

WYTYCZNE DOTYCZĄCE UZGODNIONYCH I WSPÓLNYCH INSPEKCJI

grudzień 2020 r.

Wykaz skrótów

Skróty	Definicja
CJI	uzgodnione i wspólne inspekcje
ELA	Europejski Urząd ds. Pracy
EROD	Europejski Inspektor Ochrony Danych
EU-OSHA	Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy
IMI	system wymiany informacji na rynku wewnętrznym
KE	Komisja Europejska
KPI	kluczowy wskaźnik skuteczności działania
MOP	Międzynarodowa Organizacja Pracy
NLO	krajowy urzędnik łącznikowy
PC	państwo(-a) członkowskie
PIR	sprawozdanie poinspekcyjne
RODO	ogólne rozporządzenie o ochronie danych
SPO	organizacja partnerów społecznych
UE	Unia Europejska

Spis treści

Wykaz skrótów	2
Wprowadzenie	4
Znaczenie uzgodnionych i wspólnych inspekcji.....	4
Główne podmioty i procedury w ramach uzgodnionych i wspólnych inspekcji wspierane przez Europejski Urząd ds. Pracy	8
Cel wytycznych.....	8
Wytyczne dotyczące procedur dla państw członkowskich w celu zwrócenia się o koordynację i wsparcie ze strony ELA w odniesieniu do uzgodnionych i wspólnych inspekcji	11
Określenie i doprecyzowanie sprawy.....	13
Państwa członkowskie wypełniają szablon opracowany przez Europejski Urząd ds. Pracy, podając dane dotyczące danej sprawy.....	15
Krajowy urzędnik łącznikowy wysyła oficjalny wniosek o wsparcie do Europejskiego Urzędu ds. Pracy i powiadamia o tym inne zainteresowane państwa członkowskie	16
Europejski Urząd ds. Pracy ocenia wniosek o wsparcie uzgodnionej i wspólnej inspekcji	16
Państwa członkowskie i Europejski Urząd ds. Pracy uzupełniają i podpisują umowę oraz uzgadniają specyfikę uzgodnionej i wspólnej inspekcji.....	17
Przeprowadzenie sprawy.....	21
Koordynator wspólnego działania uzupełnia sprawozdanie z działań następczych.....	24
Państwa członkowskie i Europejski Urząd ds. Pracy określają luki i potencjalne przyszłe działania	24
Państwa członkowskie i Europejski Urząd ds. Pracy finalizują sprawę i planują ewentualne działania następcze.....	24
Wytyczne dotyczące procedur dla Urzędu w celu zainicjowania uzgodnionych i wspólnych inspekcji	27
Urząd gromadzi informacje na podstawie skarg, własnych analiz i oceny ryzyka.....	29
Urząd kończy ocenę i przekazuje sprawę dyrektorowi wykonawczemu.	30
Formalna decyzja dyrektora wykonawczego Europejskiego Urzędu ds. Pracy dotycząca przekazania sprawy organom zainteresowanych państw członkowskich	30
Europejski Urząd ds. Pracy, za pośrednictwem krajowych urzędników łącznikowych, przesyła państwom członkowskim dane dotyczące spraw oraz propozycję przeprowadzenia uzgodnionej i wspólnej inspekcji	30
Wytyczne dotyczące procedury dla organizacji partnerów społecznych na szczeblu krajowym w celu zgłaszania spraw do Urzędu	32
Partnerzy społeczni gromadzą dane istotne dla sprawy, określając wcześniejsze próby rozpatrzenia sprawy przez właściwe organy krajowe.....	33
Krajowa organizacja partnerów społecznych kontaktuje się z właściwymi organami krajowymi, sygnalizując zamiar zgłoszenia sprawy do Europejskiego Urzędu ds. Pracy	35
Krajowa organizacja partnerów społecznych wypełnia szablon w celu zgłoszenia sprawy do Europejskiego Urzędu ds. Pracy	35
Krajowa organizacja partnerów społecznych przesyła sprawę do Europejskiego Urzędu ds. Pracy i informuje właściwe organy krajowe i zainteresowane krajowego urzędnika łącznikowego	35
Europejski Urząd ds. Pracy, wraz z krajowymi urzędnikami łącznikowymi zainteresowanych państw członkowskich, ocenia sprawę.....	35
Dyrektor wykonawczy Europejskiego Urzędu ds. Pracy określa, który środek (jeżeli istnieje) jest odpowiedni do rozpatrzenia sprawy i powiadamia wszystkie zaangażowane strony.....	35
Załącznik 1 Opis sprawy	38
Załącznik 2 Wzór umowy	40
Załącznik 2a Plan inspekcji	43
Załącznik 3 Sprawozdanie poinspekcyjne	46
Załącznik 4 Przegląd podstawy prawnej uzgodnionych i wspólnych inspekcji w państwach członkowskich	52
Czy istnieją ramy prawne dla wspólnych inspekcji transgranicznych? (Szczegółowe wyniki).....	55

Jakie są kompetencje inspektora wizytującego podczas wspólnej inspekcji przeprowadzanej w Państwa kraju? (Szczegółowe wyniki).....	58
Czy dowody zgromadzone podczas inspekcji przeprowadzonej w innym państwie członkowskim mogą zostać wykorzystane jako dowód przed sądem? (Szczegółowe wyniki).....	60
Czy dowody zgromadzone podczas inspekcji przeprowadzonej w innym państwie członkowskim mogą zostać wykorzystane jako dowód w postępowaniu administracyjnym? (Szczegółowe wyniki)	62

1. Wprowadzenie

Rosnąca złożoność nadużyć związanych z mobilnością pracowników wymaga bardziej złożonych inspekcji transgranicznych. Takie inspekcje transgraniczne mogą skutecznie zwalczać złożone systemy nadużyć finansowych poprzez łączenie zasobów, informacji i wiedzy różnych organów ścigania. Ze względu na to, że inspekcje wymagają również dobrego zrozumienia prawa właściwego w zaangażowanych krajach partnerskich, dokumentów wymaganych jako dowody oraz najodpowiedniejszych technik dochodzeniowych i pomocy zewnętrznej, konieczne jest zaangażowanie odpowiednich zainteresowanych stron – innych państw członkowskich, organizacji krajowych lub międzynarodowych (takich jak EU-OSHA, Europol, Eurojust), w tym, w stosownych przypadkach, partnerów społecznych.

