

MATERIAŁ PORÓWNAWCZY

do ustawy z dnia 24 lipca 2020 r.

o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw

(druk nr 165)

USTAWA z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2018 r. poz. 2206)

¹⁾ Niniejsza ustawa w zakresie swojej regulacji wdraża:

[1) *dyrektywę 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. Urz. WE L 18 z 21.01.1997, str. 1; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 2, str. 431);]*

<1) dyrektywę 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. Urz. WE L 18 z 21.01.1997, str. 1 oraz Dz. Urz. UE L 173 z 09.07.2018, str. 16 – Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 2, str. 431);>

2) dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniającą rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym ("rozporządzenie w sprawie IMI") (Dz. Urz. UE L 159 z 28.05.2014, str. 11).

Art. 3.

Użyte w ustawie określenia oznaczają:

- 1) dzień roboczy - dzień kalendarzowy z wyjątkiem sobót oraz dni wolnych od pracy określonych w przepisach ustawy z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 90);
- 2) organ wnioskujący - właściwy organ innego państwa członkowskiego, który zwraca się z wnioskiem o powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej w związku z naruszeniem przepisów

dotyczących delegowania pracownika z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub o egzekucję takiej kary lub grzywny;

- [3) państwo członkowskie - państwo członkowskie Unii Europejskiej oraz państwo, które przyjęło, w drodze umowy z Unią Europejską, zobowiązanie do implementacji do krajowego porządku prawnego dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. Urz. WE L 18 z 21.01.1997, str. 1; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 2, str. 431) oraz dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniającej rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym ("rozporządzenie w sprawie IMI") (Dz. Urz. UE L 159 z 28.05.2014, str. 11);
- 4) pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP - pracodawcę mającego siedzibę oraz prowadzącego znaczną działalność gospodarczą w innym państwie członkowskim, z którego terytorium kieruje tymczasowo pracownika do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:
- a) w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
 - b) w oddziale lub przedsiębiorstwie należącym do grupy przedsiębiorstw, do której należy ten pracodawca, prowadzącym działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
 - c) jako agencja pracy tymczasowej;
- 5) pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP - pracodawcę mającego siedzibę, a w przypadku osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą - główne miejsce wykonywania takiej działalności, na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, kierującego tymczasowo pracownika w rozumieniu przepisów państwa członkowskiego, do którego jest delegowany, do pracy na terytorium tego państwa:
- a) w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium innego państwa członkowskiego,
 - b) w oddziale lub przedsiębiorstwie należącym do grupy przedsiębiorstw, do której należy ten pracodawca, prowadzącym działalność na terytorium tego państwa członkowskiego,
 - c) jako agencja pracy tymczasowej;]

- <3) państwo członkowskie – państwo członkowskie Unii Europejskiej oraz państwo, które przyjęło, w drodze umowy z Unią Europejską, zobowiązanie do implementacji do krajowego porządku prawnego dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. Urz. WE L 18 z 21.01.1997, str. 1 oraz Dz. Urz. UE L 173 z 09.07.2018, str. 16 – Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 2, str. 431) oraz dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniającej rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”) (Dz. Urz. UE L 159 z 28.05.2014, str. 11);**
- 4) pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP – pracodawcę mającego siedzibę oraz prowadzącego znaczną działalność gospodarczą w innym państwie członkowskim:**
- a) z którego terytorium kieruje tymczasowo pracownika do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:**
 - w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
 - w oddziale lub przedsiębiorstwie należącym do grupy przedsiębiorstw, do której należy ten pracodawca, prowadzącym działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
 - jako podmiot będący agencją pracy tymczasowej albo agencją wynajmującą personel, który skierował do pracodawcy użytkownika osobę pozostającą pracownikiem tego podmiotu przez cały okres skierowania,
 - b) będącego podmiotem, który jako agencja pracy tymczasowej albo agencja wynajmująca personel skierował 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 Rzeczypospolitej Polskiej;**

- 5) **pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP – pracodawcę mającego siedzibę, a w przypadku osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą – stałe miejsce wykonywania takiej działalności, na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:**
- a) **kierującego tymczasowo pracownika w rozumieniu przepisów państwa członkowskiego, do którego jest delegowany, do pracy na terytorium tego państwa:**
- w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium innego państwa członkowskiego,
 - w oddziale lub przedsiębiorstwie należącym do grupy przedsiębiorstw, do której należy ten pracodawca, prowadzącym działalność na terytorium tego państwa członkowskiego,
 - jako agencja pracy tymczasowej,
- b) **będącego agencją pracy tymczasowej, w przypadku gdy taka agencja kieruje pracownika do pracodawcy użytkownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub innego państwa członkowskiego, który następnie kieruje tymczasowo tego pracownika do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego;>**
- 6) pracownik delegowany na terytorium RP - pracownika zatrudnionego w innym państwie członkowskim, tymczasowo skierowanego do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP;
- 7) pracownik delegowany z terytorium RP - pracownika w rozumieniu przepisów państwa członkowskiego, do którego jest delegowany, wykonującego pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, tymczasowo skierowanego do pracy na terytorium tego państwa przez pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP;
- 8) właściwy organ - organ lub podmiot odpowiedzialny na terytorium danego państwa członkowskiego za informowanie o przepisach dotyczących delegowania pracowników lub współpracę z takimi organami lub podmiotami innych państw członkowskich w zakresie monitorowania przestrzegania tych przepisów.

Art. 4.

[1. Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP zapewnia takiemu pracownikowi warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż wynikające z przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917, 1000, 1076, 1608 i 1629) oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników.]

- <1. Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP zapewnia takiemu pracownikowi, do upływu okresu 12 miesięcy delegowania, warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż wynikające z przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, 1043 i 1495), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników.>
2. Warunki zatrudnienia, o których mowa w ust. 1, dotyczą:
- 1) norm i wymiaru czasu pracy oraz okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego;
 - 2) wymiaru urlopu wypoczynkowego;
 - [3) minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie odrębnych przepisów;]*
- <3>**wynagrodzenia za pracę;**>
- [4) wysokości wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych;]*
 - 5) bezpieczeństwa i higieny pracy;
 - 6) ochrony pracownic w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego;
 - 7) zatrudniania młodocianych oraz wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko;
 - 8) zasady równego traktowania oraz zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, o których mowa w art. 11² i art. 11³ *[ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy]*
- <**Kodeksu pracy**>;
- [9) wykonywania pracy zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.]*
- <10) należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową z miejsca pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, do którego pracownik został delegowany, do innego miejsca pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.>
- <3. Ustalając wynagrodzenie za pracę, o którym mowa w ust. 2 pkt 3, bierze się pod uwagę wszystkie obowiązkowe składniki wynagrodzenia wynikające z przepisów, o których mowa w ust. 1, w tym dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.
4. Przy porównywaniu wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi delegowanemu i wynagrodzenia za pracę, o którym mowa w ust. 2 pkt 3, porównuje się całkowite kwoty wynagrodzenia brutto, a nie poszczególne składniki wynagrodzeń.
5. Do wynagrodzenia za pracę, o którym mowa w ust. 2 pkt 3, wlicza się dodatek z tytułu delegowania w części, która nie stanowi zwrotu wydatków faktycznie poniesionych w

związku z delegowaniem, takich jak koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania. W przypadku gdy prawo właściwe dla stosunku pracy pracownika delegowanego na terytorium RP nie określa części dodatku z tytułu delegowania, która stanowi zwrot wydatków faktycznie poniesionych w związku z delegowaniem, cały dodatek uznaje się za zwrot tych wydatków.

6. Przepisów ust. 1–5 nie stosuje się do pracodawcy, o którym mowa w art. 3 pkt 4 lit. a tiret trzecie i lit. b.>

<Art. 4a.

1. Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP zapewnia takiemu pracownikowi warunki zatrudnienia określone w art. 4 ust. 1 i 2 przez okres dłuższy niż 12 miesięcy, nieprzekraczający jednak 18 miesięcy od dnia rozpoczęcia świadczenia usługi, pod warunkiem złożenia Państwowej Inspekcji Pracy umotywowanego powiadomienia, nie później niż do upływu okresu 12 miesięcy tego delegowania.
2. Umotywowane powiadomienie, o którym mowa w ust. 1, zawiera co najmniej:
 - 1) dane identyfikacyjne pracodawcy, o których mowa w art. 24 ust. 3 pkt 1;
 - 2) datę, w której upływa okres 12 miesięcy delegowania;
 - 3) dane pracownika delegowanego na terytorium RP, wobec którego mają być stosowane warunki zatrudnienia określone w art. 4 ust. 1 i 2, obejmujące jego imię i nazwisko, datę urodzenia oraz obywatelstwo;
 - 4) adres miejsca pracy pracownika delegowanego na terytorium RP, o którym mowa w pkt 3;
 - 5) umotywowanie potrzeby świadczenia usługi po upływie okresu 12 miesięcy delegowania.
3. Umotywowane powiadomienie, o którym mowa w ust. 1, składa się w języku polskim lub w języku angielskim w formie pisemnej, w postaci papierowej albo elektronicznej, w tym za pośrednictwem Punktu Informacji dla Przedsiębiorcy, o którym mowa w dziale III ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1291, 1495 i 1649).

