

# Skrót Porozumienia

zawartego w dniu 11 października 2007 pomiędzy

Państwową Inspekcją Pracy w Rzeczypospolitej Polskiej

a

Inspekcją Praw Socjalnych Federalnych Publicznych Służb Zatrudnienia, Pracy i Dialogu Społecznego; Inspekcją Warunków Pracy Federalnych Publicznych Służb Zatrudnienia, Pracy i Dialogu Społecznego; Inspekcją Socjalną Federalnych Publicznych Służb ds. Zabezpieczenia Socjalnego w Królestwie Belgii

Państwowa Inspekcja Pracy w Rzeczypospolitej Polskiej oraz Inspekcja Praw Socjalnych Federalnych Publicznych Służb Zatrudnienia, Pracy i Dialogu Społecznego; Inspekcja Warunków Pracy Federalnych Publicznych Służb Zatrudnienia, Pracy i Dialogu Społecznego; Inspekcja Socjalna Federalnych Publicznych Służb ds. Zabezpieczenia Socjalnego w Królestwie Belgii, dalej nazywane Stronami, mając na względzie konieczność zapewnienia skutecznej ochrony zatrudnienia, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy pracowników skierowanych do wykonywania pracy na obszarze państw obu Stron porozumienia oraz eliminowania zagrożeń powodujących wypadki przy pracy i choroby zawodowe, realizując postanowienia dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zawierają niniejsze porozumienie.

## Artykuł 1

1. Strony zobowiązują się do wymiany informacji dotyczących pracowników skierowanych do wykonywania pracy na obszarze państw obu Stron porozumienia w zakresie:

- a) warunków zatrudnienia, tj.:
  - maksymalnych okresów pracy i minimalnych okresów odpoczynku;
  - minimalnego wymiaru płatnych urlopów rocznych;
  - minimalnych stawek płacy, wraz ze stawką za nadgodziny; niniejszy podpunkt nie ma zastosowania do uzupełniających zakładowych systemów emerytalnych;
  - warunków wynajmu pracowników, w szczególności przez przedsiębiorstwa pracy tymczasowej;
  - bezpieczeństwa, ochrony zdrowia i higieny w miejscu pracy, a szczególności wypadków przy pracy i chorób zawodowych pracowników delegowanych;
  - środków ochronnych stosowanych w odniesieniu do warunków zatrudnienia kobiet ciężarnych, kobiet tuż po urodzeniu dziecka, dzieci i młodzieży;
  - równości traktowania mężczyzn i kobiet, a także innych przepisów w dziedzinie niedyskryminacji.
- b) stwierdzonych podczas kontroli nieprawidłowości związanych z zatrudnianiem;
- c) stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracowników.

2. Strony zobowiązują się do wymiany informacji dotyczących formy prawnej i rodzaju prowadzonej działalności przez pracodawców kierujących pracownikami do wykonywania pracy na obszarze państw obu Stron porozumienia.

## Artykuł 2

1. Strony zobowiązują się do udzielenia informacji, o które zwróciła się druga Strona, w terminie nie dłuższym niż 4 tygodnie.

2. Jeżeli dotrzymanie terminu, o którym mowa w ust. 1, okaże się niemożliwe, Strona zobowiązana do przekazania informacji poinformuje o tym drugą Stronę i wskaże przyczyny opóźnienia.

3. Jeżeli Strona porozumienia nie jest właściwa do udzielenia informacji, o które zwróciła się druga Strona, wskaże powody braku możliwości ich przekazania i poinformuje Stronę o organie właściwym

#### Artykuł 3

1. W celu wymiany informacji Strony będą korzystały z formularza opracowanego przez grupę ekspertów krajowych ds. wdrażania dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług.

2. Informacje przekazywane będą na adresy wskazane przez Strony w liście adresowej stanowiącej załącznik do niniejszego Porozumienia.

#### Artykuł 4

1. Przekazywane informacje i dokumenty podlegają obowiązującemu w każdym kraju systemowi ochrony danych o charakterze osobowym, w myśl przepisów krajowych, wspólnotowych (a w szczególności dyrektywy 95/46/WE) i międzynarodowych.

#### Artykuł 5

[...]

#### Artykuł 6

Wszelkie zmiany porozumienia wymagają formy pisemnej.

#### Artykuł 7

1. Niniejsze porozumienie zostało sporządzone w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach w językach: polskim, niderlandzkim, francuskim i angielskim, przy czym wszystkie teksty są jednakowo autentyczne. W razie rozbieżności tekst w języku angielskim uważany będzie za rozstrzygający.

2. Porozumienie wchodzi w życie z dniem podpisania

Porozumienie podpisali:

W imieniu Inspekcji Praw Socjalnych Federalnych Publicznych Służb Zatrudnienia, Pracy i Dialogu Społecznego w Królestwie Belgii:

Michel ASEGLIO, Dyrektor Generalny

W imieniu Inspekcji Warunków Pracy Federalnych Publicznych Służb Zatrudnienia, Pracy i Dialogu Społecznego w Królestwie Belgii:

Paul TOUSSEYN, Dyrektor Generalny

W imieniu Inspekcji Socjalnej Federalnych Publicznych Służb Zatrudnienia, Pracy i Dialogu Społecznego w Królestwie Belgii:

Jean-Claude HEIRMAN, Dyrektor Generalny

W imieniu Państwowej Inspekcji Pracy w Rzeczypospolitej Polskiej:

Bożena BORYS-SZOPA, Główny Inspektor Pracy