



Wytyczne

**Umowa o współpracy bilateralnej i wymianie informacji
pomiędzy polską Państwową Inspekcją Pracy a Urzędem
Inspekcji Pracy Królestwa Danii**

Autor: Jakub Kus (ZZ Budowlani)

Luty 2021



Ryzyka lub obawy objęte umową

Państwowa Inspekcja Pracy stara się utrzymywać ścisłą współpracę z biurami łącznikowymi w odpowiednich instytucjach innych krajów UE. Duński Inspektorat jest zainteresowany współpracą z Polskim Inspektoratem, głównie ze względu na liczne skargi duńskich związków zawodowych na zachowania polskich firm delegujących pracowników do Danii. Skargi dotyczą głównie nieprzestrzegania duńskich układów zbiorowych oraz naruszenia innych przepisów prawa pracy (w tym czasu pracy). Zarzuty dotyczą również zaniżonego - zdaniem związków zawodowych - wynagrodzenia pracowników delegowanych. Związki zawodowe twierdzą, że firmy, które łamią prawo pracy, stosują dumping na rynku pracy.

Cele

Umowa reguluje współpracę i wymianę informacji w sprawach związanych z pracą wykonywaną w obu krajach na podstawie umów zawieranych bezpośrednio z pracodawcami duńskimi lub polskimi. Obejmuje również przenoszenie pracowników na terytorium stron za pośrednictwem agencji zatrudnienia świadczących usługi zatrudnienia dla pracodawców zagranicznych.

Głównym celem porozumienia jest usprawnienie współpracy instytucji kontrolnych, których zadaniem jest nadzorowanie delegowania w Polsce i Danii. Współpraca instytucjonalna jest zdefiniowana w dyrektywie o delegowaniu pracowników (dyrektywa 96/71 / WE) oraz w dyrektywie w sprawie egzekwowania (dyrektywa 2014/67 / UE). Umowa precyzuje warunki współpracy, uwzględniając różnice w funkcjonowaniu rynku pracy w Danii i Polsce.

Umowa obejmuje zarówno wymianę informacji, jak i współpracę dwustronną. System IMI jest obecnie używany do wymiany informacji. Oprócz tego, że jest przyjazny dla użytkownika, stanowi bezpieczne i wydajne narzędzie do wymiany danych wrażliwych, posiada wbudowane narzędzie do automatycznego tłumaczenia oraz możliwość załączania plików podczas formułowania wniosku. Istnieją jednak pewne ograniczenia, takie jak określona liczba pytań, które ograniczają zakres wymaganych informacji.

Umowa obejmuje zatem inne formy zorganizowanej wymiany informacji (elektroniczne i tradycyjne).

Porozumienie obejmuje również różne formy bezpośredniej współpracy (spotkania, wymiana pracowników, konsultacje), w tym kontrole w zakresie kompetencji Inspektoratów dotyczących delegujących firm i ich pracowników. Kontrole mogą być przeprowadzane na wniosek jednej strony w kraju drugiej strony lub nawet wspólnie.

„Uzasadnienie biznesowe” dotyczące przyjęcia umowy z punktu widzenia interesariuszy

Pracownicy:	Umowa umożliwi delegowanym pracownikom szerszy dostęp do informacji o warunkach delegowania do Danii i Polski. Szczegółowych porad w tym zakresie udziela polski inspektorat (biuro łącznikowe). Pracownik delegowany otrzymuje również informacje o procedurze składania skarg do inspektoratu i warunkach ich rozpatrywania w kraju przyjmującym.
Firmy:	Bieżąca i szczegółowa wymiana informacji o zmianach w prawie pracy, układach zbiorowych oraz o konkretnych firmach naruszających przepisy o delegowaniu znacząco utrudnia świadczenie usług przez te firmy za granicą i przywraca zasady uczciwej konkurencji w zakresie delegowania. Ważne jest, aby taka wymiana informacji miała charakter systemowy, a nie tylko na wniosek strony. Polskie firmy, które chcą uzyskać informacje o warunkach zatrudnienia w Danii (w tym o umowach zbiorowych), mogą zwrócić się do polskiego inspektoratu o udzielenie takich informacji.
Związki zawodowe:	Formalnie związki zawodowe mogą przyłączyć się do realizacji umowy, przekazując aktualne informacje o stanie rokowań zbiorowych i treści układów zbiorowych. Związki mogą również składać skargi i liczyć na ich rozpatrzenie zarówno w kraju wysyłającym, jak i przyjmującym, przy współpracy z inspektoratem.
Organizacje pracodawców:	Nie są objęte zakresem umowy. Mogą otrzymać informacje o delegowaniu do Danii i Polski w zakresie zapewnianym przez inspektoraty pracy.
Fundusze sektorowe:	Nie dotyczy
Podmioty instytucjonalne :	Inni partnerzy instytucjonalni są zaangażowani w realizację celów porozumienia, gdy strony nie są kompetentne do rozwiązywania pojawiających się problemów. Korzystają również z łatwiejszego dostępu do informacji niezbędnych do monitorowania stosowania dyrektywy o delegowaniu pracowników w obszarze kompetencji i interesów każdej instytucji (ubezpieczenia, podatki itp.). Strony uzgodniły, że wskażą odpowiednie instytucje.