Art. 4b.

1. W przypadku gdy okres delegowania pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przekracza 12 miesięcy, a w przypadku złożenia Państwowej Inspekcji

Pracy umotywowanego powiadomienia, o którym mowa w art. 4a ust. 1, przekracza 18 miesięcy, pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP zapewnia takiemu pracownikowi, oprócz warunków zatrudnienia określonych w art. 4 ust. 1 i 2, także inne warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż wynikające z przepisów Kodeksu pracy oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników.

2. Warunki zatrudnienia, o których mowa w ust. 1, nie obejmują:

1) zasad i trybu:

- a) zawierania i rozwiązywania umów o pracę,
- b) stosowania klauzul o zakazie konkurencji;

2) pracowniczych programów emerytalnych oraz pracowniczych planów kapitałowych.

Art. 4c.

1. Przy obliczaniu okresów delegowania, o których mowa w art. 4 ust. 1, art. 4a ust. 1 i art. 4b ust. 1, sumuje się okres delegowania wszystkich pracowników delegowanych na terytorium RP kolejno przez danego pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP do wykonywania tego samego zadania w tym samym miejscu.

2. Dokonując oceny, czy dochodzi do wykonywania tego samego zadania w tym samym miejscu, bierze się pod uwagę w szczególności tożsamość świadczonej usługi, wykonywaną pracę oraz adres albo adresy miejsca jej wykonywania.

Art. 4d.

1. Pracodawca, o którym mowa w art. 3 pkt 4 lit. a tiret trzecie i lit. b, zapewnia pracownikowi delegowanemu na terytorium RP – w okresie wykonywania przez niego pracy na rzecz pracodawcy użytkownika, do którego został skierowany – warunki pracy i inne warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż przysługujące pracownikom tymczasowym zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

2. Warunki pracy i inne warunki zatrudnienia, o których mowa w ust. 1, mogą wynikać z przepisów, o których mowa w art. 4 ust. 1, a także z postanowień układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, o których mowa w art. 9 Kodeksu pracy.

3. Pracodawca, o którym mowa w art. 3 pkt 4 lit. a tiret trzecie i lit. b, zapewnia pracownikowi delegowanemu na terytorium RP także warunki zakwaterowania, jeżeli są one zapewniane pracownikom znajdującym się z dala od ich normalnego miejsca pracy na podstawie postanowień układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, o których mowa w art. 9 Kodeksu pracy.>

Art. 5.

[1. Do pracownika delegowanego na terytorium RP nie stosuje się przepisów art. 4 ust. 2 pkt 2-4, jeżeli zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami wykonuje on na danym stanowisku - przez okres nie dłuższy niż 8 dni w ciągu roku, poczynając od dnia rozpoczęcia pracy na danym stanowisku - wstępne prace montażowe lub instalacyjne przewidziane w umowie zawartej przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP z podmiotem prowadzącym działalność na tym terytorium, których wykonanie jest niezbędne do korzystania z dostarczonych wyrobów.]

<1. Do pracownika delegowanego na terytorium RP nie stosuje się warunków zatrudnienia dotyczących wymiaru urlopu wypoczynkowego oraz wynagrodzenia za pracę, jeżeli zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami wykonuje on na danym stanowisku – przez okres nie dłuższy niż 8 dni w ciągu roku, poczynając od dnia rozpoczęcia pracy na danym stanowisku – wstępne prace montażowe lub instalacyjne przewidziane w umowie zawartej przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP z podmiotem prowadzącym działalność na tym terytorium, których wykonanie jest niezbędne do korzystania z dostarczonych wyrobów.>

2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się do pracownika, jeżeli wykonuje on na danym stanowisku prace związane z robotami budowlanymi lub utrzymaniem obiektu budowlanego, w szczególności:

- 1) wykopy;
- 2) roboty ziemne;
- 3) montowanie i demontowanie elementów prefabrykowanych;
- 4) wyposażanie lub instalowanie;
- 5) renowację;
- 6) demontowanie;

- 7) rozbiórkę;
- 8) konserwację;
- 9) prace malarskie i porządkowe.

Art. 7.

[1. Wykonawca powierzający wykonanie prac określonych w art. 5 ust. 2 pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP ponosi wobec pracownika delegowanego na terytorium RP odpowiedzialność solidarną z tym pracodawcą za jego zobowiązania powstałe w trakcie wykonywania tych prac z tytułu zaległego wynagrodzenia i dodatku, o których mowa w art. 4 ust. 2 pkt 3 i 4.]

<1. Wykonawca powierzający wykonanie prac określonych w art. 5 ust. 2 pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP ponosi wobec pracownika delegowanego na terytorium RP odpowiedzialność solidarną z tym pracodawcą za jego zobowiązania powstałe w trakcie wykonywania tych prac z tytułu zaległego wynagrodzenia za każdy miesiąc do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, o którym mowa w przepisach o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, oraz wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.>

2. Do odpowiedzialności solidarnej za zobowiązania określone w ust. 1 stosuje się przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz. U. z 2018 r. poz. 1025, 1104, 1629 i 2073).

[Art. 8.

W przypadku dochowania należytej staranności przez wykonawcę, o którym mowa w art. 7 ust. 1, polegającej na przekazaniu pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia, o których mowa w art. 4 ust. 2, i odebraniu od niego potwierdzenia złożenia oświadczenia, o którym mowa w art. 24 ust. 3, wykonawca ten nie ponosi odpowiedzialności solidarnej.]

<Art. 8.

1. W przypadku dochowania należytej staranności przez wykonawcę, o którym mowa w art. 7 ust. 1, polegającej na przekazaniu pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia, o których mowa w art. 4 ust. 2 lub art. 4b albo art. 4d, oraz odebraniu od niego potwierdzenia złożenia oświadczenia, o którym mowa w art. 24 ust. 3, wykonawca ten nie ponosi odpowiedzialności solidarnej.

2. Przekazanie pisemnej informacji, o której mowa w ust. 1, może nastąpić przez pisemne wskazanie strony internetowej, o której mowa w art. 13 ust. 1 – w zakresie informacji o warunkach zatrudnienia zamieszczonych na tej stronie, zgodnie z art. 13 ust. 1 pkt 1 albo 1a. W przypadku wskazania strony internetowej w zakresie informacji, o której mowa w art. 13 ust. 1 pkt 1a, wykonawca przekazuje pracodawcy, o którym mowa w art. 3 pkt 4 lit. a tiret trzecie, dodatkowo pisemną informację o warunkach zatrudnienia, o których mowa w art. 4d ust. 2 i 3, wynikających z postanowień układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, o których mowa w art. 9 Kodeksu pracy.>

Art. 9.

1. Państwowa Inspekcja Pracy pełni rolę właściwego organu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.
2. Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy:
 - [1] *udzielanie, na wniosek zainteresowanego, informacji o warunkach zatrudnienia, o których mowa w art. 4 ust. 2, oraz o zakresie ich stosowania do pracownika delegowanego na terytorium RP;]*
 - <1) **udzielanie, na wniosek zainteresowanego, informacji o warunkach zatrudnienia, o których mowa w art. 4 ust. 2 lub art. 4b, oraz o zakresie ich stosowania do pracownika delegowanego na terytorium**
 - <1a) **udzielanie, na wniosek zainteresowanego, informacji o warunkach zatrudnienia, o których mowa w art. 4d, oraz o zakresie ich stosowania do pracownika delegowanego na terytorium RP, z wyjątkiem warunków zatrudnienia oraz warunków zakwaterowania określonych w postanowieniach układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, o których mowa w art. 9 Kodeksu pracy;>**
 - 2) przyjmowanie oświadczeń, o których mowa w art. 24 ust. 3;
 - <2a) **przyjmowanie umotywowanego powiadomienia, o którym mowa w art. 4a;>**
 - 3) prowadzenie i aktualizacja strony internetowej, o której mowa w art. 13 ust. 1;
 - 4) *[współpraca z właściwymi organami innych państw członkowskich polegająca w szczególności na:]*

