Delegowanie pracowników - nowe przepisy od 18 czerwca 2016

Kategoria: Polityka Społeczna
Opublikowano: sobota, 02, lipiec 2016 00:00
Tadeusz Narkun
Odsłony: 1394

Zagwarantowanie odpowiedniej ochrony pracowników delegowanych w ramach świadczenia usług oraz rozszerzenie zadań Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) to najważniejsze zmiany wprowadzone ustawą z 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług. Przepisy weszły w życie 18 czerwca br.

Geneza przyjęcia ustawy

Wprowadzenie nowych regulacji dotyczących delegowania pracowników związane było z koniecznością wdrożenia przez wszystkie państwa członkowskie dyrektywy 2014/67/UE. Termin implementacji upłynął w dniu 18 czerwca br.

Ustawa w szczególności określa zasady:

- ochrony pracowników delegowanych na i z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
- kontroli przestrzegania przepisów o delegowaniu pracowników,
- współpracy PIP z właściwymi organami innych państw członkowskich dotyczącej delegowania pracowników,
- transgranicznego egzekwowania administracyjnych kar pieniężnych lub grzywien administracyjnych.

Warunki zatrudnienia

Ustawa o delegowaniu pracowników ma przede wszystkim umożliwić egzekwowanie minimalnych warunków zatrudnienia w państwie członkowskim, w którym realizowane są usługi świadczone przez pracodawców delegujących.

Zgodnie z przepisami pracodawca delegujący pracownika do Polski musi zapewnić mu warunki nie gorsze niż określone w Kodeksie pracy oraz innych przepisach regulujących prawa i obowiązki pracowników. Dotyczy to m.in.: minimalnego wynagrodzenia za pracę, wysokości wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, norm i wymiaru czasu pracy, urlopu wypoczynkowego czy bezpieczeństwa i higieny pracy.

Poprawa dostępu do informacji

PIP zobowiązana jest prowadzić i aktualizować – w języku polskim i co najmniej jednym innym języku oficjalnym UE – stronę internetową, zawierającą informacje dot. warunków zatrudnienia i wskazującą na przepisy prawne, które muszą być stosowane do pracowników delegowanych na terytorium Polski. Na stronie opisana jest też procedura składania skarg i dochodzenia roszczeń ze stosunku pracy. Strona ta dostępna jest pod adresem: http://www.biznes.gov.pl/delegowanie.

Solidarna odpowiedzialność

Ustawa reguluje kwestię solidarnej odpowiedzialności wykonawców i podwykonawców realizujących usługę w Polsce. Oznacza to, że firma/wykonawca, dla którego pracodawca delegujący jest podwykonawcą, będzie odpowiadał wobec pracownika delegowanego za zaległe wynagrodzenie.

Phoca PDF

Pracownik będzie więc mógł się domagać jego wypłacenia nie tylko u swojego pracodawcy, ale także u polskiego wykonawcy (nawet z pominięciem swojego pracodawcy). Ma to przeciwdziałać nadużyciom wobec pracowników delegowanych do Polski.

Zadania Państwowej Inspekcji Pracy

PIP zobowiązano do przeprowadzania kontroli prawidłowości delegowania pracowników do Polski. Chodzi np. o ustalenie czy pracodawca delegujący pracownika do naszego kraju rzeczywiście prowadzi znaczną działalność w innym państwie członkowskim i czy delegowanie pracownika ma charakter tymczasowy.

PIP będzie miała 25 dni roboczych na udzielenie odpowiedzi na wnioski organów państw członkowskich, dotyczące delegowania pracowników, chyba że strony uzgodnią krótszy termin. W przypadkach szczególnie pilnych PIP ma udzielić odpowiedzi niezwłocznie, ale nie później niż w ciągu 2 dni roboczych (dotyczy to próśb o informacje zawarte w krajowych rejestrach).

PIP ma również współpracować z organami państw członkowskich (np. będzie informować o warunkach zatrudnienia pracowników delegowanych do Polski), a także powiadamiać pracodawców delegujących pracowników z terytorium RP o ewentualnych decyzjach w sprawie nałożenia na nich administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej czy o wnioskach o egzekucję takich kar lub grzywien.

Źródło: mpips.gov.pl

Phoca PDF