



MINISTER
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, dnia 13 stycznia 2019 r.

DWM.I.072.3.2.2019.MZ

Pan
Joachim Brudziński
Minister Spraw Wewnętrznych
i Administracji

Szanowny Panie Ministrze,

w nawiązaniu do ustaleń Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z dnia 22 stycznia 2018 roku, uprzejmie przekazuję w załączeniu dodatkowe propozycje przepisów z zakresu kompetencji Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (wraz z uzasadnieniem oraz Oceną Skutków Regulacji) do projektu ustawy *o zasadach pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej obywateli Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej oraz członków ich rodzin w związku w wystąpieniem tego państwa z Unii Europejskiej i Europejskiej Wspólnoty Energii Atomowej*. Propozycje te dotyczą trzech kwestii:

- 1) brytyjskich agencji zatrudnienia świadczących usługi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
- 2) pracodawców delegujących pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej ze Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej,
- 3) ochrony roszczeń pracowniczych wobec przedsiębiorców brytyjskich, którzy utworzyli na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oddział lub przedstawicielstwo.

Jednocześnie uprzejmie informuję, że w ślad za tym pismem, w trybie pilnym pozwolę sobie przedłożyć drobne autopoprawki do wkladu MRPiPS, przekazane w dniu 16 stycznia 2019 r.

Z wyrazami szacunku

17311 17

MINISTER
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
J. Brudziński
wiceprezesa

I. Przepisy mające na celu zapewnienie możliwości kontynuowania po wyjściu Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej z Unii Europejskiej działalności przez brytyjskie agencje zatrudnienia działające na terytorium Polski w dniu 29 marca 2019 r.

Art. ... 1. Do dnia 31 marca 2020 r. do przedsiębiorcy zagranicznego ze Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, świadczącego usługi agencji zatrudnienia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz:

1) posiadającego w dniu 29 marca 2019 r. wpis do rejestru agencji zatrudnienia, o którym mowa w art. 18 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1265, z późn. zm.¹⁾), lub

2) prowadzącego w dniu 29 marca 2019 r., działalność w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego lub poradnictwa zawodowego w ramach złożonego zawiadomienia, o którym mowa w art. 19i ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

– stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy dotyczące świadczenia usług agencji zatrudnienia przez przedsiębiorców z państw członkowskich Unii Europejskiej.

2. Do przedsiębiorcy zagranicznego ze Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, posiadającego uprawnienia i prowadzącego zgodnie z prawem działalność w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego lub pracy tymczasowej na terytorium tego państwa, który wystąpił, nie później niż do dnia 29 marca 2019 r., do właściwego marszałka województwa z:

1) wnioskiem o wpis do rejestru agencji zatrudnienia, o którym mowa w art. 18e ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, lub

2) zawiadomieniem, o którym mowa w art. 19i ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

– stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy dotyczące świadczenia usług agencji zatrudnienia przez przedsiębiorców z państw członkowskich Unii Europejskiej.

¹⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2018 r. poz. 1149, 1544, 1629, 1669, 2077, 2192, 2215, 2245, 2432 i 2435.

Art. ... Do spraw dotyczących prowadzenia agencji zatrudnienia przez przedsiębiorców zagranicznych ze Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, wszczętych i niezakończonych do dnia 29 marca 2019 r., stosuje się dotychczasowe przepisy.

Uzasadnienie:

Projektowane przepisy określają regulacje dotyczące podejmowania i świadczenia na terytorium Polski usług z zakresu agencji zatrudnienia przez przedsiębiorców zagranicznych ze Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, w przypadku bezumownego wyjścia Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej z Unii Europejskiej.

Przedsiębiorcy zagraniczni ze Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej posiadający w dniu 29 marca 2019 r. uprawnienia do świadczenia na terytorium Polski usług z zakresu agencji zatrudnienia (tj. pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego lub pracy tymczasowej), do dnia 31 marca 2020 r. będą traktowani jak przedsiębiorcy zagraniczni z państw członkowskich Unii Europejskiej, a sprawy wszczęte i niezakończone do dnia 29 marca 2019 r. dotyczące tych przedsiębiorców z zakresu prowadzenia agencji zatrudnienia będą rozpatrywane zgodnie z dotychczasowymi przepisach.