<współpraca z właściwymi organami innych państw członkowskich dotycząca delegowania pracowników oraz zwalczania nadużyć lub reagowania na przypadki nielegalnej działalności związanych z delegowaniem pracowników, polegająca w szczególności na:>

- a) udzielaniu właściwemu organowi informacji o warunkach zatrudnienia pracowników delegowanych na terytorium RP,
 - b) informowaniu właściwego organu o stwierdzonych nieprawidłowościach związanych z delegowaniem pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo z tego terytorium lub o wykroczeniach, o których mowa w art. 27 i art. 28,
 - c) występowaniu do właściwego organu z uzasadnionym wnioskiem o udzielenie informacji dotyczących delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo z tego terytorium lub o przeprowadzenie kontroli,
 - d) udzielaniu niezbędnych informacji dotyczących delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo z tego terytorium w odpowiedzi na uzasadnione wnioski właściwych organów, w szczególności dotyczących tych pracowników, warunków ich zatrudnienia oraz pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP albo pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP, a także na przeprowadzaniu kontroli na wniosek takich organów;
 - 5) powiadamianie, na wniosek organu wnioskującego, pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP o decyzji w sprawie nałożenia na tego pracodawcę administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej w związku z naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracowników;
 - 6) powiadamianie, na wniosek organu wnioskującego, pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP o wniosku o egzekucję administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej nałożonej na tego pracodawcę w związku z naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracowników oraz sprawdzanie i przekazywanie naczelnikowi urzędu skarbowego takiego wniosku.
3. Współpraca w zakresie określonym w ust. 2 pkt 4 odbywa się za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym, o którym mowa w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1024/2012 z dnia 25 października 2012 r. w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym i uchylającym decyzję Komisji 2008/49/WE ("rozporządzenie w sprawie IMI") (Dz. Urz. UE L 316 z 14.11.2012, str. 1, z późn. zm.). Do tej współpracy
-

stosuje się w niezbędnym zakresie postanowienia umów lub porozumień dwustronnych dotyczących współpracy i wzajemnej pomocy między właściwymi organami państw członkowskich.

<3a. Państwowa Inspekcja Pracy informuje Komisję Europejską o każdym przypadku powtarzających się opóźnień w udzielaniu informacji, o których mowa w ust. 2 pkt 4 lit. c, dotyczących delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w szczególności za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym, o którym mowa w ust. 3.>

4. Współpraca z organami wnioskującymi innych państw członkowskich związana z realizacją wniosków tych organów o powiadomienie pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP o decyzji w sprawie nałożenia na pracodawcę administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej lub o egzekucję takiej kary lub grzywny odbywa się za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym, o którym mowa w ust. 3.

Art. 12.

1. Państwowa Inspekcja Pracy ma prawo występować do:

- 1) pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP,
 - 2) przedsiębiorcy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców (Dz. U. poz. 646, 1479, 1629 i 1633);
- z żądaniem udzielenia informacji dotyczących ich działalności, niezbędnych do zamieszczenia w odpowiedzi na wnioski, o których mowa w art. 9 ust. 2 pkt 4 lit. d.

2. Państwowa Inspekcja 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.

<2a. Państwowa Inspekcja Pracy ma prawo występować do podmiotów, o których mowa w ust. 1 i 2, z żądaniem albo z wnioskiem o udzielenie niezbędnych informacji dotyczących delegowania pracownika z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, także w przypadku podejrzenia naruszenia przepisów państwa członkowskiego, do którego skierowany został pracownik delegowany z terytorium RP.>

3. *[Wniosek, o którym mowa w ust. 2, kierowany do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zawiera:]*

<Wnioski, o których mowa w ust. 2 i 2a, kierowane do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zawierają:>

- 1) w przypadku ubezpieczonych - dane określone w art. 50 ust. 7 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1778, z późn. zm.);
 - 2) w przypadku płatników - dane określone w art. 50 ust. 7 pkt 2 ustawy wymienionej w pkt 1.
4. Podmioty, o których mowa w ust. 1, mają obowiązek udzielenia informacji w terminie 10 dni roboczych od dnia otrzymania żądania Państwowej Inspekcji Pracy.
5. Podmioty, o których mowa w ust. 2, mają obowiązek udzielenia informacji w terminie 10 dni roboczych od dnia otrzymania wniosku Państwowej Inspekcji Pracy, chyba że udzielenie informacji przez te podmioty wymaga przeprowadzenia uprzedniego postępowania wyjaśniającego lub kontroli. O przyczynach opóźnienia podmiot informuje niezwłocznie Państwową Inspekcję Pracy.

Art. 13.

1. Strona internetowa utworzona w ramach Punktu Informacji dla Przedsiębiorcy, o którym mowa w dziale III ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy (Dz. U. poz. 647, 1544 i 1629), prowadzona i aktualizowana przez Państwową Inspekcję Pracy, zawiera w szczególności informacje dotyczące:

[1) warunków zatrudnienia, o których mowa w art. 4 ust. 2, oraz zakresu ich stosowania do pracownika delegowanego na terytorium RP;]

<1) warunków zatrudnienia, o których mowa w art. 4 ust. 2 i art. 4b, ze wskazaniem, w zakresie wynagrodzenia za pracę, wszystkich obowiązkowych składników takiego wynagrodzenia, oraz zakresu ich stosowania do pracownika delegowanego na terytorium RP;>

<1a) warunków zatrudnienia, o których mowa w art. 4d, z wyjątkiem warunków zatrudnienia oraz warunków zakwaterowania określonych w postanowieniach układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, o których mowa w art. 9 Kodeksu pracy;>

- 2) obowiązków pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP, o których mowa w rozdziale 5;
 - 3) odpowiedzialności solidarnej, o której mowa w rozdziale 3;
 - 4) procedury składania skarg i dochodzenia roszczeń ze stosunku pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracowników delegowanych na terytorium RP;
 - 5) danych kontaktowych osoby odpowiedzialnej w Państwowej Inspekcji Pracy za udzielanie informacji, o których mowa w art. 9 ust. 2 pkt 1;
 - 6) podmiotów odpowiedzialnych za udzielanie informacji na temat prawa krajowego i praktyki krajowej, które mają zastosowanie do pracowników delegowanych na terytorium RP oraz pracodawców delegujących pracowników na terytorium RP, w zakresie ich praw i obowiązków.
2. Informacje, o których mowa w ust. 1, mogą być zawarte w odesłaniach do odpowiednich stron internetowych.
3. Strona internetowa, o której mowa w ust. 1, jest prowadzona i aktualizowana w języku polskim oraz w co najmniej jednym innym języku oficjalnym Unii Europejskiej.
- <3a. Strona internetowa, o której mowa w ust. 1, jest prowadzona w sposób zapewniający przejrzystość i dokładność zawartych na niej informacji oraz aktualizowana bez zbędnej zwłoki.>**
4. Na stronie internetowej, o której mowa w ust. 1, Państwowa Inspekcja Pracy zamieszcza pomocniczy wzór formularza oświadczenia, o którym mowa w art. 24 ust. 3.

Art. 14.

1. Państwowa Inspekcja Pracy kontroluje prawidłowość delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, gdy zaistnieją wątpliwości, czy dany pracownik może zostać uznany za pracownika delegowanego na terytorium RP.
 2. Kontrola, o której mowa w ust. 1, dotyczy w szczególności ustalenia:
 - 1) czy pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP rzeczywiście prowadzi znaczną działalność na terytorium innego państwa członkowskiego inną niż działalność zarządcza lub administracyjna o charakterze wyłącznie wewnętrznym;
 - 2) czy pracownik delegowany na terytorium RP wykonuje pracę na tym terytorium tylko tymczasowo.
 3. W celu dokonania ustaleń w zakresie określonym w ust. 2 pkt 1 Państwowa Inspekcja Pracy dokonuje - biorąc pod uwagę szeroki przedział czasowy - oceny wszystkich
-

okoliczności uznanych za niezbędne, cechujących działalność prowadzoną przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP w państwie członkowskim jego siedziby lub miejsca zamieszkania i, w razie konieczności, na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, do których mogą należeć w szczególności:

- 1) miejsce, w którym przedsiębiorca ma zarejestrowaną działalność, prowadzi obsługę administracyjną, korzysta z pomieszczeń biurowych, podlega obowiązkom podatkowym z tytułu prowadzonej działalności i obowiązkom z tytułu ubezpieczeń społecznych oraz - tam, gdzie jest to wymagane - w którym, zgodnie z prawem państwa członkowskiego siedziby przedsiębiorcy, posiada stosowny dokument uprawniający do prowadzenia działalności danego rodzaju lub jest zarejestrowany w izbach handlowych lub organizacjach branżowych;
- 2) miejsce, w którym prowadzi się nabór pracowników delegowanych i z którego są oni delegowani;
- 3) prawo właściwe dla umów zawieranych przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP ze swoimi pracownikami oraz prawo właściwe dla umów zawieranych z klientami tego pracodawcy;
- 4) miejsce, w którym przedsiębiorca prowadzi znaczną działalność gospodarczą oraz w którym zatrudnia personel administracyjny;
- 5) liczba wykonanych umów lub wielkość obrotu uzyskanego w państwie członkowskim siedziby przedsiębiorcy, z uwzględnieniem szczególnej sytuacji przedsiębiorców, w tym małych i średnich przedsiębiorców w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców oraz nowo powstałych przedsiębiorców.

