

ROZPORZĄDZENIE Z MOCĄ USTAWY nr 122 z dnia 15 września 2020 roku

Implementacja dyrektywy (UE) nr 2018/957 Parlamentu Europejskiego i Rady, z dnia 28 czerwca 2018 r., dotyczącej zmiany dyrektywy 96/71/WE w sprawie delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. (20G00141)

(Dz.U. nr 229 z 15-9-2020)

Obowiązujące na dzień: 30-9-2020

PREZYDENT REPUBLIKI,

W świetle artykułów 76 i 87 Konstytucji;

W świetle ustawy nr 234 z dnia 24 grudnia 2012 r. określającej przepisy ogólne w sprawie uczestnictwa Włoch w procesach decyzyjnych i wykonawczych prawodawstwa i polityk Unii Europejskiej;

W świetle dyrektywy nr 2018/957 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE), z dnia 28 czerwca 2018 r., zmieniającej dyrektywę 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług;

W świetle dyrektywy nr 2014/67/UE Parlamentu Europejskiego i Rady, z dnia 15 maja 2014 r., w sprawie egzekwowania Dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniającej rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”);

W świetle dyrektywy nr 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady, z dnia 16 grudnia 1996 r., dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług;

W świetle rozporządzenia (UE) nr 1072/2009 Parlamentu Europejskiego i Rady, z dnia 21 października 2009, dotyczącego wspólnych zasad dostępu do rynku międzynarodowych przewozów drogowych i rozporządzenia (WE) nr 1073/2009 Parlamentu Europejskiego i Rady, z dnia 21 października 2009 roku, w sprawie wspólnych zasad dostępu do międzynarodowego rynku usług autokarowych i autobusowych i zmieniającego rozporządzenie (WE) nr 561/2006;

W świetle rozporządzenia (UE) nr 1024/2012 Parlamentu Europejskiego i Rady, z dnia 25 października 2012 roku, w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym i uchylającego decyzję Komisji 2008/49/WE („rozporządzenie w sprawie IMI”);

W świetle rozporządzenia (UE) 2018/1724 nr Parlamentu Europejskiego i Rady, z dnia 2 października 2018 r., w sprawie utworzenia jednolitego portalu cyfrowego w celu zapewnienia dostępu do informacji, procedur oraz usług wsparcia i rozwiązywania problemów, a także zmieniające rozporządzenie (UE) nr 1024/2012:

W świetle dyrektywy (UE) nr 2019/1152 Parlamentu Europejskiego i Rady, z dnia 20 czerwca 2019 r., w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej;

W świetle rozporządzenia (UE) nr 2019/1149 Parlamentu Europejskiego i Rady, z dnia 20 czerwca 2019 r., w sprawie ustanowienia Europejskiego Urzędu ds. Pracy, także zmieniającego rozporządzenie (WE) nr 883/2004, (UE) nr 492/2011 i (UE) nr 2016/589 oraz uchylającego decyzję (UE) nr 2016/344;

W świetle ustawy nr 117 z dnia 4 października 2019 r., w sprawie upoważnienia Rządu do transponowania dyrektyw europejskich i implementacji innych aktów Unii Europejskiej – Ustawa o uprawnieniach do implementacji aktów europejskich 2018;

W świetle rozporządzenia z mocą ustawy nr 136 z dnia 17 lipca 2016 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy (UE) nr 2014/67/UE Parlamentu Europejskiego i Rady, z dnia 15 maja 2014 roku, dotyczącej implementacji dyrektywy 96/71/WE w sprawie delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, także zmieniającej rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”);

W świetle artykułu 1 rozporządzenia z mocą ustawy nr 27 z dnia 24 kwietnia 2020 r., przekształconego z rozporządzenia nr 18, dnia 17 marca 2020, a w szczególności paragrafu 3, w którym ustanawia się, że terminy wdrożenia rozporządzeń z mocą ustawy upływających między 10 lutym 2020 r. i 31 sierpnia 2020 r., które wygasły w dniu wejścia w życie ustawy, zostają przedłużone o trzy miesiące, począwszy od dnia wejścia w życie ustawy nr 27 z dnia 24 kwietnia 2020 roku;

Po zapoznaniu się z opiniami właściwych Komisji Sejmowych i Senackich Republiki;

W świetle uchwały Rady Ministrów, przyjętej dnia 10 września 2020 roku;

Na wniosek Ministra Spraw Europejskich oraz Ministra Pracy i Polityki Społecznej, w porozumieniu z Ministrem Spraw Zagranicznych i Współpracy Międzynarodowej, Ministrem Sprawiedliwości, Ministrem Gospodarki, Ministrem Finansów, Ministrem Infrastruktury i Transportu;

