

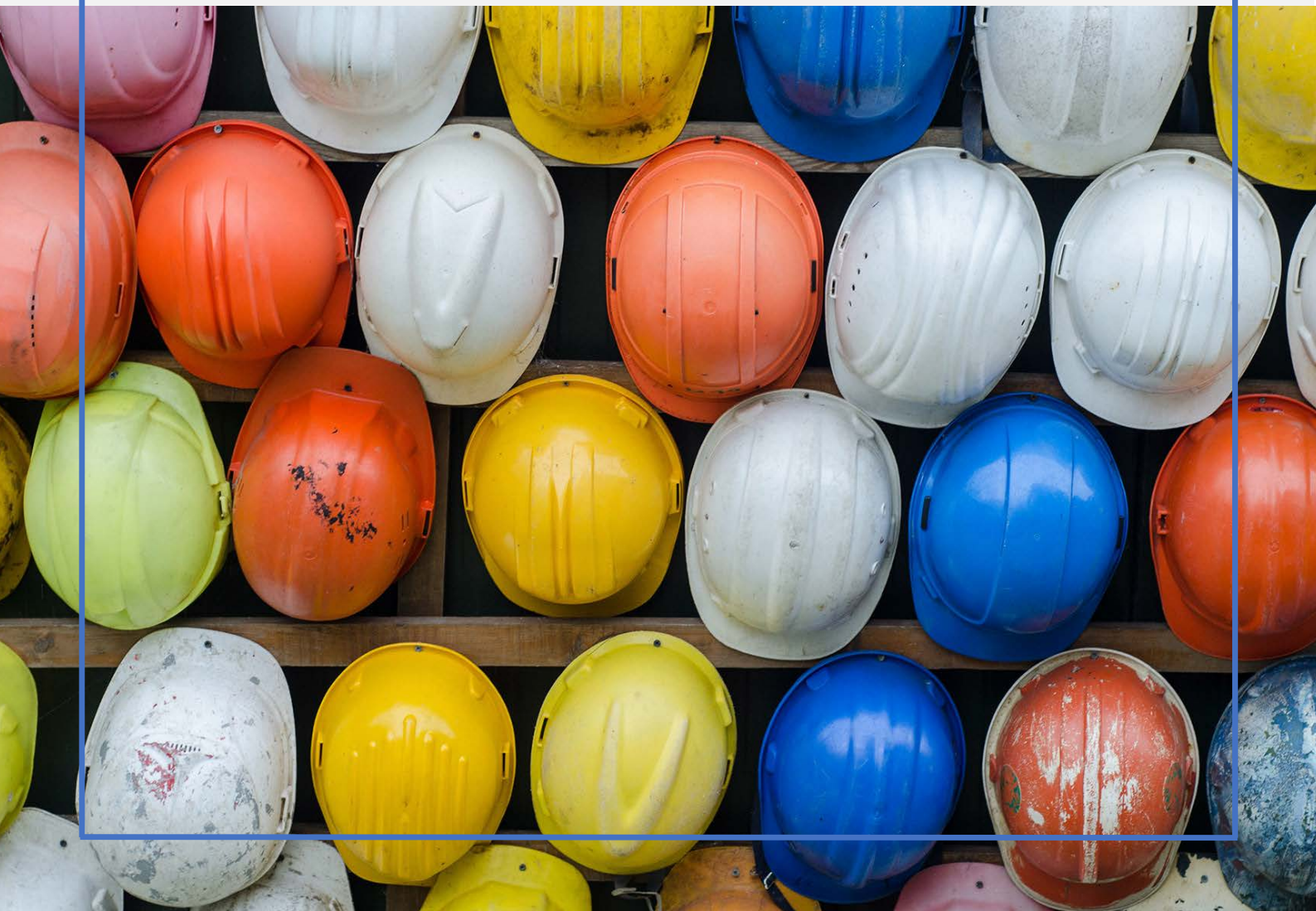
# Wytyczne

## Umowa dwustronna: Portugalia-Belgia

"Umowa dwustronna między Urzędem Warunków Pracy Portugalii a Służbą Kontroli Praw Socjalnych i Służbą Kontroli Dobrostanu w Pracy, jak i Federalną Służbą Publiczną Zatrudnienia, Pracy Socjalnej i Konsultacji Królestwa Belgii"

*Autorzy: Luísa Veloso, Joana Marques, Catarina Sales Oliveira (ISCTE-IUL)*

Luty 2021 r.



