

Rozporządzenie z mocą ustawy nr 136 z dnia 17 lipca 2016 roku

Implementacja dyrektywy nr 2014/67/UE Parlamentu Europejskiego i Rady, z dnia 15 maja 2014 roku, 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”) (16G00152)

(Dz.U. nr 169 z dnia 21-7-2016)

Obowiązujące na dzień: 22-7-2016

Rozdział I

Przepisy ogólne

PREZYDENT REPUBLIKI

W świetle artykułów 76 i 87, ustęp piąty, Konstytucji;

W świetle artykułu nr 1 ustawy nr 114 z dnia 9 lipca 2015 roku, w sprawie upoważnienia Rządu do transponowania dyrektyw europejskich i implementacji innych aktów Unii Europejskiej – Ustawy o uprawnieniach do implementacji aktów europejskich 2014, w szczególności załącznika B;

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

W świetle dyrektywy nr 2014/67/UE Parlamentu Europejskiego i Rady, z dnia 15 maja 2014 roku, 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 rozporządzenia (WE) nr 593/2008 Parlamentu Europejskiego i Rady, z dnia 17 czerwca 2008 roku, w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych («Rzym I»);

W świetle rozporządzenia (WE) 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 (WE) 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 z mocą ustawy nr 72 z dnia 25 lutego 2000 roku, n. 72, w sprawie wdrożenia dyrektywy nr 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług;

W świetle rozporządzenia z mocą ustawy nr 276 z dnia 10 września 2003 roku, w sprawie wdrożenia uprawnień decyzyjnych w zakresie zatrudnienia i rynku pracy, określonych w ustawie nr 30, z dnia 14 lutego 2003 roku;

W świetle rozporządzenia z mocą ustawy nr 81 z dnia 15 czerwca 2015 roku, w sprawie organicznych ram umów o pracę i w sprawie rewizji regulacji prawnych w zakresie obowiązków pracowniczych, o których mowa w art. 1, ustęp 7, ustawy nr 183, z dnia 10 grudnia 2014 roku;

W świetle rozporządzenia z mocą ustawy nr 149, z dnia 14 września 2015 roku, w sprawie postanowień dotyczących racjonalizacji i uproszczenia procedur kontrolnych w zakresie pracy i prawa socjalnego, zgodnie z ustawą nr 183 z dnia 10 grudnia 2014 roku;

W świetle projektu uchwały Rady Ministrów przyjętego dnia 15 kwietnia 2016 roku;

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

W świetle uchwały Rady Ministrów, przyjętej dnia 14 lipca 2016 roku;

Na wniosek Prezesa Rady Ministrów oraz Ministra Pracy i Polityki Społecznej, Ministra Sprawiedliwości, w porozumieniu z Ministrem Spraw Zagranicznych i Współpracy Międzynarodowej, Ministrem Gospodarki, Ministrem Finansów, Ministrem Infrastruktury i Transportu oraz Ministrem Rozwoju Gospodarczego;

ogłasza niniejsze rozporządzenie z mocą ustawy:

Art. 1

Zakres obowiązywania

1. Niniejsze rozporządzenie z mocą ustawy stosuje się do przedsiębiorstw mających siedzibę w innym Państwie Członkowskim, które – w ramach świadczenia usług – delegują na terytorium Włoch jednego lub więcej pracowników, określonych w artykule 2, ustęp 1, litera d), na rzecz innego przedsiębiorstwa, łącznie z przedsiębiorstwami należącymi do tej samej grupy lub do innej jednostki produkcyjnej bądź innego podmiotu docelowego, pod warunkiem że w okresie delegowania będzie kontynuowany stosunek pracy z pracownikiem delegowanym.

2. Niniejsze rozporządzenie stosuje się do agencji pracy tymczasowej z siedzibą w innym Państwie Członkowskim, które delegują pracowników do pracodawcy docelowego, posiadającego siedzibę bądź jednostkę produkcyjną na terytorium Włoch.

3. Zezwolenie, określone w artykule 4 rozporządzenia z mocą ustawy nr 276 z 2003 roku, nie jest wymagane dla agencji pracy tymczasowej, o których mowa w ustępie 2, w przypadku spełnienia przez nie ewentualnego obowiązku wykazania, że prowadzą działalność zgodnie z postanowieniami równoważnego aktu administracyjnego, ogłoszonego przez właściwy organ innego Państwa Członkowskiego.

4. W odniesieniu do transportu drogowego, 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.

5. Postanowienia określone w artykułach 3, 4, 5, 10 i 11 niniejszego rozporządzenia stosuje się również do przedsiębiorstw mających siedzibę w innym Państwie, które delegują pracowników na terytorium Włoch, zgodnie z ustępem 1.