Bardzo ważnym aspektem uzgodnionych i wspólnych inspekcji jest wymiana informacji. Informacje muszą być zawsze przekazywane w sposób bezpieczny (z wykorzystaniem IMI, innych systemów UE lub zaszyfrowanej łączności cyfrowej, w zależności od rodzaju informacji) i zapewniać spełnienie przez zagranicznego partnera wszystkich wymogów RODO.

Inspekcje transgraniczne mogą usprawnić zapobieganie i przestrzeganie przepisów poprzez dostarczanie cennych informacji na temat pobudek, jakimi kierują się przestępcy, oraz wskazówek dotyczących przyszłych działań w zakresie współpracy transgranicznej. W celu lepszego ukierunkowania i zapobiegania przyszłym nadużyciom związanym z mobilnością pracowników krajowe inspektoraty powinny w większym stopniu

korzystać z narzędzi oceny ryzyka i wyników inspekcji w innych krajach. Europejski Urząd ds. Pracy zapewnia praktyczne wsparcie współpracy, skupiając się na opracowaniu znormalizowanych narzędzi współpracy oraz rozpowszechnianiu wyników i skutecznych wspólnych procedur inspekcji.

1.1 Znaczenie uzgodnionych i wspólnych inspekcji

Swobodny przepływ pracowników i swoboda świadczenia usług to dwie z czterech swobód Unii Europejskiej. Zapewnienie mobilności pracowników i swobody transgranicznego świadczenia usług to główne cele jednolitego rynku. Ponad 17,6 mln Europejczyków mieszka w państwie członkowskim innym niż państwo, którego są obywatelami¹. Przedsiębiorstwa również czerpią korzyści z rynku wewnętrznego i prowadzą codzienną działalność transgraniczną. Osoby prowadzące działalność na własny rachunek prowadzą działalność gospodarczą w innych państwach członkowskich. Działalność transgraniczna jest nieodłączną cechą UE, która przynosi korzyści osobom fizycznym, gospodarkom i całemu społeczeństwu. Rosnąca wewnętrzna mobilność pracowników oraz utrzymujące się różnice gospodarcze i społeczne przyczyniają się jednak do wzrostu liczby problemów związanych z transgraniczną mobilnością pracowników w całej UE. Rośnie potrzeba przeprowadzania uzgodnionych i wspólnych inspekcji, zwłaszcza w obszarach takich jak nadużycia związane z delegowaniem pracowników, fikcyjne samozatrudnienie, nieuczciwe przedsiębiorstwa „skrzynki pocztowe”, fikcyjne agencje pracy tymczasowej i praca nierejestrowana.

Skuteczne wspólne działania transgraniczne mogą pomóc organom ścigania w całej Europie w rozwiązaniu tych problemów. Uzgodnione i wspólne

¹ 2019 Annual report on intra-EU labour mobility (Sprawozdanie roczne za 2019 r. dotyczące wewnętrznej mobilności pracowników dostępne online) ([link](#))

inspekcje stanowią część tych działań i mogą być skutecznym środkiem odstraszającym, ponieważ łączą uprawnienia dochodzeniowe, wiedzę fachową i zasoby wielu partnerów. Zachęcają one również do współpracy między organami ścigania w całej UE i pokazują opinii publicznej, że zwalczane są złożone przypadki transgranicznych nadużyć finansowych.

W wielu państwach członkowskich inspekcje transgraniczne nadal nie są powszechne. Według badania przeprowadzone przez Eurofound² większość państw członkowskich (19) ma doświadczenie w zakresie wspólnych transgranicznych inspekcji pracy i wykorzystywania dowodów zgromadzonych podczas tych inspekcji, państwa te twierdzą jednak, że praktyka ta nie jest powszechna. Zazwyczaj takie inspekcje transgraniczne przeprowadzane są w ramach wymiany informacji, sporadycznie zaś w ramach wizyt inspektorów z innych państw członkowskich.

Organy egzekwowania prawa mają za granicą ograniczone uprawnienia i możliwości rozwiązywania problemów związanych z mobilnością pracowników, ponieważ ich uprawnienia są ograniczone do jurysdykcji krajowych. Ponadto obecnie dostępne środki unijne i transgraniczne opierają się głównie na poziomie dwustronnym (i protokołach ustaleń) oraz wymianie informacji. Coraz większa złożoność nadużyć związanych z mobilnością pracowników wymaga jednak lepszej oceny ryzyka i lepszej koordynacji inspekcji w większej liczbie krajów i w całej UE. Na przykład nieuczciwe przedsiębiorstwa „skrzynki pocztowe” często prowadzą działalność w kilku państwach członkowskich. Ich okres funkcjonowania jest określony, są różnej wielkości i regularnie zmieniają swoje nazwy oraz miejsce rejestracji. Szybko dopasowują się do sytuacji, aby uniknąć inspekcji. Wszystkie te czynniki utrudniają gromadzenie, porównywanie i weryfikowanie dokumentów i rejestrów przedsiębiorstw wymaganych do opracowania przekonującej podstawy do wszczęcia postępowania³.