4. W celu dokonania ustaleń w zakresie określonym w ust. 2 pkt 2 Państwowa Inspekcja Pracy dokonuje oceny wszystkich okoliczności uznanych za niezbędne, cechujących pracę i sytuację danego pracownika delegowanego na terytorium RP, do których mogą należeć w szczególności:

- 1) wykonywanie pracy przez ograniczony okres na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- 2) data rozpoczęcia delegowania;
- 3) delegowanie pracownika do państwa członkowskiego innego niż państwo, w którym lub z którego ten pracownik zwyczajowo wykonuje swoją pracę, zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I)

(Dz. Urz. UE L 177 z 04.07.2008, str. 6) lub z Konwencją o prawie właściwym dla zobowiązań umownych, otwartą do podpisu w Rzymie dnia 19 czerwca 1980 roku (Dz. Urz. UE C 169 z 08.07.2005, str. 10);

- 4) powrót pracownika do państwa członkowskiego, z którego został delegowany, lub przewidywanie, że ponownie podejmie on pracę w tym państwie po zakończeniu wykonywania pracy lub usług, do których wykonania został delegowany;
 - 5) charakter pracy;
 - 6) zapewnienie pracownikowi transportu, zakwaterowania i wyżywienia lub zwrot kosztów, a w przypadku ich zapewnienia lub zwrotu kosztów - sposób, w jaki jest to zapewniane, lub metoda, jaka jest stosowana przy zwrocie kosztów;
 - 7) wykonywanie pracy w poprzednich okresach na danym stanowisku przez tego samego lub innego pracownika.
5. Niewystąpienie jednej albo większej liczby okoliczności określonych w ust. 3 i 4 nie oznacza, że dana sytuacja nie stanowi delegowania pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Ocenę tych okoliczności dostosowuje się do każdego konkretnego przypadku oraz uwzględnia się specyfikę danej sytuacji.

<6. W przypadku gdy w wyniku całościowej oceny przeprowadzonej na podstawie ust. 1–5 zostanie ustalone, że w sposób niedozwolony stworzono pozory delegowania, stosuje się prawo właściwe, jednak nie może to prowadzić do objęcia pracownika warunkami zatrudnienia mniej korzystnymi niż te, które mają zastosowanie do pracowników delegowanych na terytorium RP.>

Art. 15.

[1. Państwowa Inspekcja Pracy kontroluje warunki zatrudnienia pracowników delegowanych na terytorium RP, o których mowa w art. 4 ust. 2, z zastrzeżeniem art. 5.]

<1. Państwowa Inspekcja Pracy kontroluje warunki zatrudnienia pracowników delegowanych na terytorium RP, o których mowa w art. 4 ust. 2, z zastrzeżeniem art. 5, art. 4b oraz art. 4d, spełnienie przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP obowiązków, o których mowa w art. 24 ust. 3–5 oraz art. 25, a także spełnienie przez pracodawcę użytkownika obowiązków, o których mowa w rozdziale 5a.>

2. W zakresie określonym w ust. 1 właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy mają prawo stosowania środków prawnych, o których mowa w art. 11 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007

r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 623 i 1338), do pracodawców delegujących pracowników na terytorium RP.

Art. 24.

1. Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP wyznacza osobę upoważnioną do pośredniczenia w kontaktach z Państwową Inspekcją Pracy oraz do przesyłania i otrzymywania dokumentów lub zawiadomień, przebywającą w okresie delegowania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.
2. Na żądanie Państwowej Inspekcji Pracy osoba, o której mowa w ust. 1, niezwłocznie przekazuje Państwowej Inspekcji Pracy dane osoby upoważnionej przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP do reprezentowania go w trakcie kontroli prowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy. Dane tej osoby obejmują jej imię i nazwisko, adres, pod którym przebywa, oraz numer telefonu i adres poczty elektronicznej o charakterze służbowym. Na uzasadniony wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, w związku z prowadzoną kontrolą, ta osoba powinna być dostępna na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.
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:
 - 1) dane identyfikacyjne pracodawcy obejmujące:
 - a) nazwę,
 - b) 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,
 - c) numer identyfikacji podatkowej (NIP) albo numer identyfikacyjny uzyskany w państwie członkowskim siedziby pracodawcy dla celów podatkowych albo ubezpieczeniowych;
 - 2) przewidywaną liczbę pracowników delegowanych na terytorium RP wraz z danymi obejmującymi ich imię i nazwisko, datę urodzenia oraz obywatelstwo;
 - 3) przewidywaną datę rozpoczęcia i zakończenia delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;

- 4) adresy miejsca pracy pracowników delegowanych na terytorium RP;
 - 5) charakter usług uzasadniający delegowanie pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
 - 6) dane osoby, o której mowa w ust. 1, obejmujące jej imię i nazwisko, adres, pod którym przebywa, oraz numer telefonu i adres poczty elektronicznej o charakterze służbowym;
 - 7) miejsce przechowywania dokumentów, o których mowa w art. 25 ust. 1.
4. Jeżeli pracownik delegowany na terytorium RP ma wykonywać pracę na rzecz pracodawcy użytkownika w rozumieniu przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, oświadczenie, o którym mowa w ust. 3, obejmuje ponadto dane identyfikacyjne tego pracodawcy, o których mowa w ust. 3 pkt 1 lit. a-c.
5. Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP zawiadamia o każdej zmianie informacji zawartych w oświadczeniu, *[o których mowa w ust. 3 pkt 1, 6 i 7 oraz ust. 4]* **<o których mowa w ust. 3 i 4>**, nie później niż w terminie 7 dni roboczych od dnia zaistnienia zmiany.
6. Oświadczenie, o którym mowa w ust. 3, oraz zawiadomienie, o którym mowa w ust. 5, składa się w języku polskim lub w języku angielskim w formie pisemnej, w postaci papierowej albo elektronicznej, w tym za pośrednictwem Punktu Informacji dla Przedsiębiorcy, o którym mowa w dziale III ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy.

Art. 25.

1. Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP jest obowiązany w okresie delegowania do przechowywania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w postaci papierowej lub elektronicznej:
- 1) kopii umowy o pracę pracownika delegowanego na terytorium RP lub innego równoważnego dokumentu poświadczającego warunki zatrudnienia w ramach nawiązanego stosunku pracy;
 - 2) 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;

[3) 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.]

<3) dokumentów określających wysokość wynagrodzenia pracownika delegowanego na terytorium RP, 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.>

2. Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP jest obowiązany, na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, do udostępniania w okresie delegowania dokumentów, o których mowa w ust. 1, oraz ich tłumaczenia na język polski nie później niż w terminie 5 dni roboczych od dnia otrzymania wniosku.
3. W okresie 2 lat po zakończeniu wykonywania pracy przez pracownika delegowanego na terytorium RP, na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP dostarcza dokumenty, o których mowa w ust. 1, nie później niż w terminie 15 dni roboczych od dnia otrzymania wniosku. Wniosek może obejmować również żądanie tłumaczenia określonych dokumentów na język polski.
4. W sytuacjach, o których mowa w ust. 2 i 3, pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP dostarcza dokumenty lub ich kopie w postaci papierowej albo elektronicznej, w tym za pośrednictwem Punktu Informacji dla Przedsiębiorcy, o którym mowa w dziale III ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy.

<Rozdział 5a

Obowiązki pracodawcy użytkownika, do którego skierowany został do pracy pracownik z innego państwa członkowskiego lub który kieruje pracownika do pracy w innym państwie członkowskim

Art. 25a.

Pracodawca użytkownik przekazuje pracodawcy, o którym mowa w art. 3 pkt 4 lit. a tiret trzecie, pisemną informację o stronie internetowej, o której mowa w art. 13 ust. 1, w zakresie informacji zamieszczonych na tej stronie, zgodnie z art. 13 ust. 1 pkt 1a, oraz pisemną informację o warunkach zatrudnienia, o których mowa w art. 4d ust. 2 i 3,

wynikających z postanowień układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, o których mowa w art. 9 Kodeksu pracy.