6. Niniejsze rozporządzenie nie stosuje się do załóg przedsiębiorstw marynarki handlowej.

Art. 2

Definicje

1. Użyte w niniejszym rozporządzeniu określenia oznaczają:

- a) «organ wnioskujący» - właściwy organ, który zwraca się z wnioskiem w sprawie wsparcia, przekazania informacji, powiadomienia lub egzekucji kary pieniężnej, zgodnie z postanowieniami niniejszego rozporządzenia z mocą ustawy;
- b) «organ wykonujący» - organ, do którego jest kierowany wniosek w sprawie wsparcia, przekazania informacji, powiadomienia lub egzekucji grzywny, zgodnie z postanowieniami niniejszego rozporządzenia z mocą ustawy;
- c) «właściwy organ» - Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz Państwowa Inspekcja Pracy, jak również, wyłącznie dla celów postanowień odnoszących się do procedury egzekucji kary administracyjnej, o których mowa w artykule 21, organy sądownicze;
- d) «pracownik delegowany» - pracownik zatrudniony w innym Państwie Członkowskim, tymczasowo skierowany na terytorium Włoch, celem wykonywania swej pracy przez czas z góry określony lub dający się określić w odniesieniu do przyszłego i pewnego świadczenia;
- e) «warunki pracy i zatrudnienia» - 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 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.

Art. 3

Prawidłowość delegowania

- 1. W celu weryfikacji prawidłowości delegowania organy kontrolne będą przeprowadzać kompleksową kontrolę wszystkich elementów stanu faktycznego.
- 2. W celu ustalenia, czy przedsiębiorstwo delegujące pracownika faktycznie prowadzi działalność wykraczającą poza zwykłe zarządzanie lub kierowanie pracownikami, zostaną ocenione następujące elementy:
 - a) miejsce, w którym przedsiębiorstwo ma zarejestrowaną siedzibę prawną i administracyjną, korzysta z pomieszczeń biurowych, prowadzi oddziały lub jednostki produkcyjne;
 - b) miejsce, w którym przedsiębiorstwo jest zarejestrowane w Izbie Handlu, Przemysłu, Rzemiosła i Rolnictwa lub w Rejestrze zawodowym, w przypadku wymagań związanych z prowadzoną działalnością;
 - c) miejsce, w którym pracownicy są zatrudnieni i z którego zostali delegowani;
 - d) regulacje mające zastosowanie w umowach zawartych między przedsiębiorstwem delegującym pracownika a jego klientami i jego pracownikami;

e) miejsce, w którym przedsiębiorstwo prowadzi podstawową działalność gospodarczą i w którym zatrudnia personel administracyjny;

f) liczba realizowanych umów lub wysokość obrotów uzyskanych w Państwie Członkowskim siedziby przedsiębiorcy, z uwzględnieniem szczególnej sytuacji małych i średnich przedsiębiorców oraz nowopowstałych przedsiębiorców;

g) wszelkie pozostałe elementy umożliwiające dokonanie kompleksowej oceny.

3. W celu ustalenia, czy pracownik jest delegowany zgodnie z postanowieniami niniejszego rozporządzenia zostaną ocenione wszystkie kwestie, określone w ustępie 2 łącznie z następującymi elementami:

a) zakres, charakter i tryb wykonywania pracy oraz wynagrodzenie pracownika;

b) dotychczasowe warunki zatrudnienia, w rozumieniu Rozporządzenia (WE) nr 593/2008 (Rzym I) i zakres wykonywanej pracy w Państwie Członkowskim, z którego został delegowany;

c) okres wykonywania pracy na terytorium Włoch;

d) data rozpoczęcia delegowania;

e) powrót pracownika do Państwa Członkowskiego, z którego został delegowany, lub przewidywanie, że ponownie podejmie on pracę w tym Państwie;

f) pokrycie przez pracodawcę, który deleguje pracownika, kosztów transportu, wyżywienia lub zakwaterowania oraz warunki opłacenia lub zwrotu przedmiotowych kosztów;

g) ewentualne wykonywanie pracy na danym stanowisku przez tego samego lub innego pracownika delegowanego w poprzednich okresach;

h) istnienie zaświadczenia odnoszącego się do obowiązujących przepisów prawa w zakresie zabezpieczenia społecznego;

i) wszelkie inne elementy umożliwiające dokonanie kompleksowej oceny.

4. W przypadku uznania nieprawidłowości delegowania na rzecz przedsiębiorstwa z siedzibą na terytorium Włoch, przedmiotowy pracownik zostanie uznany za pełnoprawnego pracownika podmiotu, na rzecz którego świadczył pracę.

5. W przypadku uznania nieprawidłowości delegowania, pracodawca delegujący pracowników oraz podmiot, który korzystał z pracy świadczonej przez pracowników delegowanych podlegają pieniężnej karze administracyjnej w wysokości 50 euro za każdego zatrudnionego pracownika i za każdy dzień pracy. W żadnym przypadku kara ta nie może być niższa niż 5.000 euro ani wyższa niż 50.000 euro. W przypadku uznania nieprawidłowości delegowania nieletnich, pracodawca delegujący pracowników oraz podmiot, który korzystał z pracy świadczonej przez pracowników delegowanych podlegają karze aresztu do osiemnastu miesięcy oraz grzywnie w wysokości 50 euro za każdego zatrudnionego pracownika i za każdy dzień pracy. Wysokość grzywny może zostać podniesiona do maksymalnego poziomu sześciokrotności stawki podstawowej.

