

# Porozumienie

zawarte 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 pracowników 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 korzystała 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

1. Strony porozumienia będą spotykać się corocznie w celu omówienia i oceny funkcjonowania niniejszego porozumienia. Spotkania odbywać się będą na przemian w Królestwie Belgii i w Rzeczypospolitej Polskiej.

2. Strona przyjmująca będzie odpowiedzialna za zorganizowanie spotkania. Powiadomienie o terminie spotkania oraz zaproponowanie porządku obrad powinno nastąpić co najmniej na jeden miesiąc przed wyznaczonym terminem spotkania.

3. Koszty przejazdu i zakwaterowania związane z udziałem w spotkaniu ponoszą strony we własnym zakresie.

### 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.

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