## Ryzyka lub problemy, o których mowa w umowie

Umowa dwustronna została podpisana w 2009 roku. Główne zagrożenia i obawy, o których mowa w preambule umowy, dotyczą potrzeby zapewnienia skutecznej ochrony w zakresie zatrudnienia, bezpieczeństwa i higieny oraz warunków pracy pracowników oddelegowanych z terytorium jednego z krajów na terytorium drugiego, a także wyeliminowania zagrożeń powodujących wypadki i choroby zawodowe.

Historyczne zainteresowanie obu stron w odniesieniu do warunków pracy w obu krajach można zaobserwować w porozumieniu między rządem Portugalii i Belgii w sprawie warunków życia i pracy, kształcenia zawodowego i promocji społecznej oraz kultury portugalskich pracowników i ich rodzin będących rezydentami w Belgii, podpisanym w Brukseli dnia 29 listopada 1978 r., potwierdzonym dekretem 22/79.

Umowa dwustronna "Portugalia-Belgia" z 2009 r. zwiększyła zakres stosunków pracy między oboma krajami. Główne wytyczne umowy dwustronnej z 2009 r. mają na celu zapewnienie ochrony miejsc pracy, zdrowia i bezpieczeństwa oraz odpowiednich warunków pracy dla pracowników oddelegowanych na terytoriach obu krajów. Ponadto poprzedzona została dyrektywą 96/71/WE, której celem jest wyeliminowanie zagrożeń powodujących wypadki przy pracy i choroby zawodowe związane z pracownikami delegowanymi do świadczenia usług w obu krajach.

## Cele

Umowa dwustronna podpisana między Portugalią a Belgią ma następujące cele:

- wzmocnienie współpracy dwustronnej między Ministrem Zatrudnienia a Federalną Służbą Zatrudnienia, Pracy i Dialogu Społecznego Belgii, Ministerstwem Pracy, Solidarności i Ubezpieczeń Społecznych Portugalii oraz Portugalskim Urzędem Warunków Pracy.
- usprawnienie wymiany informacji na temat pracowników delegowanych, w szczególności w odniesieniu do tematów takich jak; warunki zatrudnienia; maksymalne okresy pracy i minimalny okres odpoczynku; płaca minimalna (w tym wynagrodzenie za nadgodziny); warunki delegowania pracowników, w szczególności przez agencje tymczasowe; bezpieczeństwa, zdrowia i higieny pracowników; nieprawidłowości w zakresie zatrudnienia i warunków pracy.
- Ochrona praw pracowników delegowanych i warunków pracy na terytoriach Stron.

## "Uzasadnienie biznesowe" przyjęcia porozumienia z punktu widzenia interesariuszy

Wszystkie zainteresowane strony korzystają z porozumienia, w szczególności biorąc pod uwagę znaczenie wymiany informacji.

Pracownicy:	Ochrona praw i warunków pracy pracowników delegowanych. Głównym celem umowy jest zapewnienie, że nie istnieje ryzyko naruszenia praw ani powstania nieuczciwych praktyk. Pracownicy mają dostęp do informacji dzięki działaniom promocyjnym.
Firmy:	W umowie wspomina się, że chodzi o regulację pracowników delegowanych, co pozostawia wątpliwości co do przepisów dotyczących pracowników z niepewnym terminem zawarcia umowy w kraju pochodzenia. Warto jednak zauważyć, że strony zobowiązują się do wymiany informacji o charakterze prawnym i działalności, którą przedsiębiorstwa wykonują w kraju przyjmującym. Umowa zakłada promowanie działań na rzecz rozpowszechniania informacji, w szczególności w odniesieniu do potrzeby uzyskania przez firmy informacji na temat ustawodawstwa drugiej strony dotyczącego delegowania i pracy nierejestrowanej, a umowa przyczynia się do tej wymiany informacji.
Związki zawodowe:	Porozumienie koncentruje się na ochronie praw pracowniczych zgodnie z celami związków zawodowych. Związki zawodowe potrzebują informacji na temat przepisów dotyczących delegowania i pracy nierejestrowanej, a umowa przyczynia się do tej wymiany informacji. Związki zawodowe dzielą się informacjami podanymi przez ACT na swoich stronach internetowych.
Organizacje pracodawców:	Pracodawcy wymagają informacji na temat ustawodawstwa kontrahenta dotyczących delegowania i pracy, a umowa przyczynia się do gromadzenia i rozpowszechniania informacji, pomagając w pracy organizacjom i ich członkom.
Fundusze sektorowe:	N/A
Instytucje publiczne:	Władze krajowe potrzebują wsparcia metodologicznego i szkoleń, które umożliwia umowa.

