

1.	<p>Art. 9. 2. Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy:</p> <p>5) powiadamianie, na wniosek organu wnioskującego, pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP o decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej;</p> <p>6) powiadamianie, na wniosek organu wnioskującego, pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP o wniosku o egzekucję administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej nałożonej na takiego pracodawcę, w związku z naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracowników z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz sprawdzanie i przekazywanie naczelnikowi urzędu skarbowego takiego wniosku.</p>	Główny Inspektor Pracy	Wnoskujemy o odstąpienie od nałożenia na Państwową Inspekcję Pracy zadań w zakresie transgranicznej egzekucji kar i grzywien administracyjnych.	<p>Uwaga nieuwzględniona.</p> <p>Państwowa Inspekcja Pracy jest organem odpowiedzialnym za całość problematyki związanej z delegowaniem pracowników w ramach świadczenia usług.</p> <p>W projekcie ustawy zadania związane z transgraniczną egzekucją kar i grzywien administracyjnych zostały rozdzielone między Państwową Inspekcję Pracy i naczelników urzędów skarbowych, biorąc pod uwagę, iż czynności egzekucyjne będą wykonywane przez właściwy w tym zakresie organ, jakim jest naczelnik urzędu skarbowego. Państwowa Inspekcja Pracy wykonywać będzie natomiast czynności nie mające takiego charakteru, poprzedzające przekazanie wniosku o egzekucję naczelnikowi urzędu skarbowego.</p> <p>Taki podział zadań związanych z transgraniczną egzekucją kar i grzywien administracyjnych został zatem dokonany z uwzględnieniem specyfiki zadań wykonywanych obecnie przez urzędy skarbowe.</p>
2.	<p>Art. 10 ust. 2. Elementy, o których mowa w art. 14 ust. 2-4, znajdują</p>	Główny Inspektor Pracy	Doprecyzowania wymaga ust. 2. Czy oznacza to, że na wniosek właściwych organów innego państwa członkowskiego Państwowa Inspekcja Pracy będzie	<p>Uwaga nieuwzględniona.</p> <p>W ramach współpracy z właściwymi organami z innych państw członkowskich PIP będzie</p>

	<p>odpowiednie zastosowanie przy realizacji współpracy w zakresie określonym w art. 9 ust. 2 pkt 4 lit. d.</p>		<p>zobligowana do dokonywania ustaleń dotyczących rzeczywistego prowadzenia przez pracodawcę delegującego pracowników z terytorium RP znaczącej działalności w naszym kraju, a także czy pracownik delegowany z terytorium RP tymczasowo wykonuje pracę w innym państwie członkowskim? W tym miejscu pragniemy zwrócić uwagę, że oceny działalności prowadzonej w Polsce przez pracodawcę delegującego pracowników z terytorium naszego kraju, pod kątem możliwości uznania jej za znaczącą, dokonuje Zakład Ubezpieczeń Społecznych w ramach procedury wydawania zaświadczeń o ustawodawstwie dotyczącym zabezpieczenia społecznego mającym zastosowanie do osoby uprawnionej (A1). Ze względu na prawdopodobieństwo dokonania odmiennej oceny danego przypadku przez organy PIP nieuzasadnione byłoby nakładanie również na nasz Urząd takiego obowiązku. Zgodnie z dotychczasową praktyką informacji na temat prowadzenia przez polski podmiot znaczącej działalności na terytorium RP udziela ZUS na wniosek zagranicznych organów wyznaczonych do współpracy w zakresie wymiany danych dotyczących zabezpieczenia społecznego.</p>	<p>zobowiązana do udzielania niezbędnych informacji dotyczących delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w odpowiedzi na uzasadnione wnioski takich organów ((art. 9 ust. 2 pkt 4 lit. d). Współpraca ta może dotyczyć oceny elementów, o których mowa w art. 14 ust. 2-4 projektu, w szczególności dotyczących miejsca rzeczywistego prowadzenia znacznej działalności pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP oraz tymczasowości delegowania pracownika przez takiego pracodawcę. Zgodnie z art. 12 ust. 2 ustawy, Państwowa Inspekcja Pracy będzie miała prawo występować do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i naczelników urzędów skarbowych z wnioskiem o udzielenie informacji niezbędnych do zamieszczenia w odpowiedzi na wnioski, o których mowa w art. 9 ust. 2 pkt 4 lit. d. Ponadto współpraca pomiędzy PIP a ZUS jest regulowana w Porozumieniu z dnia 5 listopada 2010 r. w sprawie współdziałania organów PIP i ZUS. Zatem ewentualne zmiany treści tego porozumienia wynikające z wejścia w życie projektowanej ustawy powinny być przedmiotem uzgodnień pomiędzy stronami porozumienia.</p>
3.	Art. 12. 2. Państwowa Inspekcja	Główny	Wnosimy o zobowiązanie Zakładu Ubezpieczeń	Uwaga nieuwzględniona.