Art. 4

Warunki pracy i zatrudnienia

1. W odniesieniu do stosunku pracy między przedsiębiorstwami, o których mowa w artykule 1, ustęp 1 i 4 i pracownikami delegowanymi, mają zastosowanie – przez cały okres delegowania – warunki pracy i zatrudnienia przewidziane dla pracowników najemnych, obowiązujące w kraju, do którego zostali oni delegowani.

2. Regulacje prawne i postanowienia układów zbiorowych pracy dotyczące minimalnego okresu corocznego urlopu płatnego oraz minimalnego wynagrodzenia, łącznie z dodatkami z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, nie mają zastosowania w przypadku pracowników wykonujących, przewidziane w umowie na dostawę wyrobów, wstępne prace montażowe lub instalacyjne, niezbędne do korzystania z dostarczonych wyrobów, przeprowadzone przez wykwalifikowany lub wyspecjalizowany personel dostawcy, pod warunkiem że czas realizacji robót – do których przeprowadzenia delegowano pracowników – nie przekracza 8 dni, za wyjątkiem sektora budowlanego, zgodnie z postanowieniami Załącznika A niniejszego rozporządzenia z mocą ustawy.
3. W odniesieniu do leasingu pracowniczego mają zastosowanie postanowienia, o których mowa w artykule 35, ustęp 1, rozporządzenia z mocą ustawy nr 81 z 2015 roku.
4. W przypadku delegowania, w rozumieniu artykułu 1, ustęp 1, ma zastosowanie zasada solidarnej odpowiedzialności, zgodnie z artykułem 1676 kodeksu cywilnego i artykułem 29, ustęp 2 rozporządzenia z mocą ustawy nr 276 z 2003 roku, natomiast w odniesieniu do leasingu pracowniczego, ma zastosowanie artykuł 35, ustęp 2 rozporządzenia z mocą ustawy nr 81 z 2015 roku.
5. W przypadku delegowania na mocy umowy przewozu, ma zastosowanie artykuł 83-bis, ustęp od 4-bis do 4-sexies, dekretu ustawodawczego nr 112 z dnia 25 czerwca 2008 roku, przekształconego ustawą nr 133 z dnia 6 sierpnia 2008 roku.

Art. 5

Ochrona praw

1. Za zastrzeżeniem postanowień artykułu 3, ustęp 4, delegowanym pracownikom, którzy wykonują lub wykonywali pracę na terytorium Włoch przysługują prawa, określone w artykule 4 egzekwowalne na drodze postępowania administracyjnego lub sądowego.

Art. 6

Obserwatorium

1. Przy Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej powołano do życia obserwatorium, którego zadaniem jest monitorowanie procesu delegowania pracowników celem zapewnienia optymalnego przepływu informacji między przedsiębiorstwami a pracownikami na temat warunków pracy i zatrudnienia. Na mocy stosownego porozumienia Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej wraz z Państwową Agencją Aktywnej Polityki Rynku Pracy zapewniają obserwatorium dostęp do danych dotyczących między innymi liczby pracowników, czasu trwania pracy i miejsca delegowania pracowników na terytorium Włoch, szeregowania pracowników delegowanych oraz rodzaju świadczonych przez nich usług. Obserwatorium formułuje propozycje informacji na temat warunków pracy i zatrudnienia, przeznaczone do publikacji na oficjalnej stronie internetowej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, zgodnie z artykułem 7 oraz podejmuje wszelkie inne czynności, mające na celu poprawę przepływu informacji między przedsiębiorstwami a pracownikami na temat warunków pracy i zatrudnienia pracowników delegowanych.
2. Członkami obserwatorium są trzej przedstawiciele mianowani przez najliczniej – w ujęciu porównawczym – reprezentatywne na poziomie krajowym organizacje związkowe pracowników, trzej przedstawiciele mianowani przez najliczniej – w ujęciu porównawczym –

reprezentatywne na poziomie krajowym organizacje związkowe pracodawców, dwaj przedstawiciele Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, z których jeden pełni funkcję przewodniczącego, jeden przedstawiciel Państwowej Agencji aktywnej polityki rynku pracy, jeden przedstawiciel Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (INPS), jeden przedstawiciel Instytutu, o którym mowa w artykule 10 rozporządzenia z mocą ustawy nr 150 z dnia 14 września 2015 roku oraz jeden przedstawiciel mianowany przez Prezydium Rady Ministrów. Członkom obserwatorium nie przysługuje pensja, dodatki, wynagrodzenie za gotowość do pracy, zwrot kosztów ani inne określone uposażenie.

Rozdział II

Dostęp do informacji i współpraca administracyjna

Art. 7

Dostęp do informacji

1. Wszystkie informacje na temat warunków pracy i zatrudnienia obowiązujących w odniesieniu do pracowników delegowanych, są publikowane na oficjalnej i stosownie aktualizowanej stronie internetowej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Informacje te dotyczą przede wszystkim:

- a) warunków pracy i zatrudnienia obowiązujących w odniesieniu do pracowników delegowanych na terytorium Włoch;
- b) zbiorowych układów pracy mających zastosowanie w przypadku pracowników delegowanych na terytorium Włoch, ze szczególnym uwzględnieniem stawek płacy minimalnej, elementów wynagrodzenia, stosowanej metody obliczania wysokości wynagrodzenia jak też kryteriów klasyfikacji pracowników;
- c) procedur składania skarg jak również uregulowań w kwestii bezpieczeństwa i higieny pracy mających zastosowanie w przypadku pracowników delegowanych;
- d) podmiotów, do których mogą się zwrócić pracownicy i przedsiębiorstwa celem uzyskania informacji na temat praw i obowiązków wynikających z krajowych przepisów prawa.