We wrześniu 2017 r. przewodniczący Komisji Europejskiej Jean-Claude Juncker zapowiedział

utworzenie Europejskiego Urzędu ds. Pracy w swoim orędziu o stanie Unii Europejskiej skierowanym do Parlamentu Europejskiego. Następnie Europejski Urząd ds. Pracy (zwany dalej „ELA”, „Urząd”) został ustanowiony rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1149 (zwanym dalej „rozporządzeniem w sprawie Europejskiego Urzędu ds. Pracy”), które weszło w życie 31 lipca 2019 r.

Celem Urzędu, określonym w art. 2 rozporządzenia w sprawie Europejskiego Urzędu ds. Pracy, jest przyczynianie się do zapewnienia sprawiedliwej mobilności pracowników w całej Unii oraz wspieranie państw członkowskich i Komisji w koordynowaniu systemów zabezpieczenia społecznego w Unii. W tym celu ELA:

- ✓ ułatwia uzyskiwanie informacji o prawach i obowiązkach w dziedzinie mobilności pracowników w całej Unii oraz dostęp do odpowiednich usług;
- ✓ ułatwia i wspiera współpracę państw członkowskich w zakresie egzekwowania odpowiednich przepisów prawa Unii w całej Unii, w tym w drodze ułatwiania uzgodnionych i wspólnych inspekcji;
- ✓ prowadzi mediacje i pomaga w rozstrzyganiu sporów transgranicznych między państwami członkowskimi;
- ✓ wspiera współpracę państw członkowskich w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej.

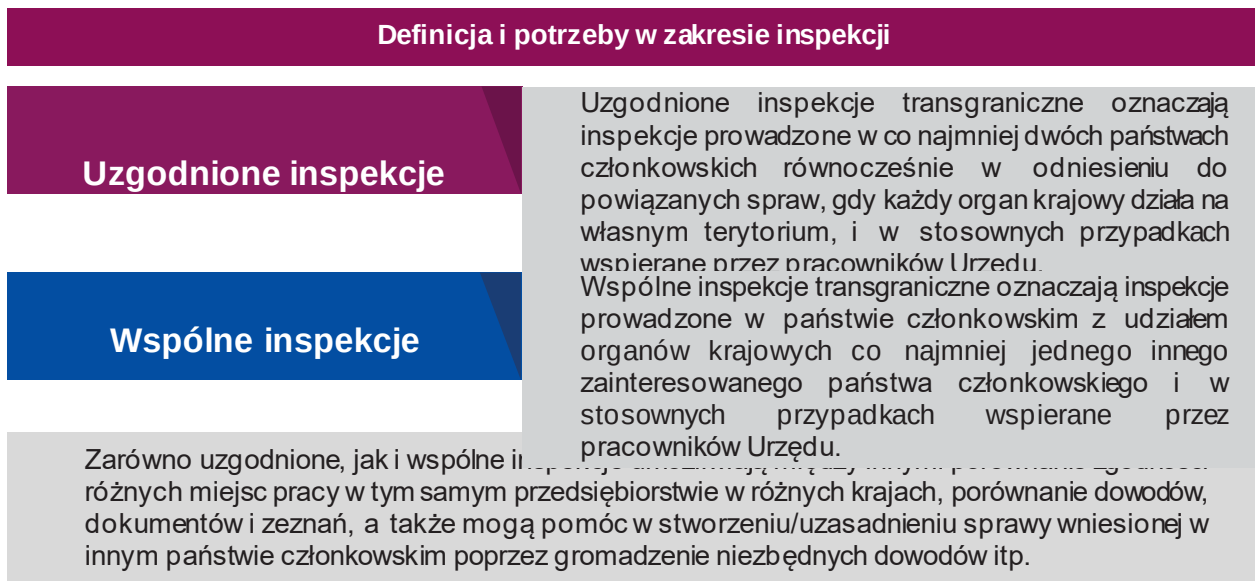
Zgodnie z art. 8 ust. 1 rozporządzenia w sprawie rozporządzenia w sprawie Europejskiego Urzędu ds. Pracy Urząd koordynuje i wspiera uzgodnione lub wspólne inspekcje w obszarach wchodzących w zakres jego kompetencji (zob. rysunek 1).

² Eurofound (2019), Joint cross-border labour inspections and evidence gathered in their course (Wspólne transgraniczne inspekcje pracy i zgromadzone dowody), dostępne online ([link](#))

³ European Platform tackling undeclared work (2019), Cross-border concerted and joint inspections in the fight against undeclared work [Europejska platforma na rzecz przeciwdziałania pracy nierejestrowanej

(2019 r.), uzgodnione i wspólne inspekcje transgraniczne w zakresie zwalczania pracy nierejestrowanej]

Rysunek 1. Rodzaj inspekcji



w jednym miejscu w jednym państwie członkowskim



w wielu miejscach w jednym państwie członkowskim



w co najmniej jednym miejscu w co najmniej dwóch państwach członkowskich

Wspólne inspekcje w jednym miejscu w jednym państwie członkowskim mogą generować dogłębną wiedzę lub wyjaśniać informacje dotyczące konkretnych przypadków, których nie można wyjaśnić w drodze samej tylko wymiany informacji.

