



**D.DOBKOWSKI sp.k.**

Kancelaria Prawna stowarzyszona z KPMG w Polsce

# Legal Alert

Nadchodzące zmiany  
w zakresie delegowania  
pracowników / Upcoming changes in  
posting of workers

[kpmglegal.pl](http://kpmglegal.pl)

20 lipca 2020 roku / 20 July 2020

Niniejszy Alert został sporządzony na podstawie projektu ustawy skierowanego do Sejmu w dniu 15 czerwca 2020 roku.

Alert was prepared on the basis of the text of the bill submitted to the Sejm on 15 June 2020.

# Nadchodzące zmiany w zakresie delegowania pracowników

## Zmiany w zakresie definicji „pracodawcy delegującego pracownika”

Projekt Ustawy przewiduje zmianę definicji:

- pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP,
- pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP.

Obydwie ww. definicje mają zostać rozszerzone o: agencję pracy tymczasowej oraz agencję wynajmującą personel, która skierowała do pracodawcy-użytkownika osobę pozostającą pracownikiem tego podmiotu przez cały okres skierowania, w przypadku gdy pracodawca-użytkownik na terytorium tego samego lub innego państwa członkowskiego następnie kieruje tymczasowo tego pracownika do pracy na terytorium Polski / na terytorium innego państwa członkowskiego.

Zmiana tych definicji skutkuje obowiązkiem zapewnienia przez agencje pracy tymczasowej i agencje wynajmujące personel, warunków zatrudnienia obowiązujących w państwie członkowskim, do którego pracownik został skierowany przez pracodawcę-użytkownika. Zmiana taka będzie z pewnością wymagała wprowadzenia stosowanych zmian do umów zawieranych przez agencje ze swoimi klientami (tj. pracodawcami-użytkownikami).

## Zmiany modyfikujące minimalne warunki zatrudnienia w podstawowym okresie oddelegowania

Dotychczasowe przepisy ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług stanowią, iż pracodawca delegujący pracownika do Polski ma obowiązek zapewnienia takiemu pracownikowi warunków zatrudnienia nie mniej korzystnych niż wynikające z Kodeksu pracy oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników.

# Upcoming changes in posting of workers

## Amendments to the definition of 'employer posting an employee'

The bill provides for a change of definitions of:

- an employer posting an employee to the territory of the Republic of Poland,
- employer posting an employee from the territory of the Republic of Poland.

Both of the above definitions are to be extended to include: a temporary employment agency and a staff rental agency that referred a person, who remains an employee of that entity throughout the entire assignment period, to the employer-user of the same or another Member State, and the said employer-user next temporarily refers that employee to work in Poland/ in the territory of another Member State.

The change of these definitions results in the obligation of temporary work agencies and staff rental agencies to provide the terms and conditions of employment applicable in the Member State to which the employee was referred by the employer-user. This change will certainly require an introduction of applicable changes to the contracts concluded by the agencies with their clients (i.e. employers-users).

## Amendments modifying the minimum conditions of employment during the basic period of posting

Under the current provisions of the Act on the Posting of Workers in the Framework of the Provision of Services, an employer posting an employee to Poland is required to ensure to such an employee employment conditions no less favourable than those resulting from the Labour Code and other provisions regulating the rights and obligations of employees.

# Nadchodzące zmiany w zakresie delegowania pracowników

Zgodnie z art. 4 ust. 2 ww. ustawy, warunki zatrudnienia, jakie musi zapewnić pracodawca delegujący, obejmują:

normy i wymiar czasu pracy oraz okresy dobowego i tygodniowego odpoczynku,

wymiar urlopu wypoczynkowego,

minimalne wynagrodzenie za pracę,

wysokość wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,

zasady bezpieczeństwa i higieny pracy,

ochronę pracownic w ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego,

zatrudnienie młodocianych oraz wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych,

zasady równego traktowania oraz zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu,

wykonywanie pracy zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Projektowane przepisy przewidują, iż pracodawca będzie miał obowiązek wypłacać wynagrodzenie obejmujące wszystkie składniki wynikające z polskich przepisów prawa pracy (w tym również układów zbiorowych i innych umów społecznych).

Co więcej, zgodnie z proponowanymi przepisami pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP będzie obowiązany w okresie delegowania do przechowywania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentów określających wysokość wynagrodzenia pracownika delegowanego na terytorium RP.