Po dniu 29 marca 2019 r. przedsiębiorcy zagraniczni ze Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej ubiegający się o uprawnienia do prowadzenia usług agencji zatrudnienia w Polsce będą traktowani jak przedsiębiorcy państw trzecich.

Projektowane przepisy dotyczące podejmowania i świadczenia na terytorium Polski usług z zakresu agencji zatrudnienia przez przedsiębiorców zagranicznych ze Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, w przypadku bezumownego wyjścia Wielkiej Brytanii z Unii Europejskiej, nie spowodują skutków finansowych w stosunku do sytuacji obecnie obowiązujących przepisów.

II. Przepisy dotyczące delegowania pracowników

Art. ... Do pracodawcy delegującego pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej ze Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej oraz do pracownika delegowanego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej ze Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej przed dniem 29 marca 2019 r., w przypadku trwania delegowania po tym dniu, stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 10 czerwca

2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2018 r. poz. 2206) w zakresie, w którym były one stosowane przed tym dniem, nie dłużej niż do dnia 31 marca 2020 r.; w takim przypadku nie stosuje się art. 26 tej ustawy.

Uzasadnienie:

Proponuje się przyjęcie przepisu o charakterze przejściowym, z którego będzie wynikać, że do przypadków delegowania rozpoczętego przed brexitem i trwającego po tym dniu odpowiednie zastosowanie znajdą przepisy ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług mające zastosowanie do państw UE – jednak nie dłużej niż do dnia 31 marca 2020 r. Jednocześnie proponuje się wyraźnie wyłączyć stosowanie w tych przypadkach art. 26 ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2018 r. poz. 2206), ze względu na propozycję odrębnych regulacji obejmujących swym zakresem także pracowników delegowanych, o których mowa w proponowanym przepisie, dotyczących braku konieczności posiadania zezwolenia na pracę (do dnia 31 marca 2020 r.).

W praktyce zatem proponowana regulacja oznaczałaby, że do końca delegowania, które rozpoczęło się przed dniem brexitu i będzie trwać po tym dniu odpowiednie zastosowanie znajdą przepisy ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług w zakresie dotyczącym państw UE, przy czym stosowanie tych przepisów będzie możliwe nie dłużej niż do dnia 31 marca 2020 r.

III. Przepisy mające na celu zapewnienie możliwości kontynuowania po wyjściu Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej z Unii Europejskiej ochrony roszczeń pracowniczych wobec przedsiębiorców brytyjskich, którzy utworzyli na terytorium Polski oddział lub przedstawicielstwo i prowadzą tę działalność w dniu 29 marca 2019 r.

Art. X1. W ustawie z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1433 i 2192) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 2 w ust. 1:

a) wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie:

„1. Przepisy ustawy stosuje się w przypadku niewypłacalności pracodawcy będącego przedsiębiorcą, o którym mowa w art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. poz. 646, 1479, 1629 i 1633), położonym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oddziałem banku zagranicznego w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 20 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe (Dz. U. z 2018 r. poz. 2187, 2243 i 2354), a także przedsiębiorcą zagranicznym pochodzącym z państw członkowskich Unii Europejskiej, państw członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Porozumieniu Gospodarczym lub Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, który utworzył na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oddział lub przedstawicielstwo, o którym mowa w przepisach ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o zasadach uczestnictwa przedsiębiorców zagranicznych i innych osób zagranicznych w obrocie gospodarczym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. poz. 649 i 1293), o ile:”

b) tiret drugie otrzymuje brzmienie:

„- w przypadku przedsiębiorców zagranicznych z Danii i państw członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym oraz Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej może być wobec nich uznane główne zagraniczne postępowanie upadłościowe, o którym mowa w przepisach ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe (Dz.U. z 2017 r. poz. 2344 i 2491 oraz z 2018 r. poz. 398 i 685) dotyczących międzynarodowego postępowania upadłościowego,”

c) tiret czwarte otrzymuje brzmienie:

„- w przypadku przedsiębiorców zagranicznych z państw członkowskich Unii Europejskiej i państw członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym oraz Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, działających na terenie Rzeczypospolitej Polskiej jako oddział instytucji kredytowej lub zakładu ubezpieczeń – może zostać wszczęte wobec instytucji kredytowej lub zakładu ubezpieczeń postępowanie upadłościowe, postępowanie restrukturyzacyjne lub inne podobne postępowanie,”;