Na przykład zwracanie uwagi na nadużycia związane z delegowaniem pracowników poprzez komunikację z nimi w ich języku ojczystym w celu ustalenia, czy zostali faktycznie oddelegowani.

Tak jak po lewej stronie, ale o szerszym zakresie: obejmujące jedno przedsiębiorstwo lub kilka przedsiębiorstw posiadających kilka biur lub oddziałów lub kilka przedsiębiorstw w tym samym sektorze gospodarki.

Wspólne lub uzgodnione inspekcje prowadzone są w kilku państwach członkowskich w celu rozwiązania bardziej złożonych lub zmieniających się kwestii transgranicznej mobilności pracowników, takich jak agencje pracy tymczasowej lub sieci działające w więcej niż jednym państwie członkowskim. Są one przeprowadzane w celu radzenia sobie z gwałtownie zmieniającymi się podmiotami prawnymi lub wieloma podwykonawcami.

Źródło: Europejska platforma na rzecz przeciwdziałania pracy nierejestrowanej (2019), dokument zawierający materiały dydaktyczne z tematycznych warsztatów przeglądowych dotyczących transgranicznych uzgodnionych i wspólnych inspekcji, Lizbona, 28 lutego–1 marca 2019 r.

1.2 Główne podmioty i procedury w ramach uzgodnionych i wspólnych inspekcji wspierane przez Europejski Urząd ds. Pracy

Zgodnie z art. 8 ust. 1 rozporządzenia w sprawie Europejskiego Urzędu ds. Pracy co najmniej jedno państwo członkowskie może wystąpić z wnioskiem o rozpoczęcie uzgodnionych i wspólnych inspekcji. Ponadto Urząd może z własnej inicjatywy zasugerować organom zainteresowanych państw członkowskich przeprowadzenie uzgodnionych i wspólnych inspekcji. Ponadto zgodnie z art. 8 ust. 1 rozporządzenia w sprawie Europejskiego Urzędu ds.

Rysunek 2. Podmiot inicjujący inspekcję



ELA

Może proponować uzgodnioną i wspólną inspekcję



PC

Może wnioskować o uzgodnioną i wspólną inspekcję



SPO

Może zwrócić uwagę Europejskiego Urzędu ds. Pracy na daną sprawę

Pracy organizacje partnerów społecznych na szczeblu krajowym mogą zgłaszać sprawy Urzędowi (zob. rysunek 2).

Podmioty te mogą zainicjować trzy podstawowe procedury w celu planowania, wdrażania i monitorowania uzgodnionych i wspólnych inspekcji wspieranych przez Europejski Urząd ds. Pracy. W niniejszym dokumencie opisano te procedury, skupiając się na całym procesie inspekcji z punktu widzenia podmiotów inicjujących.



Najlepsze praktyki

Ważne jest rozważenie możliwości utworzenia zespołów mieszanych składających się z różnych właściwych organów oraz, w stosownych przypadkach, innych zainteresowanych stron w celu przeprowadzenia inspekcji.

1.3 Cel wytycznych

Niniejszy dokument obejmuje aspekty niezbędne, aby pomóc państwom członkowskim w przeprowadzaniu uzgodnionych lub wspólnych transgranicznych inspekcji, ze szczególnym uwzględnieniem wykorzystania narzędzi i szablonów opracowanych przez Europejski Urząd ds. Pracy.

Zapewniają one krajowym organom ścigania praktyczne wskazówki dotyczące sposobu przygotowania, wdrożenia i monitorowania skutecznych inspekcji transgranicznych w celu zapewnienia, by przepisy UE dotyczące mobilności

pracowników były egzekwowane w sprawiedliwy, prosty i skuteczny sposób.

Wytyczne te obejmują również analizę podstawy prawnej uzgodnionych i wspólnych inspekcji, wykorzystanie dowodów w uzgodnionych i wspólnych inspekcjach oraz rolę inspektorów w przyjmujących państwach członkowskich (więcej szczegółów w [załączniku 4](#)).

Wytyczne należy czytać łącznie z zestawem narzędzi dla praktyków opracowanym przez europejską platformę na rzecz przeciwdziałania pracy nierejestrowanej⁴, który zawiera szczegółowe informacje na temat strategicznego podejścia do transgranicznej pracy nierejestrowanej oraz etapów skutecznej inspekcji.

Niniejsze wytyczne są istotne dla inspektorów w ramach odpowiednich organów ścigania (np. inspektoratów państw członkowskich lub innych organów) i mają na celu wspieranie ich poprzez wydawanie instrukcji krok po kroku dotyczących sposobu prowadzenia uzgodnionych i wspólnych inspekcji (zob. rysunek 3).

⁴ [Europejska platforma na rzecz przeciwdziałania pracy nierejestrowanej \(2019 r.\), Zestaw narzędzi dla praktyków: uzgodnione i wspólne inspekcje transgraniczne](#)

Zakres działania Urzędu obejmuje:

- ✓ swobodny przepływ pracowników (rozporządzenie (UE) nr 492/2011 i dyrektywa 2014/54/UE);
- ✓ EURES (rozporządzenie (UE) 2016/589);
- ✓ delegowanie pracowników (dyrektywa 96/71/WE (zmieniona dyrektywą (UE) 2018/957) i dyrektywa 2014/67/UE);
- ✓ koordynację zabezpieczenia społecznego (rozporządzenie (WE) nr 883/2004 i rozporządzenie (WE) nr 987/2009, rozporządzenie (UE) nr 1231/2010) oraz – o ile nadal mają one zastosowanie – rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 i (EWG) nr 574/72 oraz (WE) nr 859/2003;
- ✓ społeczne aspekty przepisów dotyczących międzynarodowego transportu drogowego (rozporządzenie (WE) nr 561/2006; dyrektywa 2006/22/UE; rozporządzenie (WE) nr 1071/2009).