2. Wszystkie informacje określone w ustępie 1 są publikowane w języku włoskim i angielskim, w sposób przejrzysty, jasny i szczegółowy, zgodnie ze standardami dostępności informacji, odnoszącymi się także do osób niepełnosprawnych i są one udostępniane nieodpłatnie.

Art. 8

Współpraca administracyjna

1. Celem zapewnienia optymalnej współpracy administracyjnej, Krajowa Inspekcja Pracy odpowiada bezzwłocznie na uzasadnione wnioski o udzielenie informacji skierowane przez organy wnioskujące oraz przeprowadza kontrole i inspekcje łącznie z postępowaniem sprawdzającym w sprawie nieprzestrzegania lub naruszenia przepisów mających zastosowanie w przypadku delegowania pracowników.

2. Wnioski mogą też dotyczyć uzyskania informacji na temat możliwości egzekucji grzywny administracyjnej lub powiadomienia o decyzji administracyjnej bądź sądowej w sprawie jej wymierzenia jak również przesłania dokumentów i informacji na temat prowadzenia, przez

przedsiębiorstwo, działalności zgodnie z prawem oraz przestrzegania właściwych zasad postępowania przez usługodawcę.

3. Odbiorcy świadczonych usług z siedzibą na terytorium Włoch przekazują Państwowej Inspekcji Pracy wszelkie konieczne informacje w celu umożliwienia organowi właściwemu udzielenia odpowiedzi na wnioski, o których mowa w ustępie 1 i 2.

4. Wymiana informacji jest realizowana w ramach systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym, zwanym dalej IMI, lub drogą teleinformatyczną w następujących terminach:

a) w nieprzekraczalnym terminie dwóch dni roboczych od daty otrzymania wniosku w pilnych przypadkach, wymagających weryfikacji danych w rejestrach. Wniosek musi zawierać wyraźnie określone uzasadnienie dla trybu pilnego oraz informacje umożliwiające jego zweryfikowanie;

b) w przeciągu dwudziestu pięciu dni roboczych od daty otrzymania wniosku we wszystkich pozostałych przypadkach.

5. Państwowa Inspekcja Pracy może zastosować postanowienia umów i porozumień dwustronnych w sprawie współpracy administracyjnej dla celów kontroli i monitoringu warunków obowiązujących w przypadku pracowników delegowanych, z zastrzeżeniem obowiązku korzystania, w miarę możliwości z systemu IMI, dla potrzeb wymiany informacji.

6. W przypadku zaistnienia obiektywnych trudności w udzieleniu odpowiedzi na wniosek o informacje lub przeprowadzeniu kontroli i inspekcji w terminie wyraźnie określonym we wniosku, Państwowa Inspekcja Pracy niezwłocznie poinformuje o tym organ wnioskujący w celu znalezienia rozwiązania.

7. W przypadku stwierdzenia, przez właściwy organ, zaistniałych nieprawidłowości, podejmie on bezzwłocznie stosowne czynności zapewniające przesłanie, za pośrednictwem systemu IMI, wszystkich stosownych informacji do właściwego Państwa Członkowskiego.

8. Złożenie wniosku o informacje nie wyklucza możliwości podjęcia działań mających na celu zapobieżenie możliwym naruszeniom postanowień niniejszego rozporządzenia z mocą ustawy.

9. Współpraca administracyjna i wzajemne wsparcie między organami właściwymi innych Państw Członkowskich jest realizowana nieodpłatnie. Informacje są wykorzystywane wyłącznie w odniesieniu do przedmiotowych wniosków.

Art. 9

Środki towarzyszące

1. W obrębie działań podejmowanych przez Komisję Europejską, Republika Włocha wdraża wszelkie środki konieczne dla realizacji, ułatwiania i wspierania wymiany pracowników odpowiedzialnych za kwestie współpracy administracyjnej, wzajemnego wsparcia oraz nadzoru nad przestrzeganiem obowiązujących przepisów, prowadzonej z innymi Państwami Członkowskimi.