OGŁASZA

niniejsze rozporządzenie z mocą ustawy:

Artykuł 1

Zmiany w rozporządzeniu z mocą ustawy nr 136 z dnia 17 lipca 2016

1. Do rozporządzenia z mocą ustawy nr 136 z dnia 17 lipca 2016 r. wprowadza się następujące zmiany:

a) w artykule 1:

1) w ustępie 1, po słowach “więcej pracowników” uchyla się następujące “określonych w artykule 2, ustęp 1, litera d)”

2) po ustępie 2 wprowadza się następujący ustęp 2-bis:

«2-bis. Niniejsze rozporządzenie stosuje się do agencji pracy tymczasowej z siedzibą w Państwie Członkowskim innym niż Włochy, które delegują do pracodawcy użytkownika w ramach transgranicznego świadczenia usług, innych niż leasing pracowniczy, posiadającego siedzibę bądź jednostkę produkcyjną w tym

samym lub innym Państwie Członkowskim, jednego lub więcej pracowników do własnej jednostki produkcyjnej lub do innego przedsiębiorstwa, także należącego do tej samej grupy, z siedzibą we Włoszech; w takim przypadku, pracownicy uważani są za oddelegowanych do Włoch przez agencję pracy, z którą istnieje stosunek pracy. Niniejszy dekret stosuje się również w stosunku do agencji pracy tymczasowej z siedzibą w innym Państwie Członkowskim niż Włochy, które delegują jednego lub więcej pracowników do pracodawcy użytkownika, posiadającego siedzibę bądź jednostkę produkcyjną we Włoszech, i który w ramach transgranicznego świadczenia usług, innych niż leasing pracowniczy, kieruje ich na terytorium Państwa Członkowskiego, innego niż państwo, w którym znajduje się siedziba agencji pracy; również w tym przypadku pracownicy są uznawani za delegowanych do Włoch przez agencję pracy, z którą istnieje stosunek pracy. »

3) w ustępie 3, słowa “ustęp 2” zostają zastąpione następującymi słowami “ustępy 2 i 2-bis”;

4) w ustępie 5, słowa “artykuły 3, 4, 5” zostają zastąpione następującymi słowami “artykuły 3, 4, 4-bis, 5”;

b) w artykule 2, ust. 1:

1) w literze d) po słowach “we Włoszech” dodaje się następujące zdanie: “ Pracownik jest również uznawany za oddelegowanego w przypadkach, o których mowa w art. 1 ust. 2-bis, a także gdy zależy od agencji pracy tymczasowej z siedzibą we Włoszech.”

2) litera e) zostaje zastąpiona następująco:

«e) ‘warunki pracy i zatrudnienia’ warunki regulowane przepisami ustawowymi i zbiorowymi układami pracy, o których mowa w art. 51 Rozporządzenia ustawodawczego nr 81 z 2015 r., z wyłączeniem porozumień zakładowych, dotyczących przypadków, o których mowa w art. 4»;

c) w art. 4:

1) ust. 1 zostaje zastąpiony następującą treścią:

«1. W odniesieniu do stosunku pracy między przedsiębiorstwami, o których mowa w art. 1 ust. 1 i 4, oraz pracownikami delegowanymi, mają zastosowanie – przez cały okres delegowania, jeżeli bardziej korzystne – te same warunki pracy i zatrudnienia przewidziane we Włoszech przez przepisy prawne i zbiorowe układy pracy, o których mowa w art. 2 lit. e), w stosunku do pracowników najemnych na podobnych stanowiskach pracy w miejscu oddelegowania, w odniesieniu do następujących kwestii:

- a) maksymalny czas pracy i minimalny okres wypoczynku;
- b) minimalny okres corocznego płatnego czasu przeznaczanego na wypoczynek;
- c) wynagrodzenie minimalne, łącznie z dodatkami za pracę w godzinach nadliczbowych. Niniejszy przepis nie ma zastosowania do pracowniczego zabezpieczenia emerytalnego;
- d) warunki wynajmu pracowników, w szczególności przez agencje działające w zakresie leasingu pracowniczego,
- e) bezpieczeństwo i higiena pracy;

- f) środki ochrony miejsc pracy i warunków zatrudnienia w przypadku pracownic w okresie ciąży lub okresu macierzyńskiego oraz dzieci i młodocianych;
- g) zasady równego traktowania pracowników obu płci oraz inne postanowienia dotyczące zakazu dyskryminacji;
- h) odpowiednie warunki zakwaterowania dla pracowników, jeżeli pracodawca zapewnia je pracownikom znajdującym się z dala od ich zwyczajnego miejsca pracy;
- i) dodatki lub zwrot wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania dla pracowników przebywających daleko od miejsca zamieszkania ze względów zawodowych. Zaliczają się do nich koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania poniesione przez pracowników oddelegowanych na terytorium Włoch, zarówno z tytułu przemieszczania się do zwyczajnego miejsca pracy, jak i w przypadku gdy pracownik jest wysłany do innego miejsca pracy we Włoszech lub za granicą.»