1.4 Etapy skutecznych uzgodnionych i wspólnych inspekcji

1.4.1 Planowanie uzgodnionych i wspólnych inspekcji

Kluczowe znaczenie ma prawidłowe planowanie inspekcji. Bez tego inspekcja prawdopodobnie nie będzie skuteczna i może zakończyć się brakiem pożądanых wyników. Planowanie zapewnia powodzenie działań i skuteczną alokację zasobów.

Planowanie uzgodnionych i wspólnych inspekcji rozpoczyna się od określenia i sprecyzowania sprawy, która wymaga współpracy transgranicznej (wypełnienie [opisu sprawy w załączniku 1](#)) a kończy się zawarciem ostatecznej umowy o wspólną i uzgodnioną inspekcję transgraniczną w [załączniku 2](#) (zwanej dalej „umową”). Umowa ta obejmuje plan inspekcji ([załącznik 2a](#)), który ma zostać uzupełniony przez podmiot inicjujący uzgodnioną i wspólną inspekcję wraz z zainteresowanymi stronami zaangażowanymi na etapie planowania.

1.4.2 Przeprowadzanie uzgodnionych i wspólnych inspekcji

Etap wdrażania opisuje etapy uzgodnionych i wspólnych inspekcji na miejscu.

Na etapie wdrażania wszyscy członkowie zespołu stosują się do instrukcji zawartych w umowie lub planie inspekcji. Decyzje (w tym wszelkie nieoczekiwane zmiany lub niezbędna elastyczność w ramach umowy) są podejmowane przez koordynatorów za pośrednictwem określonych kanałów komunikacji.

Inspektorzy starają się wyjaśnić szczegóły spraw związanych z inspekcją, na przykład poprzez identyfikację wszystkich działań i pracowników na miejscu. Pracodawca lub kierownik odpowiedzialny może zostać poproszony o przedstawienie listy

wszystkich zarejestrowanych pracowników, ich statusu zatrudnienia (umowy o pracę i rodzaj umowy: samozatrudnienie, pracownicy podwykonawcy lub pracownicy tymczasowi), godzin pracy, wynagrodzeń, formularzy A1, pozwoleń na pracę i pobyt. Informacje te są następnie porównywane z oświadczeniami pracowników, dokumentami i oficjalnymi rejestrami lub bazami danych. Taka sama weryfikacja może być przeprowadzona w stosunku do pracowników podwykonawcy (ewentualnie podczas wizyty uzupełniającej). Dokładna metodologia inspekcji opiera się na głównym celu i wzajemnej zgodzie zaangażowanych organów.

Jeżeli uzgodniona i wspólna inspekcja jest inicjowana na podstawie informacji dostarczonych przez organizację partnerów społecznych, Urząd ocenia sprawę i określa, który środek (jeżeli istnieje) jest odpowiedni do rozpatrzenia sprawy i powiadamia wszystkie zaangażowane strony.

1.4.3 Działania następce po uzgodnionych i wspólnych inspekcjach

Działania następce w związku z inspekcjami transgranicznymi są niezbędne do osiągnięcia następujących trzech kluczowych celów:

- ✓ zwiększenie skuteczności uzgodnionych i wspólnych inspekcji;
- ✓ zwiększenie zdolności inspektorów i innych właściwych organów do oceny i radzenia sobie z zagrożeniami związanymi z nowymi i złożonymi przypadkami mobilności pracowników;
- ✓ zmiana zachowania pracodawców i pracowników (np. zwiększenie liczby deklarowanych pracowników w

kontrolowanym przedsiębiorstwie lub w sektorze).⁵

Na tym etapie wdrażane są działania następne uzgodnione w sprawozdaniu poinspekcyjnym ([załącznik 3](#)).

Rysunek 3. Etapy skutecznych uzgodnionych i wspólnych inspekcji



⁵ Źródło: Europejska platforma na rzecz przeciwdziałania pracy nierejestrowanej (2019), dokument zawierający materiały dydaktyczne z

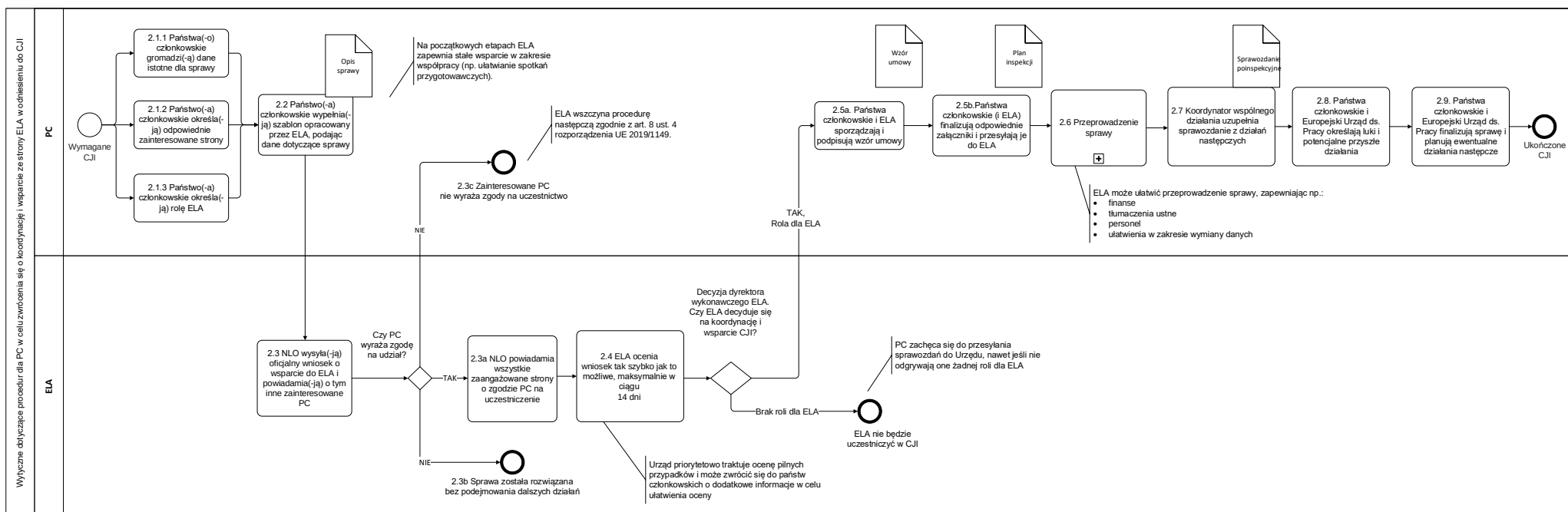
tematycznych warsztatów przeglądowych dotyczących transgranicznych uzgodnionych i wspólnych inspekcji, Lizbona, 28 lutego–1 marca 2019 r.