Art. 25b.

- 1. Pracodawca użytkownik w rozumieniu przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, do którego został skierowany pracownik przez pracodawcę, o którym mowa w art. 3 pkt 5 lit. b, informuje tego pracodawcę o zamiarze skierowania tego pracownika do pracy w innym państwie członkowskim – co najmniej 15 dni roboczych przed planowanym skierowaniem.**
- 2. Pracodawca użytkownik informuje podmiot, który jako agencja pracy tymczasowej albo agencja wynajmująca personel, skierował do tego pracodawcy osobę pozostającą pracownikiem tego podmiotu przez cały okres skierowania i który ma siedzibę oraz prowadzi znaczną działalność gospodarczą w innym państwie członkowskim, o zamiarze skierowania tego pracownika do pracy w innym państwie członkowskim – co najmniej 15 dni roboczych przed planowanym skierowaniem.>**

<Art. 28a.

Kto, będąc pracodawcą użytkownikiem nie przekazuje pracodawcy, o którym mowa w art. 3 pkt 4 lit. a tiret trzecie, informacji, o których mowa w art. 25a, podlega karze grzywny od 1000 do 30 000 zł.

Art. 28b.

- 1. Kto, będąc pracodawcą użytkownikiem w rozumieniu przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, do którego został skierowany pracownik przez pracodawcę, o którym mowa w art. 3 pkt 5 lit. b, nie informuje w terminie tego pracodawcy o zamiarze skierowania tego pracownika do pracy w innym państwie członkowskim, zgodnie z art. 25b ust. 1, podlega karze grzywny od 1000 do 30 000 zł.**
- 2. Tej samej karze podlega pracodawca użytkownik, który nie informuje podmiotu, który jako agencja pracy tymczasowej albo agencja wynajmująca personel, skierował do tego pracodawcy osobę pozostającą pracownikiem tego podmiotu przez cały okres skierowania i który ma siedzibę oraz prowadzi znaczną działalność gospodarczą w innym państwie członkowskim, o zamiarze skierowania pracownika do pracy w innym państwie członkowskim, zgodnie z art. 25b ust. 2.>**

[Art. 29.

Orzekanie w sprawach o czyny, o których mowa w art. 27 i art. 28, następuje w trybie przepisów ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. - Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2018 r. poz. 475, 1039, 1387, 1467, 1481 i 2077).]

<Art. 29.

Orzekanie w sprawach o czyny, o których mowa w art. 27–28b, następuje w trybie przepisów ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2020 r. poz. 729 i 956).>

USTAWA z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (Dz. U. z 2019 r. poz. 900, z późn. zm.)

Art. 299.

§ 1. Organy podatkowe udostępniają informacje zawarte w aktach spraw podatkowych, z wyłączeniem informacji określonych w art. 182, organom i osobom wymienionym w art. 298.

§ 2. Organy podatkowe udostępniają informacje wynikające z akt spraw podatkowych w zakresie i na zasadach określonych w odrębnych ustawach oraz ratyfikowanych umowach międzynarodowych, których stroną jest Rzeczpospolita Polska.

§ 3. Informacje, o których mowa w § 1, udostępniane są również:

- 1) (uchylony).
- 2) (uchylony).
- 3) powiatowym oraz wojewódzkim urządowi pracy;
- 4) jednostkom organizacyjnym Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego;
- 5) jednostkom organizacyjnym Zakładu Ubezpieczeń Społecznych;
- 6) ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych - w celu realizacji zadań określonych w przepisach o nabywaniu nieruchomości przez cudzoziemców;
- 7) Szefowi Krajowego Centrum Informacji Kryminalnych w celu realizacji jego zadań ustawowych;
- 8) komornikom sądowym w związku z toczącym się postępowaniem egzekucyjnym lub zabezpieczającym albo wykonywaniem postanowienia o zabezpieczeniu spadku lub ze

sporządzaniem spisu inwentarza oraz administracyjnym organom egzekucyjnym w związku z toczącym się postępowaniem egzekucyjnym lub zabezpieczającym;

- 8a) upoważnionemu przez wójta, burmistrza (prezydenta miasta), starostę albo marszałka województwa kierownikowi jednostki organizacyjnej jednostki samorządu terytorialnego niemającej osobowości prawnej oraz upoważnionemu pracownikowi tej jednostki, do wykonywania w jego imieniu praw i obowiązków wierzyciela na podstawie przepisów o postępowaniu egzekucyjnym w administracji, w zakresie niezbędnym do wszczęcia i prowadzenia postępowania egzekucyjnego lub zabezpieczającego;
- 8b) upoważnionemu przez organ egzekucyjny kierownikowi jednostki organizacyjnej gminy niemającej osobowości prawnej oraz upoważnionemu pracownikowi tej jednostki, do działania w jego imieniu jako organ egzekucyjny na podstawie przepisów o postępowaniu egzekucyjnym w administracji, w zakresie niezbędnym do wszczęcia i prowadzenia postępowania egzekucyjnego lub zabezpieczającego;
- 9) () wójtom, burmistrzom, prezydentom miast lub wojewodom w zakresie prowadzonych postępowań o przyznanie świadczeń rodzinnych, zasiłków dla opiekunów lub świadczeń pieniężnych wypłacanych w przypadku bezskuteczności egzekucji alimentów;
- 9a) wójtom, burmistrzom lub prezydentom miast właściwym ze względu na miejsce położenia mieszkania w zakresie prowadzonych postępowań o przyznanie dopłat do czynszu, o których mowa w ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. o pomocy państwa w ponoszeniu wydatków mieszkaniowych w pierwszych latach najmu mieszkania (Dz. U. poz. 1540);
- 10) () ośrodkom pomocy społecznej, centrom usług społecznych i powiatowym centrom pomocy rodzinie w zakresie prowadzonych postępowań o świadczenia z pomocy społecznej;
- 11) służbom statystyki publicznej w zakresie wynikającym z programu badań statystycznych;
- 12) instytucjom zajmującym się obsługą, kontrolą lub audytem środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej lub środków niepodlegających zwrotowi, pochodzących z innych źródeł zagranicznych;
- 13) organizacjom pożytku publicznego - w zakresie i na zasadach określonych w ustawach podatkowych;
-

14) akredytowanym agencjom płatniczym realizującym zadania w ramach Wspólnej Polityki Rolnej;

14a) ministrowi właściwemu do spraw zdrowia w celu realizacji zadań ustawowych związanych z zapewnieniem dostępu do świadczeń opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, w szczególności w zakresie produktów leczniczych, środków spożywczych specjalnego przeznaczenia żywieniowego oraz wyrobów medycznych;

15) organom Państwowej Inspekcji Farmaceutycznej w celu realizacji jej zadań ustawowych;

<15a) organom Państwowej Inspekcji Pracy – w zakresie niezbędnym do realizacji jej zadań ustawowych, o których mowa w art. 10 ust. 1 pkt 1, 3, 4, 9a, 14, 14b, 15, 15b–15d ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1251);>

16) ⁽¹³⁴⁾ Prezesowi Urzędu Regulacji Energetyki w celu realizacji jego zadań ustawowych;

17) ⁽¹³⁵⁾ organom Inspekcji Jakości Handlowej Artykułów Rolno-Spożywczych w związku z kontrolami przeprowadzanymi na podstawie art. 17c ustawy z dnia 21 grudnia 2000 r. o jakości handlowej artykułów rolno-spożywczych (Dz. U. z 2019 r. poz. 2178 oraz z 2020 r. poz. 285) oraz w zakresie prowadzonych postępowań w sprawie wymierzenia kar pieniężnych na podstawie art. 40a ust. 1-3a tej ustawy.

§ 4. Informacje o numerach rachunków bankowych posiadanych przez podatników mogą być udostępniane:

- 1) Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych i Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego;
- 2) organom egzekucyjnym w związku z toczącym się postępowaniem egzekucyjnym;
- 3) () wójtom, burmistrzom, prezydentom miast lub wojewodom w zakresie prowadzonych postępowań o przyznanie świadczeń rodzinnych, zasiłków dla opiekunów lub świadczeń pieniężnych wypłacanych w przypadku bezskuteczności egzekucji alimentów.

§ 5. (uchylony).

§ 6. Komornicy sądowi są obowiązani do uiszczenia opłaty na rachunek organu podatkowego za udostępnienie informacji, o których mowa w § 3 pkt 8 oraz w § 4 pkt 2, chyba że przepisy odrębne stanowią inaczej.