# Upcoming changes in posting of workers

According to article 4 par. (2) of the above mentioned Act, the terms and conditions of employment which must be ensured by the posting employer include:

norms and working hours and daily and weekly rest periods,

length of the holiday leave,

minimum remuneration for work,

amount of remuneration and overtime allowance

health and safety rules

protecting pregnant employees and employees on maternity leave,

employment of adolescent workers and the performance of work or other gainful activities by a child,

principles of equal treatment and non-discrimination in employment,

performing work in accordance with the regulations on employment of temporary workers.

In accordance with the bill, the employer will be required to pay remuneration covering all components resulting from Polish labour law regulations (including collective agreements and other social agreements).

Moreover, under the bill, an employer posting an employee to Poland will be required to keep in Poland, during the entire period of posting, hard or soft copies of documents determining the amount of remuneration of an employee posted to Poland.



# Nadchodzące zmiany w zakresie delegowania pracowników

Mają to być dokumenty na podstawie których składniki wynagrodzenia są łatwo identyfikowalne zgodnie z właściwym prawem, wraz z wysokością dokonanych odliczeń zgodnie z właściwym prawem oraz dowodów wypłaty pracownikowi wynagrodzenia lub ich kopii.

Projekt ustawy rozszerza ww. katalog o należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową z miejsca pracy na terytorium Polski, do którego pracownik został delegowany, do innego miejsca pracy na terytorium Polski lub poza terytorium Polski.

## **Konieczność zagwarantowania pracownikowi delegowanemu określonych warunków zatrudnienia po upływie podstawowego okresu oddelegowania**

Zgodnie z projektowanymi przepisami, pracodawca delegujący pracownika do Polski będzie miał obowiązek zapewnić mu minimalne warunki zatrudnienia przez okres 12 miesięcy. W praktyce oznacza to, iż w tym czasie warunki pracy pracownika delegowanego nie będą mogły być mniej korzystne niż minimalne warunki zatrudnienia wskazane powyżej. Obowiązki minimalnych warunków zatrudnienia będzie mogło zostać przedłużone do 18 miesięcy, pod warunkiem złożenia do Państwowej Inspekcji Pracy tzw. „umotywowanego powiadomienia”.

W sytuacji, gdy okres oddelegowania przekroczy 12 miesięcy (lub 18 miesięcy w przypadku przedłużenia), zgodnie z propozycją ustawodawcy, pracodawca delegujący pracownika do pracy do Polski będzie miał obowiązek zapewnienia mu wszystkich warunków zatrudnienia wynikających z prawa pracy na poziomie minimalnym oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracownika, a nie tylko tych określonych powyżej, z wyjątkiem:

- przepisów dotyczących zasad i trybu zawierania i rozwiązywania umów o pracę oraz
- stosowania klauzul o zakazie konkurencji,

# Upcoming changes in posting of workers

These are to be documents on the basis of which the components of remuneration and the amount of deductions are easily identifiable in accordance with the applicable law and confirmations of payment of remuneration to the employee or copies thereof.

The bill extends the above-mentioned catalogue with receivables to cover costs related to business trips from the place of work in the territory of Poland, to which the employee was posted, to another place of work in the territory of Poland or outside the territory of Poland.

## **The necessity to guarantee the posted employee certain conditions of employment after the basic period of posting**

According to the bill, an employer posting an employee to Poland will be required to provide him/her with minimum employment conditions for a period of 12 months. In practice this means that during this time the working conditions of the posted employee will not be less favourable than the minimum employment conditions indicated above. The application of the minimum conditions of employment may be extended to 18 months, provided that the so-called 'reasoned notification' is submitted to the National Labour Inspectorate.

In the situation when the period of secondment exceeds 12 months (or 18 months in the case of extension), as proposed by the legislator, an employer posting an employee to Poland will be required to provide the employee with all the conditions of employment resulting from the labour law at minimum level and other provisions regulating the rights and obligations of the employee, not only those specified above, except for:

- provisions concerning the rules and procedures for the conclusion and termination of employment agreements and
- application of non-competition clauses,

# Nadchodzące zmiany w zakresie delegowania pracowników

- a także pracowniczych programów emerytalnych i pracowniczych planów kapitałowych.

## **Nowa forma dokumentów**

Projekt Ustawy przewiduje rezygnację z papierowej formy dokumentów składanych przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP. Zgodnie z projektowanymi przepisami wymagane oświadczenie lub umotywowane powiadomienie będzie należało złożyć w języku polskim lub angielskim za pośrednictwem Punktu Informacji Przedsiębiorcy.