Rozdział III

Obowiązki i kary

Art. 10

Obowiązki administracyjne

1. Przedsiębiorstwo delegujące pracowników na terytorium Włoch jest zobowiązane powiadomić o tym Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej na dwadzieścia cztery godziny przed datą rozpoczęcia okresu delegowania oraz poinformować o wszelkich kolejnych zmianach w przeciągu pięciu dni. Powiadomienie zapowiadające delegowanie pracowników musi zawierać następujące informacje:

- a) dane identyfikacyjne przedsiębiorstwa delegującego;
- b) liczba i dane osobowe delegowanych pracowników;
- c) data rozpoczęcia, zakończenia i czas trwania okresu delegowania;
- d) miejsce świadczenia usług;
- e) dane identyfikacyjne przedsiębiorstwa przyjmującego pracowników delegowanych;
- f) rodzaj usług;
- g) dane osobowe i wybrany domicyl osoby wyznaczonej do kontaktów, o której mowa w ustępie 3, litera b);
- h) dane osobowe osoby wyznaczonej do kontaktów, o której mowa w ustępie 4;
- i) numer pozwolenia na prowadzenie działalności w zakresie leasingu pracowników w przypadku leasingu ponadnarodowego jeżeli przedmiotowe zezwolenie jest wymagane prawem w Państwie, w którym znajduje się siedziba przedsiębiorstwa.

2. Na mocy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej, które zostanie ogłoszone w ciągu trzydziestu dni od daty wejścia w życie niniejszego rozporządzenia z mocą ustawy, zostaną określone zasady i tryb przekazywania informacji.

3. W okresie delegowania i przez okres dwóch lat od ustanienia przedmiotowego stosunku pracy, przedsiębiorstwo delegujące pracownika jest zobowiązane:

- a) przechowywać, wraz z kopią sporządzoną w języku włoskim, umowę o pracę lub inny dokument zawierający informacje, określone w artykule 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;
- b) 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.

4. W rozumieniu niniejszego rozporządzenia z mocą ustawy, 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 pozostawania do dyspozycji w przypadku uzasadnionych żądań ze strony partnerów społecznych.

Art. 11

Kontrole

1. Państwowa Inspekcja Pracy planuje i przeprowadza postępowania kontrolne mające na celu weryfikację przestrzegania postanowień niniejszego rozporządzenia z mocą ustawy, zgodnie z zasadą proporcjonalności i niedyskryminacji oraz z przepisami prawa obowiązującymi w zakresie współpracy administracyjnej z innymi Państwami Członkowskimi Unii Europejskiej.

Art. 12

Kary pieniężne

1. Naruszenie obowiązku informacyjnego, w którym mowa w artykule 10, ustęp 1, skutkuje nałożeniem pieniężnej kary administracyjnej w wysokości od 150 do 500 euro, za każdego przedmiotowego pracownika.
2. Naruszenie obowiązków, określonych w artykule 10, ustęp 3, litera a), skutkuje nałożeniem pieniężnej kary administracyjnej w wysokości od 500 do 3.000 euro za każdego przedmiotowego pracownika.
3. Naruszenie obowiązków, określonych w artykule 10, ustęp 3, litera b) oraz ustęp 4, skutkuje nałożeniem pieniężnej kary administracyjnej w wysokości od 2.000 do 6.000 euro.
4. W żadnym przypadku, kary, o których mowa w ustępie 1 i 2, nie mogą przewyższać kwoty 150.000 euro.

Rozdział IV

Egzekucja kar administracyjnych

Dział I

Przepisy ogólne

Art. 13

Zakres obowiązywania

1. Zasady wsparcia i wzajemnych uznań decyzji oraz środki i procedury, o których mowa w niniejszym rozdziale mają zastosowanie w odniesieniu do ponadnarodowej egzekucji pieniężnych kar administracyjnych nałożonych na przedsiębiorców delegujących jednego lub więcej pracowników, w myśl artykułu 1.
2. Postanowienia niniejszego rozdziału mają zastosowanie w odniesieniu do pieniężnych kar administracyjnych, łącznie z odsetkami, kosztami i ewentualnymi kwotami dodatkowymi, nałożonych lub potwierdzonych na drodze postępowania administracyjnego lub sądowego, w związku z naruszeniem postanowień niniejszego rozporządzenia z mocą ustawy.
3. W odniesieniu do celów określonych w ustępie 1, mają zastosowanie postanowienia niniejszego rozdziału i nie mają zastosowania regulacje określone w ustawie nr 149 z dnia 21 marca 1983 roku, dotyczące powiadomień i otrzymywania dokumentów za granicą, jak również informacji i materiałów dowodowych w zakresie administracyjnym.

Dział II

Wniosek o powiadomienie o decyzji i o egzekucję kierowany do innych Państw Członkowskich

Art. 14

Uprawnienia

1. Organem uprawnionym do przekazywania wniosku o powiadomienie o decyzji administracyjnej lub sądowej bądź wniosku o egzekucję pieniężnej kary administracyjnej jest Państwowa Inspekcja Pracy.
2. Wniosek jest przekazywany organowi właściwemu w Państwie Członkowskim, w którym dana osoba mieszka lub posiada domicyl bądź – w przypadku osób prawnych – w którym znajduje się siedziba prawna podmiotu. W przypadku wniosku o egzekucję, jeżeli osoba fizyczna lub prawna nie dysponuje majątkiem we wskazanym powyżej Państwie Członkowskim, przedmiotowy wniosek jest kierowany do właściwego organu w Państwie, w którym osoba ta dysponuje majątkiem lub osiąga dochody.