2) Po ustępie 1, wprowadza się następujący ustęp 1-bis:

«1-bis Są uznawane za część wynagrodzenia dodatki wypłacane pracownikowi z tytułu delegowania, które nie są zaliczone w poczet zwrotu kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania, faktycznie poniesionych w związku z oddelegowaniem. Dodatki te są zwracane przez pracodawcę oddelegowanemu pracownikowi zgodnie z przepisami regulującymi stosunek pracy w Państwie, w którym znajduje się siedziba przedsiębiorstwa delegującego. Jeżeli przepisy tego Państwa nie określają które elementy składowe dodatku z tytułu delegowania zostaną wypłacone jako zwrot kosztów faktycznie poniesionych w związku z delegowaniem lub które są częścią wynagrodzenia, uznaje się, że cały dodatek został wypłacony w poczet zwrotu poniesionych kosztów. »

3) w ustępie 2, słowa “ dotyczące okresu corocznego urlopu płatnego oraz minimalnego wynagrodzenia, łącznie z dodatkami z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych” zostają zastąpione następującymi słowami “dotyczące okresu corocznego czasu płatnego przeznaczonego na wypoczynek oraz minimalnego wynagrodzenia, łącznie z dodatkami z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych”.

d) Po art. 4 zostaje wprowadzony następujący art. 4-bis:

« 4-bis (Delegowanie długoterminowe).

1. Jeżeli faktyczny okres delegowania przekracza dwanaście miesięcy, w stosunku do pracowników oddelegowanych mają zastosowanie, jeśli bardziej korzystne, dodatkowo do warunków pracy i zatrudnienia, o których mowa w art. 4 ust. 1, wszystkie warunki pracy i zatrudnienia przewidziane we Włoszech w przepisach prawnych oraz w zbiorowych układach pracy, krajowych i terytorialnych, zawartych przez organizacje pracowników i pracodawców, które są stosunkowo najbardziej reprezentatywne na szczeblu państwowym, z wyjątkiem warunków dotyczących:

a) procedur i warunków zawierania i rozwiązywania umów o pracę;

- b) klauzul o zakazie konkurencji;
- c) dodatkowych zabezpieczeń zakładowych.

2. Przy uzasadnionym powiadomieniu Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej przez usługodawcę, okres, o którym mowa w ust. 1, zostaje przedłużony do maksymalnie 18 miesięcy. Zasady, zgodnie z którymi należy dokonać powiadomienia, są określone w tymże rozporządzeniu na podstawie art. 10 ust. 2;

3. W przypadku zastąpienia jednego lub kilku pracowników delegowanych do wykonywania tych samych czynności w tym samym miejscu, obliczenie okresu delegowania, o którym mowa w ust. 1, odbywa się na podstawie sumy wszystkich okresów pracy wykonywanej przez przedmiotowych pracowników. Zakres czynności wykonywanych w tym samym miejscu jest oceniany również z uwzględnieniem charakterystyki świadczonej usługi, wykonywanej pracy oraz miejsca jej wykonywania. »

e) W art. 7:

1) w ust. 1 lit. b) słowa "minimalne stawki płac i ich" zastępuje się wyrazami: "wynagrodzenie i jego";

2) po ust. 2 dodaje się następujący ustęp:

«2-bis. Jeżeli informacje, o których mowa w ust. 1 lit. a) i b), nie określają warunków pracy i zatrudnienia dotyczących oddelegowania, właściwy organ uwzględni ich brak do nałożenia proporcjonalnych kar. »

f) W art. 8:

1) w ust. 3 po słowach "we Włoszech" dodaje się, co następuje: ", w tym przedsiębiorstwa określone w art. 1 ust. 2-bis, mające siedzibę we Włoszech,";

2. po ust. 9 dodaje się następujący ust. 9-bis:

«9-bis. Jeżeli Państwowa Inspekcja Pracy nie posiada informacji wymaganych przez organ Państwa Członkowskiego, na którego terytorium pracownik jest delegowany, zwraca się do organów lub podmiotów posiadających te informacje. W przypadku przewlekłego nieudostępniania lub opóźnienia w dostarczeniu niezbędnych informacji przez właściwy organ Państwa Członkowskiego, z którego pracownik jest delegowany, Państwowa Inspekcja Pracy niezwłocznie poinformuje o tym Komisję Europejską. »

g) W art. 10 ust. 1 lit. i) interpunkcja "..." otrzymuje następujące brzmienie: ";" oraz po lit. i) dodaje się następujący akapit i-bis:

"i-bis) w przypadkach, o których mowa w art. 1 ust. 2-bis, dane identyfikacyjne przedsiębiorstwa docelowego wysyłającego pracowników do Włoch";

h) po art. 10 dodaje się następujący art. 10-bis:

"Artykuł 10-bis (Obowiązki informacyjne). – 1. Pracodawca-użytkownik z siedzibą we Włoszech, do którego pracownicy są delegowani zgodnie z art. 1 ust. 2 i ust. 2-bis, jest zobowiązany poinformować agencję pracy tymczasowej o warunkach pracy i zatrudnienia, które mają zastosowanie do pracowników delegowanych, zgodnie z art. 4 ust. 3. Przez cały okres świadczenia usług i do dwóch lat po jego zakończeniu,

przedsiębiorstwo będące użytkownikiem jest zobowiązane do przechowywania kopii informacyjnej, przetłumaczonej na język włoski i potwierdzenia jej przekazania organom nadzorczym.

2. W przypadkach, o których mowa w art. 1 ust. 2-bis, pracodawca użytkownik, mający siedzibę we Włoszech, niezwłocznie informuje agencję pracy o skierowaniu pracownika do innego przedsiębiorstwa.

3. W przypadku, o którym mowa w art. 1 ust. 2-bis, pracodawca użytkownik przed skierowaniem pracowników do Włoch jest zobowiązany do pisemnego powiadomienia agencji pracy tymczasowej, która ma obowiązek dostarczenia kopii z informacjami, o których mowa w art. 10 ust. 1 lit. b), c), d) i f). Przedsiębiorstwo będące użytkownikiem jest zobowiązane do dostarczenia przedsiębiorstwu docelowemu, mającemu siedzibę we Włoszech, kopii z informacjami, przetłumaczonej na język włoski i potwierdzenia przekazania jej organom nadzorczym. »;

i) w art. 12:

1) po ustępie 3, dodaje się następujące:

« "3-bis. Naruszenie obowiązków, o których mowa w art. 10-bis ust. 1, skutkuje nałożeniem pieniężnej kary administracyjnej w wysokości od 500 do 1500 euro.

3-ter. Naruszenie obowiązków, o których mowa w art. 10-bis ust. 2 i 3, skutkuje nałożeniem pieniężnej kary administracyjnej w wysokości od 180 do 600 euro za każdego przedmiotowego pracownika. ».

2) w ust. 4 słowa "i 2" zastępuje się słowami: ", 2 i 3-ter".

Artykuł 2

Klauzula niezmienności finansowej

1. Realizacja niniejszego rozporządzenia z mocą ustawy nie może skutkować nowymi lub zwiększonymi obciążeniami dla finansów publicznych.

2. Przepisy przewidziane w niniejszym rozporządzeniu są przeprowadzane przez odnośne organy administracyjne w ramach dostępnych, w myśl obowiązujących przepisów, zasobów ludzkich, finansowych i materialnych.

Artykuł 3

Przepisy końcowe

1. Przepisy niniejszego dekretu nie mają zastosowania do transgranicznego świadczenia usług w sektorze transportu drogowego.

Rozporządzenie z mocą ustawy, opatrzone pieczęcią państwową zostanie włączone do Urzędowego Zbioru aktów prawnych Republiki Włoskiej. Wszystkie podmioty są zobowiązane do przestrzegania postanowień niniejszego rozporządzenia z mocą ustawy oraz do podjęcia wszelkich kroków celem ich wypełnienia.

Ogłoszono w Rzymie, dnia 15 września 2020 roku

MATTARELLA

Conte, Prezes Rady Ministrów

Amendola, minister Spraw Europejskich
Catalfo, Minister Pracy i Polityki Społecznej
Di Maio, Minister Spraw Zagranicznych i Współpracy Międzynarodowej
Bonafede, Minister Sprawiedliwości
Gualtieri, Minister Gospodarki i Finansów
De Micheli, Minister Infrastruktury i Transportu
Przyjęte przez Ministra Sprawiedliwości: Bonafede