§ 7. Minister właściwy do spraw finansów publicznych określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) wysokość opłaty uiszczanej na rachunek organu podatkowego za udostępnienie informacji komornikom sądowym, uwzględniając formę udostępnienia informacji, ponoszone przez organy podatkowe koszty związane z udostępnieniem informacji;
- 2) tryb pobierania oraz sposób uiszczania opłaty przez komorników sądowych za udostępnienie informacji, uwzględniając organizację czynności związanych z poborem opłaty i formę zapłaty opłaty.

USTAWA z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2020 r. poz. 729 i 956)

Art. 17.

§ 1. Oskarżycielem publicznym we wszystkich sprawach o wykroczenia jest Policja, chyba że ustawa stanowi inaczej.

[§ 2. W sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy, w sprawach o wykroczenia określonych w art. 27-27b ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1563), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 119-123 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1482, 1622, 1818 i 2473 oraz z 2020 r. poz. 278), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 27 i art. 28 ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2018 r. poz. 2206), w sprawach o wykroczenia określone w art. 8e ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2018 r. poz. 2177 oraz z 2019 r. poz. 1564), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 10 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz. U. z 2019 r. poz. 466), a także w sprawach o inne wykroczenia związane z wykonywaniem pracy zarobkowej, jeżeli ustawa tak stanowi, oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.]

<§ 2. W sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy, w sprawach o wykroczenia określonych w art. 27–27b ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1563), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 119–123 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2019 r.

poz. 1482, z późn. zm.), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 27–28b ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2018 r. poz. 2206), w sprawach o wykroczenie określone w art. 8e ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2018 r. poz. 2177 oraz z 2019 r. poz. 1564), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 10 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz. U. z 2019 r. poz. 466), a także w sprawach o inne wykroczenia związane z wykonywaniem pracy zarobkowej, jeżeli ustawa tak stanowi, oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.>

- § 3. Organom administracji rządowej i samorządowej, organom kontroli państwowej i kontroli samorządu terytorialnego oraz strażom gminnym (miejskim) uprawnienia oskarżyciela publicznego przysługują tylko wówczas, gdy w zakresie swego działania w tym w trakcie prowadzonych czynności wyjaśniających ujawniły wykroczenia i wystąpiły z wnioskiem o ukaranie.
- § 4. Rada Ministrów może, w drodze rozporządzenia, nadać w sprawach o wykroczenia uprawnienia oskarżyciela publicznego także innym instytucjom państwowym, samorządowym lub społecznym, określając zakres spraw, w których w ramach swego działania mogą występować z wnioskiem o ukaranie za ujawnione przez siebie wykroczenia, mając na względzie zakres ustawowych uprawnień takich instytucji oraz potrzebę ochrony dóbr szczególnie narażonych na naruszenia ze strony sprawców wykroczeń.
- § 5. Udział w sprawie organu, który złożył wniosek o ukaranie, wyłącza Policję od udziału w sprawie.

USTAWA z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. poz. 374, z późn. zm.)

Art. 3.

[1. W celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna).]

- <1. W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna).>**
2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do funkcjonariuszy służb wymienionych w przepisach o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin.
 3. ⁽³⁾ Wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecone, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy. W szczególności praca zdalna może być wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych.
 4. ⁽⁴⁾ Narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną pracy zdalnej zapewnia pracodawca.
 5. ⁽⁵⁾ Przy wykonywaniu pracy zdalnej pracownik może używać narzędzi lub materiałów niezapewnionych przez pracodawcę pod warunkiem, że umożliwi to poszanowanie i ochronę informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa lub danych osobowych, a także informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.
 6. ⁽⁶⁾ Na polecenie pracodawcy, pracownik wykonujący pracę zdalną ma obowiązek prowadzić ewidencję wykonanych czynności, uwzględniającą w szczególności opis tych czynności, a także datę oraz czas ich wykonania.
 7. ⁽⁷⁾ Pracownik sporządza ewidencję wykonywanych czynności w formie i z częstotliwością określoną w poleceniu, o którym mowa w ust. 6.
 8. ⁽⁸⁾ Pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej.

<Art. 4f.

- 1. W okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii pracodawca prowadzący jednostkę organizacyjną pomocy społecznej świadcząca**
-

usługi całodobowo, o której mowa w ustawie z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, w celu zapewnienia bezpieczeństwa osobom korzystającym z usług tych jednostek, ciągłości opieki i funkcjonowania, może po uzyskaniu uprzedniej zgody pracowników, na czas określony:

- 1) zmienić system lub rozkład czasu pracy pracowników;
 - 2) polecić pracownikom świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych w niezbędnym wymiarze;
 - 3) polecić pracownikom realizowanie prawa do odpoczynku w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę bez możliwości jego opuszczania;
 - 4) zawiesić stosowanie przepisu art. 133 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, przy zachowaniu w każdej dobie nieprzerwanego odpoczynku dobowego, o którym mowa w art. 132 § 1 tej ustawy.
2. W przypadkach, o których mowa w ust. 1 pkt 3, pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikowi zakwaterowanie i wyżywienie niezbędne do zaspokojenia podstawowych potrzeb bytowych pracownika poza godzinami świadczenia pracy. Wartość świadczeń polegających na zakwaterowaniu i wyżywieniu nie podlega wliczeniu do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne oraz nie stanowi przychodu w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych.
3. Przy ustalaniu warunków pracy na zasadach określonych w ust. 1 nie stosuje się art. 42 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.>

Art. 15ga.

1. Osobie prawnej, jednostce organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej, której ustawa przyznaje zdolność prawną, lub osobie fizycznej, której przysługuje tytuł prawny do zabytku o statusie pomnika historii w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 23 lipca 2003 r. o ochronie zabytków i opiece nad zabytkami (Dz. U. z 2020 r. poz. 282 i 782) lub zabytku wpisanego na Listę dziedzictwa światowego, o której mowa w art. 11 ust. 2 Konwencji w sprawie ochrony światowego dziedzictwa kulturalnego i naturalnego, przyjętej w Paryżu dnia 16 listopada 1972 r. przez Konferencję Generalną Organizacji Narodów Zjednoczonych dla Wychowania, Nauki i Kultury na jej siedemnastej sesji (Dz. U. z 1976 r. poz. 190), przysługuje, na jej wniosek, dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników zatrudnionych przez tę osobę lub jednostkę organizacyjną, nieprzerwanie w okresie nie krótszym niż przez 3 miesiące bezpośrednio poprzedzające ogłoszenie stanu

zagrożenia epidemicznego, którzy wykonują czynności zawodowe dotyczące zabytku lub infrastruktury z nim związanej.

2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę nakładczą, umowy o dzieło, umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny stosuje się przepisy dotyczące umowy zlecenia.
3. Dofinansowanie przysługuje podmiotowi, o którym mowa w ust. 1, jeżeli:
 - 1) na dzień ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego oraz na dzień złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 9, zatrudnia co najmniej 50 pracowników;
 - 2) w następstwie ograniczeń związanych z ogłoszeniem stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii spadły dochody podmiotu uzyskiwane w związku z funkcjonowaniem zabytku;
 - 3) podmiot nie uzyskał ze środków publicznych dofinansowania do wynagrodzeń w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat.
4. Przez spadek dochodów podmiotu uzyskiwanych w związku z funkcjonowaniem zabytku, o którym mowa w ust. 3 pkt 2, rozumie się spadek nie mniej niż o 25% obliczony jako stosunek dochodów uzyskiwanych w związku z funkcjonowaniem zabytku z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 9, w porównaniu do dochodów z miesiąca poprzedniego. Za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych - w przypadku gdy okres porównawczy rozpoczyna się w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.
5. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, jest dofinansowywane ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w wysokości do 80% wynagrodzenia brutto pracowników, o których mowa w ust. 1, nie więcej niż 100% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2018 r. poz. 2177 oraz z 2019 r. poz. 1564) oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenie społeczne, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Wysokość wynagrodzenia brutto ustala się na podstawie średniego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających ogłoszenie stanu zagrożenia epidemicznego:
 - 1) liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy - w przypadku pracowników pozostających w stosunku pracy;