	Pracy ma prawo występować również do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, a także naczelników urzędów skarbowych i innych organów administracji publicznej z wnioskiem o udzielenie informacji niezbędnych do zamieszczenia w odpowiedzi na wnioski, o których mowa w art. 9 ust. 2 pkt 4 lit. d.	Inspektor Pracy	Społecznych, aby udzielał odpowiedzi na pytania dotyczące jego zakresu kompetencji przez system IMI bezpośrednio organowi zwracającemu się z wnioskiem o informację.	To Państwowa Inspekcja Pracy pełni rolę organu właściwego dla celów realizacji współpracy w zakresie dyrektywy 96/71/WE i dyrektywy 2014/67/UE. Udzielanie odpowiedzi na wnioski właściwego organu przez jeden podmiot, jakim jest Państwowa Inspekcja Pracy, zapewni spójność informacji przekazywanych państwu członkowskiemu.
4.	<p>Art. 18. 1. W przypadku otrzymania wniosku, o którym mowa w art. 9 ust. 2 pkt 6, Państwowa Inspekcja Pracy sprawdza:</p> <p>1) czy wniosek o egzekucję administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej:</p> <p>a) zawiera elementy, o których mowa w art. 17 ust. 1 pkt 1 lit. a, b i d oraz pkt 2 i 3,</p> <p>b) zawiera datę, kiedy orzeczenie lub decyzja stały się wykonalne lub ostateczne, opis rodzaju oraz wysokości administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny</p>	Główny Inspektor Pracy	Nie widzimy możliwości wykorzystywania art. 18 ust. 4 pkt 2 jako podstawy zwrotu wniosku o egzekucję administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej, a tym samym zablokowania egzekucji. Państwowa Inspekcja Pracy nie dysponuje narzędziami umożliwiającymi badanie, czy decyzja w sprawie nałożenia takiej kary lub grzywny jest sprzeczna z podstawowymi zasadami porządku prawnego RP. W naszej ocenie jedynymi przewidzianymi przez polskie prawo instrumentami, z których nasz urząd mógłby skorzystać w szczególnych sytuacjach są podstawy umorzenia przewidziane w art. 56 ust. 1 pkt 5 i 57 pkt 1 ustawy o finansach publicznych. Wnosimy zatem o to, aby nasz urząd mógł stosować powołane podstawy umorzenia.	Uwaga nieuwzględniona. Należy wyjaśnić, iż w trakcie konsultacji społecznych i publicznych zwracano uwagę, iż należy utrzymać to rozwiązanie, a nawet je wzmocnić. Podobny zapis funkcjonuje już w porządku prawnym – art. 1146 k.p.c. W zakresie podstaw umorzenia należności – wyjaśnienie w pkt 6.

	<p>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 taka kara lub grzywna nie podlega dalszemu odwołaniu i opis żądania, w związku z którym składany jest wniosek, oraz jego poszczególnych elementów.</p> <p>2. Jeżeli wniosek spełnia wymogi, określone w ust. 1, Państwowa Inspekcja Pracy:</p> <p>1) nie później niż w ciągu 1 miesiąca od otrzymania wniosku o egzekucję administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej powiadamia o tym wniosku</p>			
--	---	--	--	--

	<p>oraz o dołączonych dokumentach pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP;</p> <p>2) przekazuje wniosek naczelnikowi urzędu skarbowego w celu przeprowadzenia egzekucji, dołączając:</p> <p>a) tytuł wykonawczy, o którym mowa w przepisach o postępowaniu egzekucyjnym w administracji, zawierający określenie wysokości należności pieniężnej w walucie polskiej; wysokość tej należności ustala się przeliczając wysokość należności wyrażonej w walucie innej niż polska według średniego kursu złotego w stosunku do tej waluty, określonego przez Narodowy Bank Polski z dnia wydania decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary</p>			
--	--	--	--	--

