

SKRÓT

Porozumienia o współpracy

zawartego w Hadze w dniu 18 grudnia 2013 r.

pomiędzy

PAŃSTWOWĄ INSPEKCJĄ PRACY W RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

a

**INSPEKCJĄ SPRAW SPOŁECZNYCH I ZATRUDNIENIA
W KRÓLESTWIE NIDERLANDÓW**

Państwowa Inspekcja Pracy w Rzeczypospolitej Polskiej oraz Inspekcja Spraw Społecznych i Zatrudnienia w Królestwie Niderlandów, zwane dalej Stronami,

uznając, że europejski rynek wewnętrzny wraz z jego swobodnym przepływem osób, towarów i usług ma kluczowe znaczenie dla rozwoju gospodarczego państw Stron oraz mając na uwadze, że rozwój jednolitego rynku na terenie Królestwa Niderlandów i Rzeczypospolitej Polskiej winien następować zgodnie z zasadami uczciwej konkurencji pomiędzy przedsiębiorstwami,

uznając, że realizacja powyższych swobód i zasad odbywać się musi z jednoczesnym poszanowaniem praw osób pracujących, obserwując występowanie negatywnych zjawisk w sferze pracy, takich jak zaniżanie płac, wyzysk, naruszanie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP), czy też handel ludźmi do pracy przymusowej, dostrzegając konieczność zwiększenia skuteczności ochrony praw pracowników delegowanych na terytorium państw Stron,

potwierdzając swój obowiązek egzekwowania na rzecz pracobiorców bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w środowisku wolnym od zagrożeń wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi,

uwzględniając różnice organizacyjne pomiędzy Stronami, szanując wzajemne kompetencje, przyznając, że dobra współpraca winna opierać się między innymi na stałej wymianie informacji między Stronami oraz podejmowaniu innych aktywnych działań z zakresu kompetencji Stron,

Artykuł 1

Zagadnienia wstępne

1. Strony wspólnie uznają za niezbędne wzmocnienie współpracy międzynarodowej oraz, dla osiągnięcia tego celu, wyznaczenie organów właściwych, a także określenie zasad i form współpracy.
2. Strony wyrażają wolę nawiązania pomiędzy holenderskimi i polskimi służbami inspekcji pracy szczególnie aktywnej współpracy w dziedzinie kontroli przestrzegania zasad międzynarodowego delegowania pracowników zgodnie z postanowieniami *Dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług*.
3. Strony za szczególnie istotne uznają nawiązanie i rozwijanie współpracy w dziedzinie kontroli przestrzegania zasad delegowania pracowników za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej świadczących usługi na terenie państw Stron.
4. Strony uznają za priorytetową walkę z nielegalnymi praktykami stanowiącymi naruszenie przepisów dotyczących delegowania pracowników zgodnie z postanowieniami *Dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług*.
5. Wolą Stron jest także zwiększenie skuteczności ochrony pracowników migrujących z państw Stron przed nadużyciami ze strony pracodawców - zgodnie z posiadanymi kompetencjami.
6. Niniejsze Porozumienie stanowi wyraz wolnej woli obu Stron. W żadnym przypadku nie oczekuje się od przedstawicieli Stron działania stojącego w sprzeczności z prawem lub praktyką administracyjną. W kwestiach, które są regulowane przez normy międzynarodowe, których Strony zobowiązane są bezwzględnie przestrzegać, obowiązywać będą wspomniane normy, w zakresie, w którym regulują dane kwestie odrębnie niż ustalono w Porozumieniu.
7. Niniejsze Porozumienie nie przyznaje żadnych praw ani nie narzuca żadnych obowiązków w świetle prawa międzynarodowego.
8. Wszelkie wymieniane informacje i dokumenty podlegać będą aktualnym przepisom o ochronie danych osobowych obowiązującym na terenie państwa każdej ze Stron, z poszanowaniem krajowych, wspólnotowych i międzynarodowych norm w tym zakresie. Informacje i dokumenty będą wymieniane ściśle według przepisów państw obydwu Stron.

Artykuł 2

Zakres współpracy

Współpraca regulowana niniejszym Porozumieniem obejmować będzie:

- a) zagadnienia międzynarodowego delegowania i udostępniania pracowników, przestrzegania przepisów dotyczących warunków pracy oraz zatrudnienia pracowników delegowanych na terytorium państw Stron, a także wykroczeń z zakresu prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy oraz nielegalnej działalności transgranicznej, popełnianych przez przedsiębiorców delegujących;
- b) przypadki wspólnego zwalczania nielegalnych praktyk mających na celu obejście przepisów określonych postanowieniami *Dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług* i skutkujących naruszeniem praw pracowniczych;
- c) kwestie zatrudniania pracowników tymczasowych, skierowanych do pracy u pracodawców użytkowników na terenie państw Stron w trybie delegowania w ramach transgranicznego świadczenia usług;
- d) sprawy związane z naruszaniem przepisów prawa pracy przez pracodawców powierzających pracę obywatelom państw Stron na terenie obu krajów w trybie innym niż delegowanie w ramach świadczenia usług - w ramach posiadanych kompetencji.