- 2) wynikającego z zawartych umów - w przypadku pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę nakładczą, umowy o dzieło, umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny stosuje się przepisy dotyczące umowy zlecenia.
6. Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek, o którym mowa w ust. 9, było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku.
7. Dofinansowanie, o którym mowa w ust. 1, przyznaje się jednokrotnie na okres od dnia złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 9, do dnia ustania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, nie dłużej jednak niż na 3 miesiące.
8. W odniesieniu do jednego zabytku, o którym mowa w ust. 1, dofinansowanie przysługuje jednemu podmiotowi.
9. ⁽¹⁶¹⁾ Wniosek o przyznanie dofinansowania zawiera w szczególności:
- 1) wskazanie zabytku, o którym mowa w ust. 1, i tytułu prawnego składającego wniosek do tego zabytku;
 - 2) oświadczenie o spełnianiu warunków określonych w ust. 3;
 - 3) oświadczenie o przeznaczeniu wnioskowanej kwoty na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników, o których mowa w ust. 1, z uwzględnieniem ust. 6;
 - 4) numer rachunku bankowego podmiotu wnioskującego o dofinansowanie.
- 9a. ⁽¹⁶²⁾ Oświadczenia, o których mowa w ust. 9, są składane pod rygorem odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń. Składający oświadczenie jest obowiązany do zawarcia w nim klauzuli następującej treści: "Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.". Klauzula ta zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń.
10. Zadania organów administracji wynikające z ust. 1 wykonują dyrektorzy wojewódzkich urzędów pracy.
11. Wypłata dofinansowania następuje w okresach miesięcznych.
12. Odmowa przyznania dofinansowania następuje w drodze decyzji administracyjnej.
13. ⁽¹⁶³⁾ Od decyzji dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy, o której mowa w ust. 12, przysługuje odwołanie do samorządowego kolegium odwoławczego.
-

14. ⁽¹⁶⁴⁾ Dyrektor wojewódzkiego urzędu pracy może przeprowadzać kontrolę w podmiotach, o których mowa w ust. 1, w zakresie wydatkowania środków Funduszu na wypłatę świadczeń zgodnie z przeznaczeniem i w tym celu może żądać okazania wszelkiej dokumentacji z tym związanej oraz żądać złożenia stosownych wyjaśnień.

<15. Dyrektor wojewódzkiego urzędu pracy może udzielić dofinansowania, o którym mowa w ust. 1, w stosunku do przedsiębiorców, zgodnie z zasadami udzielania pomocy de minimis, określonymi we właściwych przepisach prawa Unii Europejskiej, dotyczących pomocy de minimis.>

Art. 15gg.

1. Podmioty, o których mowa w art. 15g ust. 1, u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych w rozumieniu art. 15g ust. 9, w następstwie wystąpienia COVID-19, mogą zwrócić się z wnioskiem do dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy, właściwego ze względu na swoją siedzibę, o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników, o których mowa w art. 15g ust. 4, nieobjętych:
 - 1) przestojem, o którym mowa w art. 81 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, lub
 - 2) przestojem ekonomicznym w następstwie wystąpienia COVID-19, o którym mowa w art. 15g ust. 5, lub
 - 3) obniżonym wymiarem czasu pracy w następstwie wystąpienia COVID-19, o którym mowa w art. 15g ust. 5.
2. Podmiotom, o którym mowa w ust. 1, przysługują środki z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy na podstawie ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych od przyznanych świadczeń, o których mowa w ust. 1.
3. Podmioty, o których mowa w ust. 1, muszą spełniać kryteria, o których mowa w art. 15g ust. 3.
4. Wynagrodzenia pracowników, o których mowa w ust. 1, są dofinansowywane ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych do wysokości połowy wynagrodzeń, o których mowa w ust. 1, jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z

Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1.

5. Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek, o którym mowa w ust. 1, było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku.
6. Świadczenia, o których mowa w ust. 1, oraz środki, o których mowa w ust. 2, przysługują przez łączny okres 3 miesięcy, przypadających od miesiąca złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1.
7. Podmiot, o którym mowa w ust. 1, może otrzymać pomoc z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wyłącznie w przypadku, jeśli nie uzyskał pomocy w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy.
8. Podmiot, o którym mowa w ust. 1, który otrzymał dofinansowanie wynagrodzenia pracowników, nie może wypowiedzieć umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika w okresie pobierania świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia.
9. Wniosek o przyznanie dofinansowania zawiera w szczególności:
 - 1) informacje o wnioskowanej kwocie na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników i liczbie pracowników, której to świadczenie dotyczy;
 - 2) dane wnioskodawcy oraz numer telefonu lub adres poczty elektronicznej umożliwiające kontakt z wnioskującym;
 - 3) numer rachunku bankowego podmiotu wnioskującego o dofinansowanie;
 - 4) oświadczenie o spełnianiu warunków określonych w ust. 1 i kryteriów, o których mowa w art. 15g ust. 3;
 - 5) oświadczenie o przeznaczeniu wnioskowanej kwoty na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników, o których mowa w ust. 1, z uwzględnieniem ust. 5;
 - 6) oświadczenie, że wysokość wnioskowanej kwoty na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników spełnia warunki określone w ust. 4;
 - 7) oświadczenie, że na dzień sporządzenia wniosku wnioskodawca sporządził wykaz pracowników uprawnionych do świadczeń wypłaconych z Funduszu Gwarantowanych

Świadczeń Pracowniczych i jednocześnie zobowiązuje się dostarczyć wykaz na żądanie uprawnionych organów.

10. Oświadczenia, o których mowa w ust. 9, podmiot, o którym mowa w ust. 1, składa pod rygorem odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń. Składający oświadczenie jest obowiązany do zawarcia w nim klauzuli następującej treści: "Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.". Klauzula ta zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń.
11. Dyrektor wojewódzkiego urzędu pracy po stwierdzeniu kompletności wniosku i spełnienia przez podmiot, o którym mowa w ust. 1, warunków, o których mowa w ust. 1, i kryteriów, o których mowa w art. 15g ust. 3, niezwłocznie występuje w formie elektronicznej do dysponenta Funduszu o przyznanie limitu/zapotrzebowania na środki na wypłatę świadczeń, o których mowa w ust. 1, i środków, o których mowa w ust. 2.
12. Dysponent Funduszu przekazuje dyrektorowi wojewódzkiego urzędu pracy, na podstawie limitu/zapotrzebowania, środki Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.
13. W przypadku stwierdzenia przez dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy złożenia przez podmiot, o którym mowa w ust. 1, wszystkich oświadczeń, o których mowa w ust. 9, oraz potwierdzenia we właściwych rejestrach prowadzenia działalności przez podmiot, o którym mowa w ust. 1, dyrektor wojewódzkiego urzędu pracy przekazuje na rachunek bankowy podmiotu wskazanego we wniosku wnioskowaną kwotę na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników.
14. Wypłata dofinansowania następuje w transzach odpowiadających ilości miesięcy wskazanych we wniosku.
15. Świadczenia, o których mowa w ust. 1, podmiot, o którym mowa w ust. 1, wypłaca pracownikom po potrąceniu składek na ubezpieczenia społeczne finansowanych ze środków ubezpieczonego, składek na ubezpieczenie zdrowotne, zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych na zasadach określonych w przepisach o podatku dochodowym od osób fizycznych, a także należności alimentacyjnych na zasadach przewidzianych w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, dotyczących potrącania tych należności z wynagrodzenia za pracę.
16. Podmiot, o którym mowa w ust. 1, po dokonaniu potrąceń ze świadczeń, odprowadza należne składki na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy

oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

17. Środki, o których mowa w ust. 1 i 2, przekazane na wypłatę świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy mogą podlegać egzekucji prowadzonej jedynie na rzecz osób, dla których zostały przekazane.
18. Podmiot, o którym mowa w ust. 1, jest obowiązany do powiadamiania na piśmie w terminie 7 dni dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy o zmianie mającej wpływ na wysokość wypłacanej transzy środków.
19. Podmiot, o którym mowa w ust. 1, jest obowiązany do rozliczenia otrzymanych świadczeń i środków z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na wypłatę świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, w terminie do 30 dni od zakończenia okresu pobierania świadczeń.
20. Podmiot, o którym mowa w ust. 1, składa do właściwego wojewódzkiego urzędu pracy w szczególności:
 - 1) dokumenty potwierdzające prawidłowość wykorzystania świadczeń i środków z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych zgodnie z przeznaczeniem;
 - 2) dokumenty, potwierdzające zatrudnienie pracowników, na których otrzymał świadczenie, przez okres wskazany we wniosku.
21. Do rozliczenia przez wojewódzkie urzędy pracy przekazanych uprawnionym podmiotom świadczeń, o których mowa w ust. 1, i środków, o których mowa w ust. 2, stosuje się odpowiednio art. 15g ust. 17a.
22. Dyrektor wojewódzkiego urzędu pracy może przeprowadzać kontrole w okresie pobierania dofinansowania oraz w okresie 3 lat po zakończeniu okresu pobierania świadczeń u podmiotu, o którym mowa w ust. 1, w zakresie wydatkowania środków Funduszu na wypłatę świadczeń zgodnie z przeznaczeniem i w tym celu może żądać okazania wszelkiej dokumentacji z tym związanej oraz żądać złożenia stosownych wyjaśnień.
23. Podmiot, o którym mowa w ust. 1, który złożył przynajmniej jedno z oświadczeń, o których mowa w ust. 9, niezgodnie ze stanem faktycznym lub nie poddał się kontroli lub nie wywiązał się z obowiązku określonego w ust. 8, jest obowiązany do zwrotu na rachunek bankowy wojewódzkiego urzędu pracy, z którego otrzymał środki, całości otrzymanej pomocy wraz z odsetkami w wysokości określonej jak dla zaległości

podatkowych, liczonymi od dnia przekazania środków wykorzystanych niezgodnie z warunkami określonymi w ustawie.