	<p>pieniężnej lub grzywny administracyjnej,</p> <p>b) informację o doręczeniu powiadomienia, o którym mowa w pkt 1.</p> <p>3. Państwowa Inspekcja Pracy zwraca wniosek organowi wnioskującemu, jeżeli wniosek nie spełnia wymogów określonych w ust. 1.</p> <p>4. Państwowa Inspekcja Pracy może zwrócić wniosek o egzekucję administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej organowi wnioskującemu, jeżeli:</p> <p>1) ogólna kwota administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej wynosi mniej niż 350 EUR; jeżeli ogólna kwota takiej kary lub grzywny jest wyrażona w innej walucie niż EUR, należy ją przeliczyć na walutę polską według ogłoszonego dla danej waluty przez Narodowy Bank Polski średniego kursu na dzień wydania decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej</p>			
--	---	--	--	--

	<p>kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej, a następnie otrzymaną kwotę przeliczyć według średniego kursu złotego w stosunku do EUR z tego dnia;</p> <p>2) decyzja w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej jest sprzeczna z podstawowymi zasadami porządku prawnego Rzeczypospolitej Polskiej</p> <p>- i o fakcie zwrotu wniosku powiadamia pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP.</p>			
5.	<p>Art. 21. Przy umarzaniu należności z tytułu administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej nałożonej na pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP nie stosuje się art. 56 ust. 1 pkt 5 i art. 57 pkt 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2013 r. poz. 885, z późn. zm.).</p>	<p>Główny Inspektor Pracy</p>	<p>Wprowadzenie art. 21 komplikuje stosowanie przepisów ustawy o finansach publicznych. Czy to oznacza, że tylko wskazane w nim ulgi w spłacie należności publicznoprawnych z tej ustawy mogą być stosowane. A co z nie wymienionymi (odroczenie spłaty, rozłożenie spłaty na raty) skoro kary i grzywny stanowią dochód budżetu państwa. Nie jest uzasadnione wyłączenie art. 57 pkt 1 ustawy o finansach publicznych.</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona.</p> <p>Z przepisu art. 21 projektowanej ustawy wynika, jakich przepisów ustawy o finansach publicznych nie będzie się stosować przy umarzaniu należności z tytułu administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej. Oznacza to, że w pozostałym zakresie przepisy tej ustawy będą miały zastosowanie.</p> <p>Wyłączenie możliwości umarzania należności w całości (art. 56 ust. 1 pkt 5), a także w części na wniosek dłużnika (art. 57 pkt 1) jest uzasadnione tym, iż taka decyzja Państwowej Inspekcji Pracy mogłaby być oceniona jako</p>

				niezgodna z regulacjami dyrektywy 2014/67/UE.
6.	<p>Art. 24. 3. Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi składa Państwowej Inspekcji Pracy oświadczenie, zawierające następujące informacje niezbędne w celu przeprowadzenia kontroli sytuacji faktycznej w miejscu pracy:</p> <p>1) dane identyfikacyjne pracodawcy obejmujące:</p> <p>a) nazwę,</p> <p>b) siedzibę (adres, a także numer telefonu i adres poczty elektronicznej o charakterze służbowym), a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną - miejsce zamieszkania (adres, a także numer telefonu i adres poczty elektronicznej o charakterze służbowym),</p> <p>c) numer identyfikacji podatkowej albo</p>	Główny Inspektor Pracy	Katalog danych zamieszczanych w oświadczeniu powinien być uzupełniony o nazwę i adres polskiego kontrahenta, na rzecz którego zagraniczny przedsiębiorca świadczy usługę. Dla Państwowej Inspekcji Pracy takie dane są bardzo istotne w przypadku trudności z ustaleniem dokładnego miejsca, w którym delegowani pracownicy wykonują pracę, np. przy budowie autostrady.	<p>Uwaga nieuwzględniona.</p> <p>Składanie oświadczenia, o którym mowa w art. 24 ust. 3 projektu ma na celu notyfikację faktu delegowania pracowników na terytorium RP.</p> <p>Uzupełnienie katalogu o nazwę i adres polskiego kontrahenta, na rzecz którego świadczy usługę pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP – wykraczałoby zatem poza cel powiadomienia.</p>

	<p>numer identyfikacyjny z odpowiedniego rejestru;</p> <p>2) przewidywaną liczbę pracowników delegowanych na terytorium RP, wraz z danymi obejmującymi ich imię, nazwisko, datę urodzenia oraz obywatelstwo;</p> <p>3) przewidywaną datę rozpoczęcia i zakończenia delegowania;</p> <p>4) adresy miejsca pracy pracowników delegowanych na terytorium RP;</p> <p>5) charakter usług uzasadniający delegowanie;</p> <p>6) dane osoby, o której mowa w ust. 1, obejmujące jej imię i nazwisko, adres, pod którym przebywa, a także numer telefonu i adres poczty elektronicznej o charakterze służbowym;</p> <p>7) miejsce przechowywania dokumentów, o których mowa w art. 25 ust. 1.</p>			
7.	<p>Rozdział VI</p> <p>Przepisy karne</p>	<p>Główny Inspektor Pracy</p>	<p>Kary, o których mowa w tych przepisach powinny być karami administracyjnymi, a nie</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona. Przepisy Kodeksu pracy przewidują</p>