2. Wytyczne dotyczące procedur dla państw członkowskich w celu zwrócenia się o koordynację i wsparcie ze strony ELA w odniesieniu do uzgodnionych i wspólnych inspekcji

Zgodnie z art. 8 ust. 1 rozporządzenia w sprawie Europejskiego Urzędu ds. Pracy państwa członkowskie mogą wystąpić z wnioskiem o rozpoczęcie uzgodnionych i wspólnych inspekcji. W wytycznych dotyczących procedur dla państw członkowskich określono i zaproponowano praktyczne działania w zakresie

przygotowania i wdrożenia skutecznych uzgodnionych lub wspólnych inspekcji oraz działań następczych. W niniejszych wytycznych dotyczących procedur uwzględnia się również przypadki, w których jedno lub więcej państw członkowskich postanawia nie uczestniczyć w uzgodnionej lub wspólnej inspekcji.

Rysunek 4. Wytyczne dotyczące procedur dla państw członkowskich w celu zwrócenia się o koordynację i wsparcie ze strony ELA w odniesieniu do uzgodnionych i wspólnych inspekcji



* Numeracja poszczególnych etapów w wytycznych dotyczących procedur jest zgodna ze szczegółowym opisem poniżej.



2.1 Określenie i doprecyzowanie sprawy

2.1.1 Państwa członkowskie gromadzą dane istotne dla sprawy

Inspekcja powinna być inicjowana w wyniku poważnych skarg, powtarzających się problemów transgranicznych lub wyników oceny ryzyka. Celem uzgodnionej i wspólnej inspekcji jest rozwiązanie problemu:

- ☑ nieprzestrzegania obowiązujących europejskich i krajowych przepisów dotyczących swobodnego przepływu pracowników; lub
- ☑ nieprzestrzegania obowiązujących przepisów europejskich i krajowych dotyczących swobodnego przepływu usług (delegowanie pracowników).

Celem krótkoterminowym uzgodnionej i wspólnej inspekcji jest nakładanie kar, odzyskiwanie składek, zamykanie przedsiębiorstw, ochrona pracowników mobilnych itp. Celem długoterminowym inspekcji jest na przykład ograniczenie

pracy nierejestrowanej i niedostatecznie rejestrowanej w danym sektorze lub skuteczne przestrzeganie obowiązujących przepisów określonych w europejskim i krajowym systemie prawnym (np. minimalne wynagrodzenie, godziny pracy, prawidłowe opłacanie składek na ubezpieczenie społeczne itp.)

W umowie określone są: cel główny, cele krótko- i długoterminowe uzgodnionych i wspólnych inspekcji.



Ważne

Zdecydowanie zaleca się, aby państwo członkowskie podjęło już pewne działania dochodzeniowe dotyczące danej sprawy przed rozpoczęciem wspólnych działań i skontaktowaniem się z zaangażowanymi stronami.

2.1.2 Państwa członkowskie wskazują odpowiednie zainteresowane strony

Rosnąca złożoność nadużyć związanych z mobilnością pracowników wymaga bardziej złożonych inspekcji transgranicznych w co najmniej dwóch państwach członkowskich. Umożliwia ona badanie spraw w całym łańcuchu dostaw, w tym operacji szeregu przedsiębiorstw/podwykonawców

zlokalizowanych w różnych krajach. Inspekcje wymagają dobrej znajomości prawa w zaangażowanych krajach partnerskich, dokumentów wymaganych jako dowody oraz najodpowiedniejszych technik dochodzeniowych lub pomocy zewnętrznej (udzielanej przez policję, partnerów społecznych itp.). W związku z tym w niektórych złożonych sprawach konieczne jest zaangażowanie innych zainteresowanych stron – innych państw członkowskich, organów krajowych lub międzynarodowych (takich jak EU-OSHA, Europol, Eurojust), w tym, w stosownych przypadkach, partnerów społecznych i instytucji równościowych partnerów społecznych. Podmiot inicjujący uzgodnioną i wspólną inspekcję określi i doprecyzuje powody, dla których strony te powinny się zaangażować oraz jakie działania powinny podjąć.