Art. 15

Tryb przesyłania powiadomień

1. Wniosek o powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia pieniężnej kary administracyjnej bądź dotyczący innych powiązanych dokumentów oraz wniosek o egzekucję jest realizowany pod warunkiem zaistnienia następujących okoliczności:
 - a) brak możliwości powiadomienia lub przeprowadzenia egzekucji przy zastosowaniu postanowień lub procedur przewidzianych w krajowym porządku prawnym;
 - b) w przypadku gdy decyzja administracyjna lub sądowa nie podlega zaskarżeniu.
2. Wniosek, o którym mowa w ustępie 1 jest przekazywany, zgodnie z artykułem 16 i musi zawierać następujące elementy:
 - a) dane identyfikacyjne, adres zameldowania lub zamieszkania adresata w przypadku innego adresu zameldowania oraz wszelkie inne dane umożliwiające ustalenie tożsamości adresata;
 - b) streszczenie faktów i okoliczności naruszenia prawa i odpowiednie przepisy mające zastosowanie;
 - c) wskazanie przepisów umożliwiających przeprowadzenie egzekucji zgodnie z krajowym porządkiem prawnym oraz wszelkie inne informacje bądź dokumenty, w tym o charakterze sądowym, dotyczące przedmiotowej pieniężnej kary administracyjnej i ewentualnych zaskarżeń decyzji;
 - d) nazwa, adres i inne dane kontaktowe organu administracyjnego lub sądowego odpowiedzialnego za rozpatrzenie sprawy o nałożenie administracyjnej kary pieniężnej oraz, jeżeli nie jest to ten sam organ, organu, który może udzielić dodatkowych informacji dotyczących takiej kary lub możliwości zaskarżenia decyzji w sprawie jej nałożenia.
3. Wniosek, o którym mowa w ustępie 1 musi wskazywać ponadto:
 - a) w przypadku wniosku o powiadomienie o decyzji lub dotyczącego innego odnośnego dokumentu – cel powiadomienia oraz obowiązujący termin realizacji;
 - b) w przypadku wniosku o egzekucję kary – datę w której orzeczeniu lub decyzji nadano tytuł egzekucyjny lub rygor ostateczności, łącznie z przypadkiem wydania decyzji niepodlegającej zaskarżeniu, opis rodzaju i wysokości pieniężnej kary administracyjnej, wraz

ze wskazaniem statusu procedury egzekucji kary oraz tryb powiadamiania podmiotu, który naruszył przepisy i podmiotu objętego odpowiedzialnością solidarną.

Art. 16

Przekazywanie powiadomień do innych Państw członkowskich

1. Państwowa Inspekcja Pracy przekaze do właściwego organu w innym Państwie członkowskim, decyzję administracyjną lub sądową wraz z odnośną dokumentacją, w trybie przewidzianym w artykule 7, paragraf 2, rozporządzenia (UE) nr 1024/2012 z dnia 25 października 2012, za pośrednictwem systemu IMI.
2. Jeżeli dla celów egzekucji kary w stosunku do podmiotu, który naruszył przepisy oraz podmiotu objętego odpowiedzialnością solidarną, władne są organy w różnych Państwach, decyzja w sprawie nałożenia kary zostaje przekazana oddzielnie organowi danego Państwa wykonującego.
3. W przypadku zaskarżenia decyzji przez adresata, Państwowa Inspekcja Pracy bezzwłocznie poinformuje o tym organ drugiego Państwa Członkowskiego.

Art. 17

Skutki uznania

1. Państwowa Inspekcja Pracy nie jest zobowiązana do wdrażania postanowień koniecznych do realizacji decyzji w przypadku otrzymania od organu wykonującego informacji o przyjęciu wniosku o egzekucję pieniężnej kary administracyjnej.
2. Państwowa Inspekcja Pracy przystępuje do realizacji decyzji jeżeli:
 - a) organ wykonujący powiadomi o braku realizacji całej lub części decyzji;
 - b) organ wykonujący nie uznał przedmiotowego wniosku z jednej z przyczyn określonych w artykule 20.
3. Jeżeli podmiot, który naruszył prawo potwierdzi opłacenie całej nałożonej kary lub jej części, Państwowa Inspekcja Pracy powiadomi o tym organ wykonujący, również dla celów odliczenia wpłaty od całościowej kwoty stanowiącej przedmiot egzekucji.

Dział III

Wniosek o powiadomienie o decyzji i o egzekucji skierowany przez inne Państwa Członkowskie

Art. 18

Wniosek o powiadomienie o postanowieniu lub decyzji

1. Państwowa Inspekcja Pracy, po otrzymaniu za pośrednictwem systemu IMI od innego Państwa Członkowskiego wniosku o powiadomienie o decyzji administracyjnej lub sądowej, w sprawie nałożenia lub potwierdzenia pieniężnej kary administracyjnej oraz wszelkich innych odnośnych dokumentów, po przebadaniu ewentualnych przesłanek dla jego odrzucenia, zgodnie z artykułem 20, ustęp 1, prześle go, bez dodatkowych formalności, w ciągu trzydziestu dni.
2. Państwowa Inspekcja Pracy powiadomi organ wnioskujący, za pośrednictwem systemu IMI, o ewentualnych przyczynach odrzucenia wniosku.