## **Modyfikacja zadań i uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy**

W związku z projektowanymi zmianami, konieczne stało się również uzupełnienie katalogu zadań, obowiązków i uprawnień PIP, między innymi o:

- obowiązek rozszerzenia zakresu informacji o warunkach zatrudnienia pracownika delegowanego do Polski udzielanej przez PIP na wniosek zainteresowanego oraz o zakresie ich stosowania do pracownika delegowanego na terytorium RP,
- rozszerzenie zakresu współpracy z właściwymi organami innych państw członkowskich w celu zwalczania nadużyć oraz reagowania na przypadki nielegalnej działalności związanej z delegowaniem pracowników,
- możliwość wystąpienia przez PIP, do określonych podmiotów, z żądaniem albo wnioskiem o udzielenie niezbędnych informacji dotyczących delegowania pracownika – w przypadku podejrzenia naruszenia przepisów państwa członkowskiego, do którego pracownik został skierowany z terytorium RP,
- możliwość przyjmowania przez PIP umotywowanych powiadomień dotyczących wydłużenia okresu oddelegowania o 6 miesięcy, bez objęcia takiego pracodawcy dodatkowymi obowiązkami.

# Upcoming changes in posting of workers

- employee pension schemes and employee capital plans.

## **New form of documents**

The bill provides for the abandonment of the paper form of documents submitted by an employer posting an employee to the territory of the Republic of Poland. Under the bill, the required statement or reasoned notification will have to be submitted in Polish or English via the Entrepreneur Information Point.

## **Modification of duties and rights of the National Labour Inspectorate**

The proposed changes necessitated an extension of the catalogue of rights and duties of the National Labour Inspectorate to include among others:

- an obligation to extend the scope of information on conditions of employment of an employee posted to Poland provided by the National Labour Inspectorate at the request of the interested party and on the scope of their application to an employee posted to the territory of Poland,
- an extended scope of cooperation with the competent authorities of other Member States in order to combat fraud and to react to illegal acts related to posting of workers,
- an entitlement granted to the National Labour Inspectorate to request the necessary information on posting of a worker to certain entities, if there is a suspicion of an infringement of the provisions of the Member State, to which the worker was posted from the territory of the Republic of Poland,
- an entitlement granted to the National Labour Inspectorate to accept reasoned notifications concerning the extension of the period of posting by 6 months, without the employer being subject to additional obligations.

# Nadchodzące zmiany w zakresie delegowania pracowników

## **Wprowadzenie obowiązków informacyjnych pracodawcy-użytkownika, do którego skierowany został do pracy pracownik z innego państwa członkowskiego lub który kieruje pracownika do pracy w innym państwie członkowskim**

Zgodnie z projektem Ustawy, zostanie dodany nowy rozdział, który będzie regulował obowiązki pracodawcy-użytkownika, do którego skierowany został do pracy pracownik z innego państwa członkowskiego lub który kieruje pracownika do pracy w innym państwie członkowskim.

## **Zmiany w zakresie przepisów karnych**

Przewidywane jest również dodanie nowych przepisów karnych. Zgodnie z projektowanymi przepisami karze grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł będzie podlegał:

- Pracodawca-użytkownik, który nie przekazuje informacji pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP, będącego agencją pracy tymczasowej albo agencją wynajmującą personel, informacji o warunkach zatrudnienia,
- Pracodawca-użytkownik w rozumieniu przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, do którego został skierowany pracownik tymczasowy przez pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP, będącego agencją pracy tymczasowej, który nie poinformuje w terminie tego pracodawcy o zamiarze skierowania tego pracownika do pracy w innym państwie członkowskim.

## **Zastosowanie nowych przepisów**

Zgodnie z założeniami, przepisy projektowanej Ustawy mają wejść w życie z dniem 30 lipca 2020 roku (z zastrzeżeniem przepisów przejściowych).

# Upcoming changes in posting of workers

## **Introducing information obligations for the employer-user to whom an employee from another Member State is posted or who posts an employee to work in another Member State**

According to the bill, a new chapter shall be added, which will regulate the obligations of the user's employer to whom an employee from another Member State is posted to work or who posts an employee to work in another Member State.

## **Amendments to penal provisions**

Envisaged is also adding new penal provisions. According to the proposed regulations, a fine from PLN 1,000 to PLN 30,000 will be applicable to:

- Employer-user who fails to provide information about the conditions of employment to an employer posting an employee on the territory of the Republic of Poland, being a temporary employment agency or staff rental agency,
- the employer-user within the meaning of the provisions on employment of temporary workers to whom the temporary worker has been referred by the employer posting the worker from the territory of the Republic of Poland, which is a temporary employment agency, who fails to inform that employer within the prescribed time limit about the intention to post that worker to work in another Member State.