2) w art. 4 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Niewypłacalność pracodawcy, o którym mowa w art. 2 ust. 1, zachodzi również w przypadku wszczęcia postępowania upadłościowego, postępowania układowego lub innego podobnego postępowania w państwach członkowskich Unii Europejskiej, państwach członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stronach umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym oraz Zjednoczonym Królestwie Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej wobec instytucji kredytowych i zakładów ubezpieczeń mających siedziby w tych państwach.”;

3) w art. 5 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Niewypłacalność pracodawcy, o którym mowa w art. 2 ust. 1, zachodzi również w przypadku wydania, zgodnie z przepisami Prawa upadłościowego dotyczącymi międzynarodowego postępowania upadłościowego, przez sąd upadłościowy postanowienia o uznaniu orzeczenia o wszczęciu głównego zagranicznego postępowania upadłościowego wszczętego wobec przedsiębiorcy zagranicznego z Danii, państw członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym oraz Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej.”;

4) art. 9 otrzymuje brzmienie:

„Art. 9. Przedsiębiorca, o którym mowa w art. 2 ust. 1, prowadzący działalność gospodarczą wyłącznie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, przedsiębiorca prowadzący działalność gospodarczą również na terytorium innych państw członkowskich Unii Europejskiej, państw członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym oraz Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, w odniesieniu do działalności prowadzonej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, a także oddział banku zagranicznego, oddział instytucji kredytowej, oddział zagranicznego zakładu ubezpieczeń oraz oddział lub przedstawicielstwo przedsiębiorcy zagranicznego, zwany dalej „pracodawcą”, jest obowiązany opłacać składki za pracowników na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, zwany dalej „Funduszem”.”;

5) w art. 17:

a) w ust. 1:

- pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) wydania przez sąd upadłościowy postanowienia o uznaniu głównego zagranicznego postępowania upadłościowego wszczętego wobec przedsiębiorcy

zagranicznego z Danii lub państw członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej;”,

- pkt 3 otrzymuje brzmienie:

„3) wydania przez sąd zagraniczny orzeczenia o wszczęciu postępowania upadłościowego, postępowania układowego lub innego podobnego postępowania, w państwach członkowskich Unii Europejskiej lub w państwach członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stronach umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub w Zjednoczonym Królestwie Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, wobec instytucji kredytowych i zakładów ubezpieczeń mających siedziby w tych państwach;”,

- pkt 4 otrzymuje brzmienie:

„4) wydania w państwach członkowskich Unii Europejskiej lub w państwach członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stronach umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub w Zjednoczonym Królestwie Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej przez organ sądowy lub każdy inny właściwy organ lub sąd zagraniczny orzeczenia, zgodnie z którym nie zostaje wszczęte postępowanie upadłościowe z uwagi na stwierdzenie definitywnego zamknięcia przedsiębiorstwa albo z powodu niewystarczalności aktywów na zaspokojenie kosztów tego postępowania w odniesieniu do przedsiębiorcy zagranicznego, instytucji kredytowej lub zagranicznego zakładu ubezpieczeń.”,

b) w ust. 4:

- pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) w przypadkach, o których mowa w ust. 1 pkt 1 – wydania, zgodnie z przepisami Prawa upadłościowego dotyczącymi międzynarodowego postępowania upadłościowego, przez sąd upadłościowy postanowienia o uznaniu orzeczenia o wszczęciu głównego zagranicznego postępowania upadłościowego wszczętego wobec przedsiębiorcy zagranicznego z Danii lub państw członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej albo”,

- pkt 3 otrzymuje brzmienie:

„3) w przypadkach, o których mowa w ust. 1 pkt 3 – opublikowania w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej albo właściwym dzienniku urzędowym Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, orzeczenia sądu zagranicznego o wszczęciu postępowania upadłościowego, postępowania układowego lub innego podobnego postępowania wobec instytucji kredytowych lub zagranicznych zakładów ubezpieczeń, albo”;

6) w art. 23 ust. 8a otrzymuje brzmienie:

„8a. W przypadku gdy sąd upadłościowy, organ sądowy lub każdy inny właściwy organ Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej lub państwa członkowskiego Unii Europejskiej, z wyłączeniem Danii, uprawniony do wszczęcia i prowadzenia postępowania upadłościowego w stosunku do osoby fizycznej, wyda orzeczenie o umorzeniu zobowiązań upadłego, kwotę umorzonego zobowiązania w części stanowiącej wierzytelność Funduszu marszałek województwa, o którym mowa w art. 15 ust. 3, zalicza w koszty Funduszu, o czym niezwłocznie zawiadamia dysponenta Funduszu.”.