Główne cechy

Formy współpracy

Uczestniczące organy krajowe zobowiązują się do wzajemnej pomocy w ramach kompetencji przyznanych im na mocy prawa krajowego, w szczególności poprzez:

1. Kontrolę przestrzegania przepisów dotyczących delegowania pracowników określonych Dyrektywą 96/71 / WE i Dyrektywą 2014/67 / UE w krajach stron oraz, jeśli uzgodnią to obie strony, prowadzenie wspólnych kontroli w sprawach dotyczących transgranicznych stosunków pracy;
2. Współpracę przy opracowywaniu, realizacji i rozpowszechnianiu działań informacyjnych i prewencyjnych, w szczególności w zakresie wymiany informacji i materiałów edukacyjnych związanych z obszarami działania stron, skierowanych do pracowników delegowanych lub migrantów w celach zarobkowych na terytorium stron, a także pracodawców i innych zainteresowanych osób;
3. Podejmowanie działań, zgodnie ze swoimi kompetencjami, w sprawach dotyczących osób wykonujących pracę zarobkową na terytorium strony, w szczególności na podstawie otrzymanych skarg i innych wskazań o nieprawidłowościach w pracy, a także w przypadkach, gdy strona nie jest uprawniona do działania - poinformowanie o zdarzeniu właściwego organu;
4. Wymianę informacji o stopniu realizacji działań podjętych przez stronę w danej sprawie na wniosek drugiej strony, gdy zajdzie taka potrzeba;
5. Wzajemne informowanie się o wypadkach ciężkich, śmiertelnych i zbiorowych obywateli stron, które nastąpiły w związku z pracą wykonywaną na ich terytorium, w przypadku powzięcia wiadomości o takim zdarzeniu;
6. Udzielanie informacji na żądanie strony, zgodnie z posiadaną wiedzą, o: układach zbiorowych pracy z określonych branż w krajach stron, np. za pośrednictwem krajowej strony internetowej poświęconej delegowaniu, o którym mowa w dyrektywie 2014/67 / UE, oraz organizacji pracowników;
7. Udostępnianie na żądanie strony informacji o zmianach przepisów prawa obowiązujących na terytorium strony w sprawach objętych zakresem niniejszej Umowy;
8. Wymiana dostępnych informacji o strukturach, funkcjach i kompetencjach instytucji kontrolującej i nadzorującej warunki pracy, jej metodach pracy i prowadzeniu działań monitorujących, w celu lepszego zrozumienia zasad i tradycji, które charakteryzują poszczególne rynki pracy;
9. Organizowanie, w razie potrzeby, wspólnych spotkań na szczeblu eksperckim, w celu omówienia bieżących zagadnień objętych współpracą oraz udziału w spotkaniach i seminariach, konferencjach i innych wydarzeniach organizowanych przez strony, a także odpowiednie inne podmioty krajowe i zagraniczne.

Proces przyjęcia umowy i rola różnych zaangażowanych stron

Umowa z duńskim inspektorem została zawarta pod koniec 2017 r. Podobną umowę podpisano ze słowackim inspektorem 9 września 2019 r. Pandemia ograniczyła bliższe kontakty bezpośrednie. Z raportu polskiego inspektoratu za 2019 rok wynika, że kontakt był utrzymywany przed pandemią. Polskie związki zawodowe dość późno otrzymały informację o porozumieniu.

Zawarto osiem innych umów z: Belgią, Litwą, Norwegią, Holandią, Luksemburgiem, Bułgarią, Estonią, Hiszpanią, z których wszystkie dotyczą podobnych kwestii dotyczących delegowania pracowników w ramach świadczenia usług.

Aspekty prawne na szczeblu unijnym i krajowym ułatwiające lub utrudniające porozumienie

Nie ma bezpośredniego wpływu szczebla unijnego ani krajowego na realizację porozumienia.

Dyrektywa 96/71 / WE w art. 4 przewiduje możliwość kierowania wniosków w sprawie delegowania pracowników do biur łącznikowych w innych państwach członkowskich, ale do czasu transpozycji dyrektywy 2014/67 / UE w sprawie egzekwowania i wprowadzenia systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym (IMI) nie istniały jasne i jednolite zasady dotyczące zakresu i trybu wymiany informacji w odniesieniu do pracowników delegowanych. Wraz z transpozycją dyrektywy o egzekwowaniu IMI został wyznaczony jako jedyny oficjalny środek wymiany informacji.

Rozszerzona współpraca inspektoratów pracy jest możliwa na podstawie dyrektyw, jest to dozwolone przez prawo krajowe, a nawet zalecane przez Komitet Głównych Inspektorów Pracy.

Działania wdrożone w celu usunięcia przeszkód

Niewiele jest dostępnych informacji na temat takich aspektów. Dotychczas nie podjęto wspólnych inspekcji.

Wyniki porozumienia

W ramach realizacji dwustronnej umowy o współpracy z Urzędem Inspekcji Pracy Królestwa Danii delegacja PIP złożyła w 2019 roku wizytę w Kopenhadze, gdzie omówiono temat delegowania pracowników do pracy na terenie obu krajów oraz współpracę instytucji łącznikowych. Z kolei polski inspektorat przyjął delegację Zespołu Zadaniowego ds. Społecznej Odpowiedzialności Biznesu, działającego w strukturach władz Kopenhagi, którego celem jest zapewnienie godziwych wynagrodzeń i warunków pracy wszystkim pracownikom zaangażowanym w projekty realizowane na rzecz miasta. Na bieżąco wymieniane są informacje o wypadkach przy pracy pracowników delegowanych.

O PROJEKCIE

Celem projektu ISA jest promowanie i wzmacnianie 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



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.