*Uwaga: Wszystkie wyżej wymienione podmioty – pracownicy, przedsiębiorstwa, związki zawodowe i organizacje pracodawców potrzebują wsparcia metodologicznego i szkoleń.*

## Główne cechy

Obie strony zgadzają się na ustanowienie następujących działań w zakresie współpracy operacyjnej:

- 1) wymiana informacji na temat pracowników delegowanych w ramach świadczenia usług w odpowiednich terytoriach, w szczególności w odniesieniu do warunków pracy;
- 2) wymiana informacji o charakterze prawnym i rodzaju działalności prowadzonej przez pracodawców pracowników delegowanych;
- 3) nawiązywanie współpracy w zakresie wymiany informacji na temat delegowania za pośrednictwem właściwych organów zarejestrowanych w systemie wymiany informacji na rynku wewnętrznym (IMI)
- 4) organizowanie rocznych sesji w celu omówienia i oceny umowy podpisanej między stronami.

Ponadto strony powinny spotykać się co rok, aby określić wspólne działania w zakresie współpracy na poziomie operacyjnym i ocenić bieżące działania. Doroczne spotkania odbywają się na przemian w Belgii i Portugalii.

Proces wdrażania obejmował kampanie ukierunkowane na promowanie deklaratywności pracy delegowanej (choć brakuje środków finansowych), wymianę informacji między organami kontrolnymi obu krajów oraz niektóre wspólne inspekcje w przedsiębiorstwach zidentyfikowanych jako niezgłaszające pracowników delegowanych. Oprócz pracy nierejestrowanej, istnieje również obawa o kary, organizację czasu pracy, sytuację pracowników tymczasowych oraz przestrzeganie wszystkich obowiązków prawnych, w szczególności dotyczących delegowania wewnątrz grup biznesowych.

Istnieje projekt pilotażowy mający na celu promowanie wspólnych działań inspekcyjnych i kampanii promujących zakończenie pracy nierejestrowanej obejmujących Portugalię, Belgię i Litwę. Projekt ten obejmuje stworzenie platformy przeciwko niezgłoszonej pracy delegowanej, której realizacja została zatrzymana ze względu na obecną sytuację COVID-19.

Istnieje również wyraźniejsza artykulacja współpracy między inspektoratami a zakładami ubezpieczeń społecznych; oba podmioty ściślej współpracują ze sobą. ACT promuje szkolenia dla pracowników Instytutów Ubezpieczeń Społecznych na temat delegowania.

## Proces przyjmowania i rola różnych interesariuszy

Porozumienie wynika z procesu negocjacji między organami krajowymi Inspekcji Pracy.

Władze odpowiedzialne za ustanowienie i wykonanie umowy to:

- w Portugalii, Urząd Warunków Pracy (ACT);
- W Belgii, Służba Kontroli Dobrostanu w Pracy, jak i Federalna Służba Publiczna Zatrudnienia, Pracy Socjalnej i Konsultacji

Przyjęcie i wdrożenie umowy nie obejmowało innych zainteresowanych stron.