Art. X2. 1. Przepisy art. X1 stosuje się do dnia 31 marca 2020 r.

2. Wypłata świadczeń, na rzecz pracowników zatrudnionych u pracodawcy ze Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej będącego przedsiębiorcą w rozumieniu art. 2 ust. 1 ustawy zmienianej w art. X1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, może być dokonywana również po terminie, o którym mowa w ust. 1, jednak pod warunkiem, że niewypłacalność tego pracodawcy nastąpiła do dnia 31 marca 2020 r.

Uzasadnienie

W związku z wyjściem Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej z Unii Europejskiej konieczne jest uregulowanie kwestii ochrony roszczeń pracowniczych wobec przedsiębiorców brytyjskich, którzy utworzyli na terytorium Polski oddział lub przedstawicielstwo i będą kontynuować tę działalność po dniu 29 marca 2019 r.

Zaproponowane zmiany do ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1433 i 2192) zostały przygotowane w oparciu o obowiązujące przepisy prawa polskiego dotyczące przedsiębiorców zagranicznych ze Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej.

Zgodnie z przyjętymi założeniami, dotyczącymi m.in. bezumiernego wyjścia Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej z Unii Europejskiej, system ochrony roszczeń pracowniczych regulowany ustawą o ochronie roszczeń pracowniczych (...) wobec przedsiębiorców brytyjskich, którzy utworzyli na terytorium Polski oddział lub przedstawicielstwo w przypadku ich niewypłacalności pozostanie zasadniczo na obecnie obowiązujących zasadach do 31 marca 2020 r. Pracownikom przysługiwać będą nadal świadczenia, zgodnie z katalogiem o którym mowa w art. 12 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych (...) i procedurami, o których mowa w art. 17 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych (...), przy czym świadczenia wypłacone z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (zw. dalej Funduszem) nie będą odzyskiwane z majątku przedsiębiorcy (art. 23 ust. 10 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych (...)). Wypłacone świadczenia będą stanowiły koszt Funduszu.

Jednocześnie zachowano zasadę, że wyroki sądów brytyjskich dotyczące ogłoszonej w Zjednoczonym Królestwie Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej upadłości konsumenckiej dłużników Funduszu (niezależnie od kraju pochodzenia dłużnika) będą uznawane na takich samych zasadach jak wyroki sądów innych państw UE, a przysługująca od tego dłużnika należność, w części objętej wyrokiem sądu będzie zaliczana do kosztów Funduszu (art. 8a).

<p>Nazwa projektu</p> <p>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ministerstwo Przedsiębiorczości i Technologii – ministerstwo wiodące 2. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – ministerstwo współpracujące <p>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu</p> <ol style="list-style-type: none"> 1., Sekretarz Stanu w MPiT 2. Stanisław Szwed, Sekretarz Stanu w MRPiPS <p>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. – Dyrektor Departamentu w MPiT tel.: 2. Beata Czajka – Zastępca Dyrektora Departamentu Rynku Pracy w MRPiPS tel. 22 461 64 00 3. Pani Anita Gwarek – Dyrektor Departamentu Prawa Pracy w MRPiPS, tel 22 461 15 52 4. Ireneusz Baranowski – Dyrektor Departamentu Funduszy w MRPiPS tel. 22 461 61 61 	<p>Data sporządzenia 17.01.2019 r.</p> <p>Źródło:</p> <p>Nr w wykazie prac</p>
---	---

1. W części dot. agencji zatrudnienia:

W związku z bezumownym wyjściem Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej z Unii Europejskiej w dniu 30 marca 2019 r., zaistniała konieczność wprowadzenia przepisów regulujących prowadzenie działalności na terytorium Polski przez brytyjskie agencje zatrudnienia.