## **Application of new provisions**

According to the bill, its provisions are to enter into force on 30 July 2020 (subject to transitional period).

# Doradztwo z zakresu prawa pracy

**Kancelaria D.Dobkowski sp.k. oferuje kompleksowe usługi doradcze w zakresie wszelkich aspektów prawa pracy**, a w szczególności w zakresie: nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, redukcji zatrudnienia (w tym zwolnień grupowych), przejmowania zakładów pracy, zagadnień dotyczących układów zbiorowych i postępowań ze związkami zawodowymi (m.in. w toku prywatyzacji lub łączenia podmiotów), przeprowadzania analiz prawnych typu due diligence w zakresie prawa pracy oraz świadczeń pracowniczych.

Udzielamy porad prawnych również w odniesieniu do stosunków umownych pomiędzy spółką a członkami zarządu oraz kadrą kierowniczą, jak również służymy swoim doświadczeniem przy konstruowaniu tzw. kontraktów menedżerskich.

Reprezentujemy pracodawców oraz pracowników w procesach dotyczących roszczeń pracowniczych, w szczególności w sprawach wynagrodzenia za pracę, roszczeń wynikających z rozwiązania stosunku pracy oraz odpowiedzialności materialnej pracowników.

Nasze usługi z zakresu prawa pracy obejmują m.in. konsultacje i opinie prawne, przygotowywanie projektów dokumentów, udział w negocjacjach oraz reprezentowanie klientów w postępowaniach sądowych i administracyjnych.

Kancelaria doradza także w kwestiach dotyczących prawa pracy w Unii Europejskiej, tj. dotyczących możliwości i warunków podejmowania pracy przez obywateli jednego z państw członkowskich UE w innym państwie członkowskim, w ramach tzw. swobody przepływu pracowników.

## Legal advice on employment law

**The Law Firm of D.Dobkowski sp.k. offers advisory services in all aspects of labour law**, in particular within the scope of: establishment and termination of employment relationships, employment reduction (including collective redundancy), takeover of work establishments, matters relating to collective bargaining and relationships with trade unions (among others in the course of privatization and merger procedures), conducting due diligence in the area of labour law and employee benefits. We provide legal advice on contractual relations between the company and its management board members as well as management staff, we also offer our experience in drawing up so-called managerial contracts.

We represent both employers and employees in employment-related litigation, in particular in cases concerning remuneration for work, claims stemming from termination of employment relationship and Financial liability of employees.

Our services relating to labour law include among others: consultations and preparation of legal opinions, drafting documents, participating in negotiations and representing clients in both, court and administrative proceedings.

The Law Firm also provides advice to the clients in respect of provisions of labour law applicable in the European Union, i.e., regarding the possibilities of, and conditions for, the nationals of one EU member state undertaking employment in another EU member state under the so-called freedom of movement for employees.



## Skontaktuj się z nami / Contact us



### Renata Kulpa

Of counsel  
Radca prawny  
*Attorney-at-law*  
+48 22 528 13 00  
rkulpa@kpmg.pl



### Anna Białecka

Lawyer  
Aplikant radcowski  
*Trainee attorney-at-law*  
+48 22 528 13 00  
abialecka@kpmg.pl

[kpmglegal.pl](http://kpmglegal.pl)



### KPMG Poland

Informacje zawarte w niniejszej publikacji mają charakter ogólny i nie odnoszą się do sytuacji konkretnej firmy. Ze względu na szybkość zmian zachodzących w polskim prawodawstwie prosimy o upewnienie się w dniu zapoznania się z niniejszą publikacją, czy informacje w niej zawarte są wciąż aktualne. Przed podjęciem konkretnych decyzji proponujemy skonsultowanie ich z naszymi doradcami.

*The information contained in this publication is of a general nature and does not concern the situation of a particular company. Due to the speed of changes in the Polish legislation, please make sure on the day of reading this publication that the information contained herein is still up-to-date. We suggest that you consult with our advisors before making any specific decisions.*

© 2020 D.Dobkowski spółka komandytowa jest kancelarią prawniczą stowarzyszoną z KPMG w Polsce.

© 2020 D.Dobkowski sp.k., a Polish limited partnership is a law firm associated with KPMG in Poland.

Nazwa i logo KPMG są zastrzeżonymi znakami towarowymi bądź znakami towarowymi KPMG International.

*The KPMG name, logo are registered trademarks or trademarks of KPMG International.*