3. Powiadomienie o decyzji przesłane zgodnie z krajowym porządkiem prawnym obowiązującym organ wykonujący, niesie ze sobą skutki przewidziane w systemie prawnym Państwa wnioskującego.

Art. 19

Wniosek o egzekucję kary pieniężnej

1. Uprawnionym do podejmowania decyzji w sprawie wniosków o egzekucję administracyjnej kary pieniężnej jest Sąd Apelacyjny właściwy dla miejsca zameldowania osoby, na którą nałożono karę i w którym posiada ona majątek lub osiąga dochody bądź miejsca zameldowania lub zamieszkania, lub też, w odniesieniu do osób prawnych, dla miejsca siedziby prawnej podmiotu na dzień przekazania przez Państwo Członkowskie decyzji wykonawczej.
2. W przypadku uznania, przez Sąd Apelacyjny, braku właściwości, wyda on stosowne orzeczenie i nakaz przekazania akt do właściwego Sądu Apelacyjnego łącznie z bezzwłocznym powiadomieniem organu wnioskującego za pośrednictwem Państwowej Inspekcji Pracy.
3. Egzekucja pieniężnej kary administracyjnej, przeprowadzona przez organ wykonujący zgodnie z krajowym systemem prawnym, pociąga za sobą skutki przewidziane przez porządek prawny Państwa wnioskującego.

Art. 20

Przyczyny odrzucenia wniosku

1. Sąd Apelacyjny nie jest zobowiązany do nadania tytułu wykonawczego wnioskowi o powiadomienie lub egzekucję kary, jeżeli wniosek nie zawiera informacji, określonych w artykule 15, ustęp 1 i 2, jest niekompletny lub w sposób oczywisty jest niezgodny z przedmiotową decyzją.
2. Sąd Apelacyjny może odmówić nadania tytułu wykonawczego wnioskowi o egzekucję kary pieniężnej w następujących przypadkach:
 - a) jak wynika to z kontroli przeprowadzonej przez organ wykonujący, koszty i środki konieczne do przeprowadzenia egzekucji pieniężnej kary administracyjnej są nieproporcjonalne do egzekwowanej kwoty;
 - b) kara pieniężna jest niższa niż 350 euro lub równowartość tej kwoty;
 - c) doszło do naruszenia praw i podstawowych swobód jak też podstawowych zasad prawnych w odniesieniu do osób, które naruszyły prawo, gwarantowanych przez Konstytucję.

Art. 21

Procedura i decyzja w sprawie uznania

1. Jeżeli, dla celów przeprowadzenia egzekucji na terytorium Włoch, Prokuratura Generalna przy Sądzie Apelacyjnym otrzyma od innego Państwa Członkowskiego, za pośrednictwem Państwowej Inspekcji Pracy, wniosek o egzekucję kary wraz z załączoną decyzją w sprawie nałożenia pieniężnej kary administracyjnej zawierającą informacje, o których mowa w artykule 15, Prokurator Generalny przy właściwym Sądzie Apelacyjnym, zgodnie z artykułem 19, zgłosi wniosek o uznanie przedmiotowej decyzji do Sądu Apelacyjnego, który powiadomi pracodawcę o złożeniu ww. wniosku w ciągu trzydziestu dni.

2. Sprawa jest rozpatrywana przez Sąd Apelacyjny na posiedzeniu bez obowiązkowego udziału stron, w mającym zastosowanie trybie przewidzianym w artykule 127 kodeksu postępowania karnego. Przewodniczący składu sędziowskiego wyznacza termin rozprawy, o którym zostaje powiadomiony pracodawca oraz inne zainteresowane strony przynajmniej dziesięć dni przed wyznaczonym terminem rozprawy, z przewidzianym udziałem prokuratora. W przypadku zaistnienia nadzwyczajnych okoliczności, uznanych przez Prezesa Sądu Apelacyjnego, uniemożliwiających dotrzymanie powyższego terminu, do organu wnioskującego zostanie przesłane stosowne powiadomienie w ciągu kolejnych piętnastu dni, w celu przedłużenia terminu realizacji decyzji o kolejne trzydzieści dni.
3. Po ogłoszeniu decyzji o uznaniu wniosku, Sąd Apelacyjny powiadomi o tym prokuratora generalnego celem jego realizacji.
4. Prokuratorowi generalnemu, podmiotowi, na który nałożono karę oraz jego obrońcy przysługuje prawo do wniesienia skargi kasacyjnej od orzeczenia Sądu Apelacyjnego z tytułu naruszenia przepisów prawa, w ciągu dziesięciu dni od daty powiadomienia lub poinformowania o złożeniu orzeczenia w kancelarii Sądu. O wniesieniu skargi, której uzasadnieniem nie mogą być kwestie stanowiące podstawę decyzji o nałożeniu pieniężnej kary administracyjnej zostanie bezzwłocznie poinformowany organ wnioskujący.
5. Zaskarżenie orzeczenia nie skutkuje zawieszeniem realizacji decyzji.
6. Sąd Kasacyjny wyda postanowienie, w ciągu trzydziestu dni od daty otrzymania akt sprawy, w trybie przewidzianym w artykule 127 kodeksu postępowania karnego. Kopia postanowienia zostanie przesłana do organu wnioskującego.
7. W przypadku złożenia skargi kasacyjnej, termin uznania decyzji zostaje przedłużony o trzydzieści dni.
8. Decyzja o tytule nieodwołalności zostaje natychmiast przekazana organowi wnioskującemu.
9. Rozpatrujący sprawę Organ Sądowniczy powiadomi, w trybie określonym w artykule 7, paragraf 2, rozporządzenia (UE) nr 1024/2012 z dnia 25 października 2012 roku, za pośrednictwem systemu IMI, organ wnioskujący o ewentualnych przyczynach odrzucenia wniosku.
10. W przypadku odmowy uznania wynikającej z faktu, że wniosek o egzekucję pieniężnej kary administracyjnej musi być realizowany w innym Państwie Członkowskim, rozpatrujący sprawę organ sądowniczy podejmie czynności w trybie określonym w ustępie 9.