W części dot. pracodawców delegujących pracowników na terytorium Polski ze Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej:

W związku z bezumownym wyjściem Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej z Unii Europejskiej w dniu 30 marca 2019 r. zaistniała konieczność wprowadzenia przepisów regulujących sytuację pracodawcy delegującego pracownika na terytorium Polski ze Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej oraz sytuację pracownika delegowanego na terytorium Polski z tego kraju – przed dniem 29 marca 2019 r., w przypadku trwania delegowania po tym dniu.

W części dot. ochrony roszczeń pracowniczych:

W związku z bezumownym wyjściem Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej z Unii Europejskiej w dniu 30 marca 2019 r. zaistniała konieczność nowelizacji ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewyptalności pracodawcy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1433, z późn. zm.).

2. W części dot. agencji zatrudnienia:

Zgodnie z planowanymi regulacjami, agencje zatrudnienia ze Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej będą mogły nadal świadczyć swoje usługi w Polsce na zasadach dotychczasowych. Oznacza to, że ww. przedsiębiorcy posiadający w dniu 29 marca 2019 r. uprawnienia do świadczenia na terytorium Polski usług z zakresu agencji zatrudnienia (tj. pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego lub pracy tymczasowej) będą traktowani jak przedsiębiorcy zagraniczni z państw członkowskich Unii Europejskiej, a sprawy wszczęte i niezakończone do dnia 29 marca 2019 r. dotyczące tych przedsiębiorców z zakresu prowadzenia agencji zatrudnienia będą rozpatrywane zgodnie z dotychczasowymi przepisach.

Po dniu 29 marca 2019 r. przedsiębiorcy zagraniczni ze Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej ubiegający się o uprawnienia do prowadzenia usług agencji zatrudnienia w Polsce będą traktowani jak przedsiębiorcy państw trzecich.

W części dot. pracodawców delegujących pracowników na terytorium RP ze Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej

Zgodnie z planowanymi regulacjami do pracodawcy delegującego pracownika na terytorium Polski ze Zjednoczonego

Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej oraz do pracownika delegowanego na terytorium Polski z tego kraju – przed dniem 29 marca 2019 r., w przypadku trwania delegowania po tym dniu odpowiednio będą stosowane przepisy ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2018 r. poz. 2206) w zakresie, w którym były one stosowane przed tym dniem, nie dłużej jednak niż do dnia 31 marca 2020 r. W takim przypadku nie będzie się natomiast stosować art. 26 tej ustawy.

W części dot. ochrony roszczeń pracowniczych:

Zgodnie z przyjętymi założeniami, dotyczącymi m.in. bezumownego wyjścia Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej z Unii Europejskiej, system ochrony roszczeń pracowniczych regulowany ustawą z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych (...), wobec przedsiębiorców brytyjskich, którzy utworzyli na terytorium Polski oddział lub przedstawicielstwo, w przypadku ich niewypłacalności, po dniu 29 marca 2019 r. pozostanie na obowiązujących zasadach do 31 marca 2020 r. Pracownikom przysługiwać będą nadal świadczenia, zgodnie z katalogiem, o którym mowa w art. 12 ww. ustawy i procedurami, o których mowa w art. 17 ww. ustawy, przy czym świadczenia wypłacone z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych nie będą odyskiwane z majątku przedsiębiorcy (art. 23 ust. 10 ww. ustawy). Wypłacone świadczenia będą stanowić koszt Funduszu. Zmiany zaproponowane w ustawie z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych (...) zostały przygotowane w oparciu o obowiązujące przepisy prawa polskiego dotyczące przedsiębiorców zagranicznych ze Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej.

Projekt ustawy ma na celu uregulowanie zasad prowadzenia działalności gospodarczej na terytorium Polski przez podmioty ze Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej w okresie bezpośrednio następującym po wystąpieniu tego państwa z Unii Europejskiej i Europejskiej Wspólnoty Energii Atomowej, co ma nastąpić z dniem 30 marca 2019 r. W przypadku braku zawarcia przez Unię Europejską i Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej Umowy wystąpienia Zjednoczonego Królestwa z Unii Europejskiej i Europejskiej Wspólnoty Energii Atomowej, lub braku otrzymania przed tą datą przez depozytariusza tej Umowy pisemnego powiadomienia o zakończeniu niezbędnych procedur wewnętrznych dotyczących wejścia w życie tej Umowy przez Unię i przez Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, każde z państw członkowskich Unii Europejskiej będzie obowiązane indywidualnie uregulować zasady prowadzenia działalności gospodarczej przez podmioty ze Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej na swoim terytorium w prawie krajowym. Obecnie nie jest wiadomo w jaki sposób inne państwa członkowskie uregulują powyższą kwestię na poziomie krajowym.