W przypadku przeprowadzania inspekcji z udziałem innych zainteresowanych stron kluczowe znaczenie ma zaangażowanie wszystkich zainteresowanych stron w proces planowania. Cele inspekcji, rola każdej zainteresowanej strony, zastosowana metodologia, osoba lub osoby odgrywające wiodącą rolę oraz sposób, w jaki informacje będą przekazywane i zgłaszane, muszą być jasne dla każdej zainteresowanej strony.

Policja i prokuratura mogą wspierać inspekcje transgraniczne w sektorach wysokiego ryzyka lub w złożonych sprawach dotyczących nadużyć finansowych i wyzysku pracowników, poprzez zamykanie miejsc pracy, stosowanie alternatywnych technik dochodzeniowych (np. podsłuch telefoniczny/przeszukanie w domu) oraz poprzez zagwarantowanie bezpieczeństwa inspektorów.



Potencjalne wsparcie ze strony Eurojustu i Europolu

EUROJUST

Eurojust jest agencją UE ds. współpracy sądowej. Zakres jego kompetencji obejmuje przestępczość zorganizowaną, poważną przestępczość i terroryzm. W szczególności Eurojust, działając za pośrednictwem swoich biur krajowych lub jako „kolegium”, może zwrócić się do właściwych organów państw członkowskich o utworzenie wspólnych zespołów dochodzeniowo-śledczych. Biura krajowe są uprawnione do udziału w takich zespołach, w tym do ich powoływania. Współpraca wymiarów sprawiedliwości w

sprawach karnych i współpraca policyjna umożliwiają różne formy wspólnych dochodzeń, tj. dochodzeń, w których funkcjonariusze jednego państwa członkowskiego uczestniczą w dochodzeniach na terytorium innego państwa członkowskiego. Funkcjonariusze mogą pomagać w identyfikacji działalności przestępczej, dostarczać kluczowych informacji i gromadzić dowody, dzięki czemu unika się konieczności składania formalnych wniosków o wzajemną pomoc prawną. Mogą oni również pomóc w doskonaleniu umiejętności cyfrowych, międzykulturowych i językowych krajowych inspektorów pracy oraz ich wiedzy technicznej i prawnej.

EUROPOL

Europol jest agencją UE ds. współpracy organów ścigania. Wspiera i wzmacnia działania właściwych organów państw członkowskich oraz ich wzajemną współpracę w zapobieganiu i zwalczaniu poważnej przestępczości dotyczącej co najmniej dwóch państw członkowskich, terroryzmu oraz przestępstw mających wpływ na wspólny interes objęty polityką Unii.

Europol może pomagać w przypadkach nadużyć finansowych związanych ze świadczeniami z tytułu zabezpieczenia społecznego, wyzysku ekonomicznego (niedokumentowanych) pracowników lub niepłacenia składek na ubezpieczenie społeczne. Dzięki niemu możliwe jest wydanie europejskiego nakazu dochodzeniowego, powołanie wspólnego zespołu dochodzeniowo-śledczego oraz transgraniczne egzekwowanie prawa za pomocą europejskiego nakazu aresztowania (ENA) i wzajemne uznawanie kar o charakterze pieniężnym.

Źródło: Europejska platforma na rzecz przeciwdziałania pracy nierejestrowanej (2019 r.), dokument zawierający materiały dydaktyczne z tematycznych warsztatów przeglądowych dotyczących transgranicznych uzgodnionych i wspólnych inspekcji, Lizbona, 28 lutego–1 marca 2019 r.

Partnerzy społeczni (stowarzyszenia pracodawców i związki zawodowe) mogą pomóc w ujawnieniu nieprawidłowości w zakresie prawa pracy lub

schematów nadużyć finansowych dzięki analizie rynku pracy i lokalnym informacjom na temat warunków pracy i podwykonawców. Na przykład w niektórych krajach partnerzy społeczni lub instytucje równościowe utworzone i prowadzone przez nich sprawdzają, czy porozumienia zbiorowe są przestrzegane; informacje te mogą stanowić uzupełnienie analizy ryzyka lub działań inspekcyjnych. Partnerzy społeczni mogą również pomóc w przygotowaniu inspekcji transgranicznych poprzez zapewnienie wiedzy specjalistycznej w zakresie oceny standardów pracy, zdrowia i bezpieczeństwa. Podobnie jak w przypadku inspekcji krajowych, partnerzy społeczni mogą również uczestniczyć w inspekcjach transgranicznych, aby wspierać inspektorów swoją wiedzą na temat sektora i konkretnych kwestii związanych z mobilnością pracowników. Jednakże, podobnie jak w przypadku statusu inspektorów zagranicznych, status przedstawiciela partnerów społecznych może również napotykać bariery prawne.

Więcej informacji można znaleźć w przykładach współpracy z partnerami.⁶



W jaki sposób Urząd może pomóc?

Urząd współpracuje z Europolem oraz, w stosownych przypadkach, z Eurojustem w celu prowadzenia dochodzeń i postępowań sądowych w sprawach, w razie potrzeby, np. sprawach dotyczących handlu ludźmi lub złożonych sieci nadużyć finansowych. Krajowi urzędnicy łącznikowi mogą zwrócić się do Eurojustu lub Europolu o wsparcie w zakresie informacji z ich bazy danych, kroków prawnych/praktycznych dotyczących współpracy ze wspólnym zespołem dochodzeniowo-śledczym oraz ułatwienia bezpiecznej wymiany danych.

Poprzez ustanowienie stałych ustaleń roboczych z Europolem i Eurojustem w celu zapewnienia operacyjności procedur współpracy.

Poprzez zapewnianie stałego wsparcia w zakresie współpracy (np. ułatwianie spotkań przygotowawczych).