Artykuł 3

Formy współpracy

Uprawnione organy uczestniczące we współpracy będą służyć sobie wzajemnie pomocą, w ramach posiadanych kompetencji przyznanych im w prawie krajowym, w szczególności poprzez:

- a) prowadzenie kontroli przestrzegania zasad delegowania pracowników określonych postanowieniami *Dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług* na terenie państw Stron;
- b) wymianę informacji na temat przypadków naruszeń przepisów prawa pracy przez pracodawców zatrudniających obywateli państw Stron, w tym także skarg obywateli państw Stron na działanie pracodawców zagranicznych;
- c) opracowywanie i realizację działań o charakterze informacyjnym i prewencyjnym, w szczególności wymianę materiałów informacyjno-edukacyjnych związanych z obszarami działania Stron, skierowanych do pracowników delegowanych, pracowników migrujących na terenie państw Stron i osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia na terenie państw Stron;
- d) wymianę informacji o zasadach podejmowania pracy za pośrednictwem agencji zatrudnienia działających na terenie państw Stron. Ponadto Inspekcja Spraw Społecznych i Zatrudnienia w Królestwie Niderlandów zobowiązuje się do przekazywania drugiej Stronie informacji

- o certyfikowanych agencjach zatrudnienia, a także agencjach, które utraciły certyfikat. Informacje te będą aktualizowane dwa razy w roku;
- e) wymianę informacji o stopniu realizacji działań podjętych przez Stronę w danej sprawie na wniosek drugiej Strony;
- f) bezpośrednio przekazywanie sobie, z urzędu lub na wniosek, informacji dotyczących zmian przepisów prawa obowiązujących na terenie państwa Strony, odnoszących się do spraw objętych zakresem niniejszego Porozumienia, w szczególności dotyczących warunków podejmowania zatrudnienia na terytorium państw Stron i zasad certyfikacji podmiotów świadczących usługi agencji zatrudnienia;
- g) wymianę dostępnych informacji na temat struktur, funkcji i kompetencji instytucji uprawnionych do sprawowania kontroli i nadzoru nad warunkami pracy, ich metod pracy oraz prowadzenia czynności kontrolnych, a także osób uprawnionych do kontaktu obowiązujących w państwach Stron.

Artykuł 4

Organy właściwe w zakresie współpracy objętej Porozumieniem

1. W czynnościach związanych z realizacją wymiany informacji administracyjnych, o której mowa w niniejszym Porozumieniu, uczestniczyć będą następujące organy: Inspekcja Spraw Społecznych i Zatrudnienia w Królestwie Niderlandów oraz Państwowa Inspekcja Pracy w Rzeczypospolitej Polskiej.
2. Współpraca ta będzie realizowana za pośrednictwem biur łącznikowych, będących punktami kontaktowymi w zakresie otrzymywania i przekazywania wszelkiego rodzaju informacji między Stronami w zakresie spraw regulowanych niniejszym Porozumieniem.
3. Do obowiązków każdego z biur łącznikowych należeć będzie wymiana informacji z właściwymi instytucjami i organami krajowymi.

Artykuł 5

Wymiana informacji administracyjnych

1. Każda ze Stron zobowiązuje się do przekazywania drugiej ze Stron wszystkich użytecznych informacji administracyjnych związanych z delegowaniem pracowników lub odnoszących się do niedozwolonych praktyk, dotyczących przedsiębiorstw lub pracowników, w zakresie niezbędnym dla przeprowadzenia kontroli, a także innych, związanych z ujawnionymi przypadkami naruszeń przepisów prawa pracy w stosunku do pracowników państw Stron, świadczących pracę na terenie Królestwa Niderlandów i Rzeczypospolitej Polskiej.