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Brytyjscy przedsiębiorcy świadczący na terytorium Polski usługi z zakresu agencji zatrudnienia	14 (1 agencja zatrudnienia posiadająca wpis do rejestru agencji zatrudnienia, 13 agencji wpisanych do wykazu przedsiębiorców zagranicznych)	Rejestry prowadzone przez Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej.	Ustawa umożliwia tym podmiotom kontynuowanie działalności na dotychczasowych zasadach.
Brytyjscy pracodawcy delegujący pracowników na terytorium Polski, pracownicy delegowani ze Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej na terytorium Polski, polskie podmioty (usługobiorcy), na rzecz których wykonują pracę pracownicy delegowani ze Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej na terytorium Polski	<u>Liczba pracodawców delegujących pracownika na terytorium Polski ze Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej</u> 2016 r. Liczba złożonych oświadczeń – 82 Liczba firm – 58 Przewidywana liczba pracowników delegowanych – 157 2017 r.	Dane Państwowej Inspekcji Pracy.	Ustawa umożliwia podmiotom delegowanie pracowników, co do zasady, na dotychczasowych zasadach dotyczących państw UE, nie dłużej jednak niż do 31 marca 2020 r.

	Liczba złożonych oświadczeń – 67 Liczba firm – 45 Przewidywana liczba pracowników delegowanych – 418 2018 r. (w okresie styczeń - październik): Liczba złożonych oświadczeń – 77 Liczba firm – 35 Przewidywana liczba pracowników delegowanych – 107		
Pracownicy zatrudnieni w funkcjonujących w Polsce oddziałach i przedstawicielstwach przedsiębiorców brytyjskich	Pracownicy zatrudnieni w oddziałach: ok. 945 osób, pracownicy zatrudnieni w przedstawicielstwach – bd.	Działalność gospodarcza podmiotów z kapitałem zagranicznym w 2017 r.	Ustawa pozwoli na kontynuowanie ochrony roszczeń pracowniczych pracowników zatrudnionych w funkcjonujących w Polsce oddziałach i przedstawicielstwach przedsiębiorstw brytyjskich.
(dodaj/usuń)			
(dodaj/usuń)			
(dodaj/usuń)			

Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian

(w mln, w cenach stałych z 2019 r.)	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	łącznie
D											
ZUS	0,5	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8
NFZ	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
PIT - budżet państwa	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
PIT - JST	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
FP + SFWON	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
FGŚP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FGŚP	1,8	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,1
ZUS	0,5	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8
NFZ	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
PIT - budżet państwa	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
PIT - JST	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
FP + SFWON	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
FGŚP	-1,8	-1,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-3,1

Źródła finansowania

W części dot. ochrony roszczeń pracowniczych: FGŚP

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń

W części dot. agencji zatrudnienia:

Projektowane przepisy dotyczące podejmowania i świadczenia na terytorium Polski usług z zakresu agencji zatrudnienia przez przedsiębiorców zagranicznych ze Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, w przypadku bezumownego wyjścia Wielkiej Brytanii z Unii Europejskiej, nie spowodują skutków finansowych w stosunku do sytuacji obecnie obowiązujących przepisów.

W części dot. pracodawców delegujących pracowników na terytorium Polski ze Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej

Podobnie jak ma to miejsce w zakresie agencji zatrudnienia, takich skutków nie spowodują projektowane przepisy dotyczące pracodawcy delegującego pracownika na terytorium Polski ze Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej oraz pracownika delegowanego na terytorium Polski z tego kraju.

W części dot. ochrony roszczeń pracowniczych – skutki jw.