			<p>wykroczeniami. W praktyce karanie pracodawców w postępowaniu wykroczeniowym będzie utrudnione, a jeżeli taki pracodawca nie będzie przebywał na terytorium RP, w większości przypadków będzie niemożliwe. Nie budzi wątpliwości, że administracyjny tryb nakładania kar jest z reguły szybszy i bardziej skuteczny. Wprowadzenie kar nakładanych w drodze decyzji administracyjnej w miejsce aktualnie prowadzonych postępowań wykroczeniowych jest zgodne z założeniami i priorytetami kierownictwa Państwowej Inspekcji Pracy.</p>	<p>wymierzanie grzywien w przypadkach niewykonywania obowiązków o charakterze technicznym, np.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - art. 281 pkt 7 k.p. (pozostawienie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników w warunkach grożących uszkodzeniem lub zniszczeniem, lub - art. 281 pkt 1a k.p. (niezawiadomienie właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w art. 25¹ § 4 pkt 4, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia). <p>Należy zauważyć, iż proponowana zmiana wiązałaby się także z koniecznością wprowadzenia nowych przepisów w projekcie, gdyż rozdział VI dyrektywy („transgraniczne egzekwowanie administracyjnych kar pieniężnych lub grzywien administracyjnych”) miałby wówczas zastosowanie także do takich kar nakładanych w Polsce przez Państwową Inspekcję Pracy. W konsekwencji, na Państwową Inspekcję Pracy, zostałyby nałożone dodatkowe obowiązki związane z występowaniem do organu współpracującego innego państwa członkowskiego z wnioskiem o powiadomienie lub egzekucję nałożonej przez nią karę.</p>
--	--	--	---	---

				<p>Warto także wskazać, iż wyrok TK z dnia 15 stycznia 2007 r., sygn. akt P 19/06 odnosi się do charakteru kar wymierzanych przez organy administracji oraz grzywien. TK w uzasadnieniu do tego wyroku stwierdza m.in., iż:</p> <p>"(...) Wątpliwości dotyczące charakteru kar wymierzanych przez organy administracji, występowały w przeszłości w doktrynie zarówno prawa karnego, jak i prawa administracyjnego. Formułowane były nawet krańcowo rozbieżne poglądy uznające owe kary albo za instrumenty administracyjne, albo za prawnokarne. Z uwagi na dolegliwość finansową, kary orzekane przez sądy wykazują podobieństwo do kar pieniężnych nakładanych przez organy administracji. Istota tkwi jednakże w odmiennych funkcjach, które spełniają obie formy represji państwa. Kara administracyjna nie jest bowiem odpłatą za popełniony czyn, lecz stanowi środek przymusu służący zapewnieniu realizacji wykonawczo zarządzających zadań administracji (...)."</p> <p>„(...) Konkludując, należy stwierdzić, że granica pomiędzy deliktem administracyjnym i będącą jego konsekwencją karą administracyjną a wykroczeniem jest płynna i określenie jej należy do zakresu swobody władzy ustawodawczej. (...)”.</p> <p>Powyższe argumenty zdają się przemawiać za utrzymaniem wykroczeniowego charakteru</p>
--	--	--	--	---

				<p>naruszeń niektórych przepisów ustawy przez pracodawców zwłaszcza, że celem takiej regulacji jest ochrona zatrudnienia pracowników delegowanych. Takim samemu celowi, a więc ochronie zatrudnienia pracowników, służy penalizacja, w formie wykroczenia, niektórych naruszeń przepisów Kodeksu pracy przez pracodawców. Zatem zaniechanie obowiązków wymienionych w art. 26 i 27 projektu (np. niezłożenie oświadczenia notyfikującego fakt delegowania pracowników na terytorium RP, nieprzechowywanie dokumentacji dotyczącej delegowania lub nieudostępniania jej na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy) uniemożliwi skuteczną kontrolę warunków zatrudnienia takich pracowników, co należy do głównych zadań Państwowej Inspekcji Pracy (art. 15 projektu).</p> <p>MS przekazało informację, iż nie będzie podtrzymywać uwagi w zakresie zmiany rodzaju sankcji z wykroczeń na kary administracyjne.</p>
--	--	--	--	--