski Konwent Agencji Pracy
ul., 1



.....
Dawid Seifert

Prezes zarządu