Przyjęte założenia:

1. Z danych zawartych w raporcie GUS „Działalność gospodarcza podmiotów z kapitałem zagranicznym w 2017 r.” wynika, że w 2017 r. na terenie kraju funkcjonowało 1.186 podmiotów z kapitałem pochodzącym ze Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, z czego 387 zatrudniało 10 i więcej pracowników. Ogółem liczba pracujących w tych 387 podmiotach wynosiła 111.000 osób.
2. Ponieważ dla pozostałych podmiotów, tj. 799, zatrudniających od 1-9 pracowników brak jest danych dotyczących liczby pracujących ogółem, przyjęto założenie, że przy maksymalnej wielkości, tj. 9 osób będzie to 7.191 osób łącznie.
3. Zatem łączna liczba pracujących w 1.186 podmiotach z kapitałem pochodzącym ze Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej wyniosła w 2017 r. 118.191 osób łącznie.
4. Przyjmując kolejne założenie, na podstawie informacji zawartych w cyt. wyżej raporcie a dotyczących struktury objętej badaniem zbiorowości pod względem form prawnych podmiotów, że oddziały przedsiębiorców zagranicznych stanowiły 0,8% ogółu podmiotów, i strukturę tę odniesiemy do podmiotów z kapitałem pochodzącym ze Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, to szacunkowa liczba osób pracujących w oddziałach przedsiębiorców z kapitałem pochodzącym ze Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, wyniesie 945 osób.
5. Przy założeniu, że w 50%, (w 30% w 2019 r. i w 20% w 2020 r.) spośród 949 działających na terenie Polski oddziałów przedsiębiorców z kapitałem pochodzącym ze Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, w których zatrudnienie wyniosło 945 osób, będzie miała miejsce niewypłacalność w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń (...), świadczenia należało będzie wypłacić dla 473 osób (dla 284 osób w 2019 r. i dla 189 osób w 2020 r.), które stanowić będą, zgodnie z przyjętym założeniem koszt dla Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.
6. Z analizy danych za rok 2017, dotyczących wypłat świadczeń, w związku z niewypłacalnością podmiotów z udziałem kapitału zagranicznego wynika, że średnia kwota wypłaconego świadczenia w wyniku międzynarodowego postępowania upadłościowego na jedną osobę wyniosła 5.694 zł.
7. W celu obliczenia wysokości wypłat świadczeń w latach 2019-2020 skorzystano z prognozowanej przez Ministra Finansów wysokości przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej zawartego w załączniku do *Wytycznych dotyczących stosowania jednolitych wskaźników makroekonomicznych będących podstawą oszacowania skutków finansowych projektowanych ustaw. Aktualizacja – październik 2018 r.* Przyjęto, że przeciętna kwota roszczeń w latach 2019-2020 wzrośnie proporcjonalnie do wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, tj. odpowiednio o 5,6 % w 2019 r. oraz 5,5% w roku 2020. Na potrzeby obliczeń uwzględniono także wzrost wynagrodzeń w roku 2018 (o 5,7%).
8. W sytuacji konieczności wypłaty świadczeń dla pracowników tych oddziałów przedsiębiorców z kapitałem pochodzącym ze Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, którzy ogłosili niewypłacalność w rozumieniu ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych (...), tj. dla szacowanych 473 osób, należy w 2019 r. zabezpieczyć środki w kwocie **1,804 mln zł**, natomiast w 2020 r. należy zabezpieczyć środki w kwocie **1,267 mln zł** w cenach bieżących (ok. 1,264 mln zł w cenach stałych z 2019 r.).
10. Szacuje się, że z kwoty 3,1 mln zł wypłat w latach 2019-2020 ok. 1,5 mln zł wróci

do jednostek systemu finansów publicznych (szczegóły w tabeli). Ponadto szacuje się, że dochody rozporządzalne gospodarstw domowych pracowników objętych ochroną roszczeń w latach 2019-2020 wzrosną w wyniku wejścia w życie przepisów łącznie o ok. 1,6 mln zł netto.

