

Notatka informacyjna Wydziału Promocji Handlu i Inwestycji Ambasady RP w Rzymie

Wydział Promocji Handlu i Inwestycji Ambasady RP w Rzymie przekazuje poniżej informację dotyczącą opublikowanego w dniu 17 lipca 2016 roku dekretu z mocą ustawy implementującego 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, zmieniająca rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”) – dalej określanym jako „Rozporządzenie”.

1. Zakres podmiotowy Rozporządzenia – pracownik delegowany.

Podpisane w dniu 17 lipca 2016 roku Rozporządzenie, weszło w życie w dniu 22 lipca 2016 roku i wprowadziło we Włoszech obowiązek stosowania do pracowników delegowanych warunków pracy i zatrudnienia przewidzianych dla pracowników najemnych we Włoszech (art. 4 Rozporządzenia).

Rozporządzenie definiuje pracownika delegowanego jako pracownika zatrudnionego w innym Państwie Członkowskim, tymczasowo skierowanego na terytorium Włoch, celem wykonywania swej pracy przez czas z góry określony lub dający się określić w odniesieniu do przyszłego i pewnego świadczenia (art. 2.1.d).

Ze względu na obserwowane duże zainteresowanie branży transportowej przedmiotową regulacją, należy podkreślić że Rozporządzenie precyzuje, iż niniejsze rozporządzenie stosuje się także w przypadku ewentualnych przewozów kabotażowych, o których mowa w Rozdziale III rozporządzenia (WE) nr 1072/2009 z dnia 21 października 2009 roku oraz w Rozdziale V rozporządzenia (WE) nr 1073/2009 z dnia 21 października 2009 roku.

2. Zakres przedmiotowy – stosunek pracy.

Rozporządzenie definiuje warunki pracy i zatrudnienia, co do których istnieje obowiązek ujednoczenia, w następujący sposób: warunki określone przepisami prawa i układami zbiorowymi pracy, o których mowa w artykule 51 rozporządzenia z mocą ustawy nr 81 z 2015 roku, w odniesieniu do następujących kwestii:

- 1) maksymalny czas pracy i minimalny okres wypoczynku;
- 2) minimalny okres corocznego płatnego urlopu;
- 3) wynagrodzenie minimalne, łącznie z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych;
- 4) warunki di tymczasowego oddelegowania pracowników;
- 5) bezpieczeństwo i higiena pracy;
- 6) środki ochrony miejsc pracy i warunków zatrudnienia w przypadku pracownic w okresie ciąży lub okresu macierzyńskiego oraz dzieci i młodocianych;
- 7) zasady równego traktowania pracowników obu płci oraz inne postanowienia dotyczące zakazu dyskryminacji.

3. Umowy zbiorowe pracy.

Należy w tym miejscu nadmienić, że włoski system prawa pracy określa szczegółowe, minimalne wymogi umów o pracę w danym sektorze gospodarki lub administracji państwowej w formie zbiorowych umów pracy. Przedmiotowe umowy są negocjowane pomiędzy stowarzyszeniami pracodawców i pracowników lub też pracowników i powołanej do tego celu agencji państwowej ARAN (www.aranagenzia.it.) Wszystkie zbiorowe umowy pracy są udostępniane w internecie na stronie Narodowej Rady Gospodarki i Pracy (www.cnel.it). Aby unaocznić stopień złożoności regulacji, należy podać za włoską federacją związków zawodowych CISL, że liczba zbiorowych umów pracy z wyłączeniem administracji publicznej wyniosła 706 (dane za 2015 r.).

4. Obowiązki przedsiębiorcy delegującego.

Przedsiębiorca delegujący pracownika ma obowiązek powiadomić o tym Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej RW **na dwadzieścia cztery godziny przed datą rozpoczęcia okresu delegowania oraz poinformować o wszelkich kolejnych zmianach w przeciągu pięciu dni.**

Ponadto, na pracodawcy ciąży następujące zobowiązania.

(i) W okresie delegowania i przez **okres dwóch lat od ustania przedmiotowego stosunku pracy, pracodawca jest zobowiązany przechowywać, wraz z kopią sporządzoną w języku włoskim, umowę o pracę** lub inny dokument zawierający informacje, określone w artykułach 1 i 2 rozporządzenia z mocą ustawy nr 152 z dnia 26 maja 1997 roku, pasek płacowy, karty pracy wskazujące początek, koniec i czas pracy w ujęciu dziennym, dokumenty potwierdzające wypłatę wynagrodzeń lub dokumenty równoważne, oficjalne powiadomienie o ustanowieniu stosunku pracy lub dokumenty równoważne, zaświadczenie wydane w trybie obowiązujących przepisów o zabezpieczeniu społecznym.

(ii) Przedsiębiorca delegujący jest zobowiązany **wyznaczyć osobę do kontaktów, posiadającą domicyl we Włoszech**, która będzie odpowiadać za przesyłanie i odbiór aktów i dokumentów. W przeciwnym razie, za siedzibę przedsiębiorstwa delegującego pracownika uznaje się miejsce, w którym mieści się jego siedziba prawna lub miejsce zamieszkania usługobiorcy.

(iii) **W rozumieniu niniejszego Rozporządzenia, przedsiębiorstwo delegujące pracowników jest zobowiązane do wyznaczenia – na cały okres delegowania – osoby uprawnionej do reprezentacji podmiotu w obrębie kontaktów z partnerami społecznymi** zainteresowanymi wspieraniem rokowań zbiorowych drugiego stopnia oraz zobowiązanej do pozostawiania do dyspozycji w przypadku uzasadnionych żądań ze strony partnerów społecznych.

5. Sankcje.

Rozporządzenie reguluje również katalog kar administracyjnych, które mogą zostać nałożone na przedsiębiorstwo delegujące które nie dostosuje się do dyspozycji Rozporządzenia. **Kara administracyjna będzie nakładana w kwocie nie mniejszej niż 5000 euro i nie większej niż 50 000 euro**, w zależności od liczby pracowników i dni pracy. W wypadku delegowania pracowników niepełnoletnich przewidziana jest kara pozbawienia wolności i zastrzona kara administracyjna. Katalog kar obejmuje również przypadek uchybienia w informowaniu o delegowaniu pracownika lub przechowywaniu dokumentacji stosunku pracy.

6. Obowiązki administracji rządowej RW.

Rozporządzenie wprowadziło także obowiązki wobec Ministerstwa Pracy RW, które zostało zobligowane do **umieszczenia na swojej stronie internetowej wszystkich informacji na temat warunków pracy i zatrudnienia obowiązujących w odniesieniu do pracowników delegowanych** (art. 7) . **Minister Pracy**

ma w ciągu trzydziestu dni od daty wejścia w życie Rozporządzenia wydać rozporządzenie wykonawcze, które określi zasady i tryb przekazywania informacji o delegowaniu pracownika.

7. Podsumowanie.

WPHI Rzym od czasu wejścia w życie Rozporządzenia obserwuje duże zainteresowanie przedmiotową kwestią ze strony polskich przedsiębiorców, w szczególności firm transportowych. WPHI Rzym udostępnił na własnej stronie internetowej cały tekst Rozporządzenia w języku polskim. Po wejściu w życie rozporządzenia wykonawczego Wydział również podejmie starania o udostępnienie jego polskiej wersji.