Art. 22

Wstrzymanie postępowania

1. W przypadku zaskarżenia przedmiotowej decyzji, procedura ponadnarodowej egzekucji kary pieniężnej zostaje wstrzymana do czasu podjęcia decyzji przez właściwy organ wnioskującego Państwa Członkowskiego.

Art. 23

Skutki uznania

1. W przypadku uznania, przez Sąd Apelacyjny, zasadności decyzji nakładającej pieniężną karę administracyjną, jej realizacja zostanie przeprowadzona zgodnie z włoskimi przepisami prawa.

2. Za realizację decyzji o egzekucji odpowiada Prokurator Generalny przy Sądzie Apelacyjnym, który wydał decyzję o uznaniu wniosku.
3. W przypadku dostarczenia przez podmiot, który naruszył prawo, potwierdzenia zapłaty części wymaganej należności, pobrana kwota zostanie odliczona od całościowej kwoty będącej przedmiotem egzekucji we Włoszech. W przypadku złożenia przez podmiot, który naruszył prawo, potwierdzenia zapłaty całej kary pieniężnej, organ sądowniczy wstrzyma procedurę egzekucyjną i prześle stosowne powiadomienie do organu wnioskującego.
4. Kwoty wyegzekwowane w związku z realizacją decyzji o karach pieniężnych są przekazywane na rzecz Włoskiego Skarbu Państwa w walucie euro, zgodnie z obowiązującymi przepisami. Kary nałożone w innej walucie zostają przeliczone na walutę euro, według kursu obowiązującego dla danej waluty na dzień wydania decyzji w sprawie nałożenia kary.

Art. 24

Kwoty wyegzekwowane

1. Kwoty wyegzekwowane w związku pieniężnymi karami administracyjnymi, o których mowa w niniejszym rozdziale są przekazywane na rzecz Ministerstwa Sprawiedliwości.
2. Organ wykonujący egzekwuje należne kwoty w walucie swego Państwa zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Rozdział V

Postanowienia końcowe

Art. 25

Klauzula niezmienności finansowej

1. Realizacja niniejszego rozporządzenia z mocą ustawy nie może skutkować nowymi lub zwiększonymi obciążeniami dla finansów publicznych. Czynności przewidziane w niniejszym rozporządzeniu są przeprowadzane przez odnośne organy administracyjne w ramach już dostępnych – w myśl obowiązujących przepisów – zasobów ludzkich, finansowych i materialnych.

Art. 26

Uchylenie

1. Uchyła się rozporządzenie z mocą ustawy nr 72. z dnia 25 lutego 2000 roku.

Art. 27

Wejście w życie

1. Niniejsze rozporządzenie z mocą ustawy wchodzi w życie dnia następującego po dniu publikacji w Dzienniku Ustaw Republiki Włoskiej.
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 17 lipca 2016 roku

MATTARELLA Renzi, Prezes Rady Ministrów

Poletti, Minister Pracy i Polityki Społecznej
Orlando, Minister Sprawiedliwości
Gentiloni Silveri, Minister Spraw Zagranicznych i Współpracy Międzynarodowej
Padoan, Minister Gospodarki i Finansów
Delrio, Minister Infrastruktury i Transportu
Calenda, Minister Rozwoju Gospodarczego
Przyjęte przez Ministra Sprawiedliwości: Orlando

Załącznik A
(o którym mowa w artykule 4, ustęp 2)

Zakres prac, określonych w artykule 4, ustęp 2, obejmuje wszystkie prace związane z robotami budowlanymi obejmującymi realizację, prace remontowe, utrzymanie obiektu budowlanego, przebudowę lub wyburzenie budynków, a w szczególności:

- 1) wykopy;
- 2) roboty ziemne;
- 3) roboty budowlane;
- 4) montowanie i demontowanie elementów prefabrykowanych;
- 5) zagospodarowanie lub wyposażenie;
- 6) przebudowę;
- 7) renowację;
- 8) naprawy;
- 9) demontowanie;
- 10) rozbiórkę;
- 11) utrzymanie stanu budynku;
- 12) utrzymanie stanu budynku, w tym malowanie i oczyszczenie
- 13) rekultywację