Skutki

Czas w latach od wejścia w życie zmian		2019	2020	2021	2023	2028	Łącznie (0-10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z 2019 r.)	duże przedsiębiorstwa						
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	0	0	0	0	0	0
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	0,9	0,7	0	0	0	0
	(dodaj/usuń)						
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa	<p><u>W części dot. pracodawców delegujących pracowników na terytorium Polski ze Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej</u> Do zakończenia okresu delegowania rozpoczętego przed dniem 29 marca 2019 r., nie dłużej jednak niż do dnia 31 marca 2020 r., pracodawcy delegujący pracownika na terytorium Polski ze Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej będą mogli prowadzić działalność na terenie Polski i będzie się do nich odpowiednio stosować przepisy ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług w zakresie, w którym były one stosowane przed tym dniem. W takim przypadku nie będzie się stosować art. 26 tej ustawy.</p>					
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	<p><u>W części dot. agencji zatrudnienia</u> Przedsiębiorcy ze Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, posiadający uprawnienia do prowadzenia na terytorium Polski działalności z zakresu agencji zatrudnienia, będą mogli kontynuować prowadzenie działalności gospodarczej w tym zakresie.</p> <p><u>W części dot. pracodawców delegujących pracowników na terytorium Polski ze Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej</u> Do zakończenia okresu delegowania rozpoczętego przed dniem 29 marca 2019 r., nie dłużej niż do dnia 31 marca 2020 r., pracodawcy delegujący pracownika na terytorium Polski ze Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej będą mogli prowadzić działalność na terenie Polski i będzie się do nich odpowiednio stosować przepisy ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług w zakresie, w którym były one stosowane przed tym dniem. W takim przypadku nie będzie się stosować art. 26 tej ustawy.</p>					
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	<p><u>W części dot. ochrony roszczeń pracowniczych</u> Po dniu 29 marca 2019 r. pracownicy zatrudnieni na obszarze Polski w oddziałach i przedstawicielstwach przedsiębiorstw ze Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej będą korzystać z ochrony roszczeń pracowniczych na dotychczasowych warunkach. Szacuje się, że w wyniku wejścia w życie przepisów dochody rozporządzalne gospodarstw domowych pracowników objętych ochroną roszczeń wzrosną o ok. 1,6 mln zł netto (o ok. 950 tys. w 2019 r. i o ok. 655 tys. zł w 2020 r.).</p>					
	(dodaj/usuń)						
Niemierzalne	(dodaj/usuń)						
	(dodaj/usuń)						

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	
--	--



nie dotyczy

Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy
--	--

<input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:	<input type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:
--	---

Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji.	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy
--	--

Komentarz:



W części dot. agencji zatrudnienia
 Działalność brytyjskich agencji zatrudnienia na polski rynek pracy będzie miała pozytywny wpływ, jednakże z uwagi na niewielką ich liczbę (14) wpływ ten będzie niewielki.

W części dot. pracodawców delegujących pracowników na terytorium Polski ze Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej
 Trudno ocenić, jaki wpływ na polski rynek pracy będzie miał fakt delegowania pracownika na terytorium Polski ze Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej – już jako państwa niebędącego państwem członkowskim. Wydaje się, że nie będzie on znaczny.

W części dot. ochrony roszczeń pracowniczych
 Zgodnie z nowelizacją, po dniu 29 marca 2019 r., do dnia 31 marca 2020 r., system ochrony roszczeń pracowniczych w odniesieniu do pracowników zatrudnionych przez przedsiębiorców brytyjskich, którzy utworzyli na terytorium Polski oddział lub przedstawicielstwo, pozostanie na obowiązujących zasadach. Projektowane zmiany będą zatem miały pozytywny wpływ na rynek pracy poprzez utrzymanie możliwości dochodzenia roszczeń pracowniczych przez ww. pracowników w sytuacji wystąpienia niewypłacalności pracodawcy.



<input type="checkbox"/> środowisko naturalne <input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny <input type="checkbox"/> inne:	<input type="checkbox"/> demografia <input type="checkbox"/> mienie państwowe	<input type="checkbox"/> informatyzacja <input type="checkbox"/> zdrowie
--	--	---

Omówienie wpływu



30 marca 2019 r.



Projekt ustawy ma na celu uregulowanie zasad prowadzenia działalności gospodarczej na terytorium Polski przez podmioty ze Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, w okresie bezpośrednio następującym po wystąpieniu tego państwa z Unii Europejskiej i Europejskiej Wspólnoty Energii Atomowej. W związku z tym ewaluacja nie powinna

dotyczyć przepisów projektowanej ustawy.

Nie dotyczy.