24. Zadania organów administracji, o których mowa w ust. 1, realizują dyrektorzy wojewódzkich urzędów pracy.
25. Wnioski, o których mowa w ust. 1, są składane w formie elektronicznej.
26. Odmowa przyznania dofinansowania następuje w drodze decyzji administracyjnej.
27. Od decyzji dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy, o której mowa w ust. 26, przysługuje odwołanie do samorządowego kolegium odwoławczego.

<28. Do zadań dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy należy w szczególności wydawanie decyzji administracyjnych o:

- 1) odmowie przyznania świadczeń, o których mowa w ust. 1 lub środków, o których mowa w ust. 2;
- 2) obowiązku zwrotu świadczenia w przypadkach, o których mowa w ust. 23.>

<Art. 15zże³.

1. Powiatowy urząd pracy może pozyskiwać z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, przy wykorzystaniu systemów teleinformatycznych prowadzonych przez ministra właściwego do spraw pracy, w postaci elektronicznej, dane zgromadzone na koncie płatnika składek lub koncie ubezpieczonego, o których mowa w art. 50 ust. 14–16 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, w celu ustalenia okoliczności, o których mowa w art. 15zzb ust. 8, ust. 10 pkt 3, 5 i 6 oraz ust. 12, art. 15zzc ust. 6, ust. 8 pkt 3 i ust. 10, art. 15zze ust. 7, ust. 9 pkt 2–4 i ust. 11 oraz art. 15zee² ust. 6, ust. 8 pkt 1–3 i ust. 10.
2. Wojewódzki urząd pracy może pozyskiwać z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, przy wykorzystaniu systemów teleinformatycznych prowadzonych przez ministra właściwego do spraw pracy, w postaci elektronicznej, dane zgromadzone na koncie płatnika składek lub koncie ubezpieczonego, o których mowa w art. 50 ust. 14–16 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, w celu ustalenia lub weryfikacji okoliczności, o których mowa w art. 15g ust. 2–4, 7, 10 i 16–18, art. 15ga ust. 1–3, 5 i 6 i ust. 9 pkt 2 i 3 oraz art. 15gg.
3. Publiczne służby zatrudnienia w celu realizacji zadań ustawowych mogą pozyskiwać w postaci elektronicznej, w sposób automatyczny, przy wykorzystaniu systemów teleinformatycznych prowadzonych przez ministra właściwego do spraw pracy,

Objaśnienie oznaczeń: [] kursywa – tekst usunięty przez Sejm

<> druk pogrubiony – tekst wstawiony przez Sejm

informacje przetwarzane w Krajowym Rejestrze Sądowym, w Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej oraz w Powszechnym Elektronicznym Systemie Ewidencji Ludności.>

Art. 31a.

1. W celu umożliwienia zastosowania rozwiązań przewidzianych dla przedsiębiorców, o których mowa w art. 15g ust. 1 i 2, minister właściwy do spraw pracy - dysponent Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych dokona zmiany w planie finansowym Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na 2020 rok poprzez zwiększenie kosztów Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych z przeznaczeniem na wypłatę świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, o których mowa w art. 15g ust. 1, i środków, o których mowa w art. 15g ust. 2 oraz zmniejszenie stanu środków pieniężnych Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.
2. W celu umożliwienia zastosowania rozwiązań przewidzianych dla przedsiębiorców, o których mowa w art. 15g ust. 1 i 2, minister właściwy do spraw pracy - dysponent Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych może zaciągnąć nieoprocentowaną pożyczkę ze środków Funduszu Pracy.
3. W przypadku zaciągnięcia pożyczki, o której mowa w ust. 2, minister właściwy do spraw pracy - dysponent Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych dokona zmiany w planie finansowym Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w terminie 14 dni od dnia wpływu pożyczki przez zwiększenie planowanych zadań, kosztów realizacji zadań oraz środków pieniężnych i zobowiązań w stanie Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na koniec roku.
- <4. Minister właściwy do spraw pracy – dysponent Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych może przekazać wojewódzkim urządowi pracy środki na finansowanie kosztów obsługi realizacji rozwiązań przewidzianych dla podmiotów, o których mowa w art. 15g ust. 1 i 2, art. 15ga ust. 1 i 5 oraz art. 15gg ust. 1 i 2, w wysokości maksymalnie do 0,5% kwoty przekazanej przez dysponenta Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na realizację tych zadań.**
5. Do przekazania środków na koszty obsługi, o których mowa w ust. 4, postanowienia art. 27 ust. 3 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2020 r. poz. 7) w zakresie środków, o których mowa w art. 31 ust. 3 tej ustawy, stosuje się odpowiednio.>

Art. 36.

[1. Przepisy art. 3-5, art. 6 ust. 1, art. 7b, art. 7d, art. 8, art. 10-11c, art. 12 i art. 12b, art. 13 i art. 14-14b i art. 14h tracą moc po upływie 180 dni od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.]

<1. Przepisy art. 4-4d, art. 5, art. 6 ust. 1, art. 7b, art. 7d, art. 8, art. 10-11c, art. 12 i art. 12b, art. 13 i art. 14-14b i art. 14h tracą moc po upływie 180 dni od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.>

2. ⁽⁶²⁷⁾ Przepisy art. 6 ust. 2, art. 15zn, art. 15va i art. 15vb tracą moc z dniem 1 stycznia 2021 r.
3. Przepisy art. 7, art. 8d-8f, art. 9 oraz art. 31 tracą moc po upływie 365 dni od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.
4. Przepisy art. 15g tracą moc po upływie 180 dni od dnia wejścia w życie ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw.
5. Przepisy art. 31a-31c tracą moc po upływie 365 dni od dnia wejścia w życie ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw.
6. ⁽⁶²⁸⁾ Przepisy art. 15zzzzzy tracą moc po upływie 6 miesięcy od dnia odwołania na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2 ogłoszonego na podstawie art. 46 ust. 2 i 4 ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi.

USTAWA z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz. U. poz. 695, 875, 979 i 1086)

Art. 98.

1. Nieodebranych pism podlegających doręczeniu za potwierdzeniem odbioru przez operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe, których termin odbioru określony w zawiadomieniu o pozostawieniu pisma wraz z informacją o

możliwości jego odbioru przypadają w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, nie można uznać za doręczone w czasie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii oraz przed upływem 14 dni od dnia zniesienia tych stanów.

2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się do:

- 1) postępowań w sprawach, o których mowa w art. 15f ust. 9 ustawy z dnia 19 listopada 2009 r. o grach hazardowych;
- 2) postępowań, o których mowa w dziale IIIB ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Ordynacja podatkowa (Dz. U. z 2019 r. poz. 900, z późn. zm.);
- 3) kontroli podatkowej, kontroli celno-skarbowej oraz postępowań podatkowych, jeżeli kontrole lub postępowania te wiążą się z podejrzeniem popełnienia przestępstwa lub przestępstwa skarbowego;
- 4) przesyłek wysyłanych do ani wysyłanych przez:
 - a) sądy i Trybunały,
 - b) prokuraturę i inne organy ścigania,
 - c) komornika sądowego [.] <,>
 - <d) organ administracji publicznej.>**

USTAWA z dnia 19 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID- 19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID- 19 (Dz. U. poz. 1086)

[Art. 82.

1. Operator pocztowy w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe (Dz. U. z 2020 r. poz. 1041), po upływie 14 dni od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, zwraca nadawcy przesyłkę pocztową, o której mowa w art. 97 ust. 3 pkt 4 ustawy zmienianej w art. 79, niezwróconą na podstawie art. 97 ust. 1 ustawy zmienianej w art. 79.

2. Przesyłki, o których mowa w art. 98 ust. 2 pkt 4 lit. d ustawy zmienianej w art. 79, uznane przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy za niedoręczone na podstawie art. 98 ust. 1

Objaśnienie oznaczeń: [] kursywa – tekst usunięty przez Sejm

<> druk pogrubiony – tekst wstawiony przez Sejm

ustawy zmienianej w art. 79, uznaje się za doręczone po upływie 14 dni od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.]