2. W szczególności, wymiana informacji w zakresie delegowania obejmować będzie — w przypadkach możliwych do ustalenia - kwestie dotyczące wynagrodzeń wypłacanych pracownikom w okresie oddelegowania (w kwocie brutto i netto, ze wskazaniem poszczególnych składników), a także innych świadczeń ze stosunku pracy należnych i wypłacanych pracownikom oraz kosztów ponoszonych przez pracowników w związku z oddelegowaniem do czasowego świadczenia pracy na terytorium państw Stron (koszty zakwaterowania, wyżywienia, transportu etc.).
3. Każda ze Stron zobowiązuje się do przekazywania drugiej Stronie informacji dotyczących przyczyn ewentualnych opóźnień w zakresie rozpatrywania przekazanego zapytania oraz do uwzględniania w miarę możliwości zgłaszanych mu przypadków szczególnie pilnych.
4. W przypadku, w którym Strona, do której przesłane zostało zapytanie o informacje, nie dysponuje odpowiednimi danymi, przekaże przedmiotowe zapytanie do organów właściwych, informując o tym na piśmie także wnioskodawcę.
5. Jeśli zapytanie nie może zostać rozpatrzone, Strona, które je złożyła powinna zostać poinformowana o zaistniałej sytuacji oraz przyczynach uniemożliwiających rozpatrzenie zapytania.
6. Nośnikiem wymiany informacji będzie w szczególności zatwierdzony przez Radę Europejską w dniu 8 marca 2011 roku europejski system wymiany informacji na rynku wewnętrznym (IMI), umożliwiający państwom członkowskim przesyłanie informacji i dokumentów w formie elektronicznej, z poszanowaniem ustalonych zasad prowadzenia współpracy pomiędzy instytucjami administracyjnymi.
7. Wymiana informacji, w szczególności o naruszeniach przepisów prawa pracy w stosunku do obywateli Rzeczypospolitej Polskiej i Królestwie Niderlandów, świadczących pracę na terenie państw Stron, w trybie innym niż delegowanie pracowników może odbywać się w formie tradycyjnej, także przy wykorzystaniu dostępnych formularzy.

Artykuł 6

Wykorzystywanie otrzymywanych informacji

1. Strony będą się wzajemnie informować o sposobach wykorzystywania otrzymanych informacji.
2. W przypadku, gdy Strona wejdzie w posiadanie informacji wskazujących na naruszenia zasad delegowania pracowników regulowanych prawem krajowym lub wspólnotowym, a także na przypadek nielegalnego zatrudniania pracowników w rozumieniu przepisów prawa państwach Strony, bezzwłocznie poinformuje o tym biuro łącznikowe drugiej Strony Porozumienia.

Artykuł 7

Ocena realizacji Porozumienia

1. Strony zobowiązują się do sporządzania corocznego, ilościowego i jakościowego raportu z realizacji niniejszego Porozumienia i przekazania go drugiej Stronie, a także informacji dotyczących trudności związanych z wdrażaniem i realizacją Porozumienia.
2. Wraz z raportem mogą być przesyłane propozycje dotyczące wprowadzenia zmian, mających na celu zapobieżenie występowaniu napotykanym trudności.
3. W każdym przypadku, gdy Strony uznają to za przydatne, nie rzadziej jednak niż raz na dwa lata, Strony zorganizują spotkanie dwustronne, mające na celu przedstawienie propozycji rozwiązań sytuacji problematycznych w zakresie funkcjonowania współpracy oraz omówienie propozycji ewentualnych zmian przyjętych przez Strony zasad i procedur wymiany informacji.
4. Spotkania, o których mowa w ust. 3 mogą być również poświęcone omówieniu innych spraw, w tym także programów wspólnych działań w zakresie zapobiegania niedozwolonym praktykom i naruszeniom przepisów prawa w sprawach objętych niniejszym Porozumieniem.

Artykuł 8

[...]

Artykuł 9

Zmiana, rozwiązanie i wypowiedzenie Porozumienia

1. Porozumienie zostaje zawarte na czas nieokreślony.
2. Porozumienie może zostać zmienione poprzez opracowanie aneksu do niniejszego Porozumienia lub rozwiązane za obopólną zgodą Stron oraz w terminie przez nie uzgodnionym.
3. Wszelkie zmiany Porozumienia wymagają formy pisemnej.
4. Wypowiedzenie warunków Porozumienia jest możliwe przez każdą ze Stron. Porozumienie ulega rozwiązaniu z chwilą doręczenia wypowiedzenia w formie pisemnej drugiej Stronie.

Artykuł 10

Postanowienia końcowe

1. Porozumienie zostało sporządzone w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, każdy w języku polskim, niderlandzkim i angielskim, po jednym dla każdej ze Stron. W razie rozbieżności, tekst w języku angielskim uważany będzie za rozstrzygający.
2. Porozumienie obowiązuje od dnia jego podpisania.
3. Uchyla się Porozumienie zawarte w dniu 9 listopada 2006 r. pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy w Polsce a Inspekcją Pracy w Holandii, dotyczące współpracy i wzajemnej wymiany informacji.

w imieniu

Państwowej Inspekcji Pracy

w Rzeczypospolitej Polskiej

Iwona HICKIEWICZ
Główny Inspektor Pracy

w imieniu

Inspekcji Spraw

Społecznych i Zatrudnienia

w Królestwie Niderlandów

Jan VAN DEN BOS
Inspektor Generalny