## Aspekty prawne na szczeblu UE i krajowym ułatwiające lub utrudniające porozumienie

Umowa jest zgodna z:

- Europejską Kartą Społeczną, uwzględniając zastrzeżenia obu stron;
- Kartą praw podstawowych Unii Europejskiej (w szczególności art. 15 w sprawie wolności zawodowej i prawa do pracy na terytorium państw członkowskich UE oraz art. 31 dotyczącym sprawiedliwych warunków pracy);
- dyrektywą 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług;
- dyrektywą 2014/67/UE w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE;
- dyrektywą 95/46/WE w sprawie ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych i swobodnego przepływu takich danych;
- Konwencją Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 181 o agencjach pracy tymczasowej (1997 r.) (w szczególności art. 8 w sprawie ochrony pracowników migrujących).

Główne poruszone kwestie to trudności w ujednoczeniu ram prawnych (np. dot. okresów urlopowych). Trudności wynikają również z różnych pojęć prawnych stosowanych w każdym kraju (np. pracownicy nie rozumieją swojego dokumentu płacowego, więc nie mogą ocenić, czy jest on prawidłowy). Ważne jest, aby omówić to na szczeblu europejskim, aby, w miarę możliwości, ujednoczyć procedury, języki itp.

## Działania realizowane w celu wyeliminowania utrudnień

Brak dostępnych informacji.

## Wyniki umowy

Główne wyniki umowy obejmują:

- wspólne inspekcje w zidentyfikowanych przedsiębiorstwach;
- wspólne działania na szczeblu wielostronnym, np. W ramach Europejskiego Urzędu Pracy (ELA) i Europejskiej Platformy na rzecz zwalczania pracy niedeklarowanej.
- dwustronne spotkania w celu omówienia i oceny Umowy, tłumaczone w rozpowszechnianiu informacji, przygotowaniu wspólnych inspekcji i, ogólnie rzecz biorąc, możliwości posiadania wspólnej platformy intensyfikacji współpracy;
- działania informacyjne, upowszechniające i szkoleniowe, a mianowicie dotyczące platformy IMI, które doprowadziły do większej skuteczności w zakresie przestrzegania zobowiązań prawnych, a mianowicie należnych wypłat w kraju przyjmującym;
- udział portugalskiego Instytutu Ubezpieczeń Społecznych w działaniach związanych z umową.

Ponadto w 2017 r. sekretarz stanu do spraw zwalczania nadużyć socjalnych, prywatności i Morza Północnego, przy wsparciu Ministra Spraw Społecznych i Zdrowia Publicznego Belgii oraz Ministra Pracy, Solidarności i Ubezpieczeń Społecznych Portugalii, wydał oświadczenie w sprawie rozwoju współpracy w walce z transgranicznymi oszustwami socjalnymi w zakresie egzekwowania przepisów dotyczących polityki społecznej , w

przypadku pracy transgranicznej oraz w odniesieniu do egzekwowania przepisów dotyczących zabezpieczenia społecznego.

## Źródła

- Informacje zebrane w rozmowie z ACT.
- Fernandes, S. F. G. (2017) *Tributação dos trabalhadores transfronteiriços*. Tese de Mestrado em Fiscalidade Internacional. Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo - Universidade do Algarve. 163pp.

## O PROJEKCIE

Celem projektu ISA jest promowanie i wzmocnienie międzynarodowej współpracy między władzami i interesariuszami zaangażowanymi w delegowanie pracowników w sektorze budowlanym, poprzez promowanie zawierania porozumień o wymianie informacji, których celem jest monitorowanie i ułatwianie delegowania pracowników.

Projekt będzie opierał się na praktykach istniejących między funduszami sektorowymi we Włoszech, w Niemczech, Austrii i Francji, gdzie fundusze sektorowe, wspierane przez rządy, wynegocjowały i z powodzeniem zawarły porozumienia upraszczające procedury niezbędne do delegowania pracowników za granicę, dając jednocześnie pracodawcom pewność, że delegowanie pracowników za granicę uwzględnia płatności należnych składników wynagrodzenia (takich jak dodatek urlopowy) i pozwalając łatwo sprawdzić odpowiednie informacje w kraju wysyłającym, jeśli zajdzie taka potrzeba.

[www.isa-project.eu](http://www.isa-project.eu)



Projekt jest realizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej.

Wyrażone opinie odzwierciedlają jedynie poglądy autorów.

Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w nim zawartych.