⁶ Źródło: Europejska platforma na rzecz przeciwdziałania pracy nierejestrowanej. Tematyczne warsztaty przeglądowe na temat

uzgodnionych i wspólnych inspekcji, Lizbona, Portugalia, 28 lutego–1 marca 2019 r.

2.1.3 Państwa członkowskie określają rolę Europejskiego Urzędu ds. Pracy

Wraz z Europejskim Urzędem ds. Pracy państwo członkowskie określa rolę Europejskiego Urzędu ds. Pracy oraz wsparcie (personalne, koncepcyjne, logistyczne, techniczne, prawne lub wsparcie związane z tłumaczeniami) wymagane od Urzędu w celu przeprowadzenia inspekcji, w tym szacowane koszty (transport, zakwaterowanie, tłumaczenia ustne, porady prawne, narzędzia informatyczne itp.).

2.2 Państwa członkowskie wypełniają szablon opracowany przez Europejski Urząd ds. Pracy, podając dane dotyczące danej sprawy



Ważne

Zgodnie z art. 8 ust. 5 rozporządzenia w sprawie Europejskiego Urzędu ds. Pracy państwa członkowskie i Urząd **zachowują** w stosunku do osób trzecich **poufność informacji** na temat planowanych inspekcji.

Kontekst sprawy

Państwo członkowskie powinno przedstawić ogólny opis pierwotnej skargi lub zgromadzonych informacji. Wszystkie istotne informacje na temat sprawy i dostępne dowody powinny zostać wymienione w opisie sprawy ([załącznik 1](#)), na przykład na podstawie wstępnych badań lub wspólnej oceny ryzyka, wcześniejszych dochodzeń, w tym stwierdzonych naruszeń, oraz informacji na temat działań już podjętych w celu rozwiązania problemu na szczeblu krajowym lub unijnym, wyników takich działań oraz zaangażowania innych państw członkowskich lub zainteresowanych stron (w stosownych przypadkach).

- ☑ Opis i kontekst sprawy, z uwzględnieniem państw członkowskich, w których doszło do naruszeń, przedsiębiorstw lub pracodawców, których dotyczy sprawa, oraz wcześniejszych środków podjętych w celu rozwiązania sprawy, jeżeli są znane.
- ☑ Uzasadnienie wniosku i zakres sprawy.
- ☑ Określenie odpowiednich przepisów krajowych lub europejskich.
- ☑ Przeszkody, które Urząd poprzez swoje

zaangażowanie może pomóc pokonać.

Sektor i podmioty, które mają być poddane inspekcji w każdym państwie członkowskim

Państwo członkowskie określi sektor gospodarki, w którym przedsiębiorstwo prowadzi działalność. Istnieją znaczne różnice między inspekcją terenu budowy, obszaru rolniczego lub sektora hotelarsko-gastronomicznego (HORECA). Do godzin pracy i rodzajów dokumentów, które muszą być przechowywane przez przedsiębiorstwa, mają zastosowanie różne przepisy dotyczące rejestracji i licencjonowania.

Państwo członkowskie określi również nazwę przedsiębiorstwa lub przedsiębiorstw, które mają być objęte pomocą, o ile jest ona znana.

Koordynatorzy inspekcji

Główny koordynator będzie odpowiadał za kwestie organizacyjne i proceduralne, w tym za sporządzanie sprawozdań. Wyznaczoną osobą powinien być zasadniczo jeden z krajowych koordynatorów lub odpowiedzialny urzędnik Europejskiego Urzędu ds. Pracy. Państwo członkowskie przekaze dane kontaktowe podmiotu i osoby odpowiedzialnej za krajową koordynację proponowanej uzgodnionej/wspólnej inspekcji dla wnioskujących państw członkowskich oraz, w miarę możliwości, dla innych zainteresowanych państw członkowskich.

Inne zainteresowane strony i liczba uczestniczących osób

Państwo członkowskie określi inne zaangażowane organizacje krajowe lub międzynarodowe, w tym, w stosownych przypadkach, organizacje partnerów społecznych, oraz opisze, dlaczego powinny one zostać zaangażowane i jakie działania powinny podjąć.

Liczba przedsiębiorstw i pracowników mobilnych objętych inspekcją

Państwo członkowskie określi szacunkową liczbę przedsiębiorstw i pracowników mobilnych (w tym pracowników delegowanych, samozatrudnionych, o innym statusie (np. właściciel przedsiębiorstwa, wolontariusz)) bezpośrednio zaangażowanych w daną sprawę, tak aby Urząd mógł ocenić wpływ ewentualnych naruszeń na pracowników lub na rynek pracy.

Informacje na temat liczby zarejestrowanych i rzeczywistych (w tym niezgłoszonych) pracowników pozwolą określić liczbę inspektorów potrzebnych na miejscu.

Szacowane koszty do pokrycia przez Europejski Urząd ds. Pracy i inne wsparcie

Wraz z Europejskim Urzędem ds. Pracy państwo członkowskie określi wsparcie wymagane od Urzędu w celu przeprowadzenia inspekcji, w tym przybliżone szacunkowe koszty (transport, zakwaterowanie, tłumaczenia ustne, porady prawne, narzędzia informatyczne itp.).

2.3 Krajowy urzędnik łącznikowy wysyła oficjalny wniosek o wsparcie do Europejskiego Urzędu ds. Pracy i powiadamia o tym inne zainteresowane państwa członkowskie

Kiedy krajowi urzędnicy łącznikowi wysyłają do Europejskiego Urzędu ds. Pracy oficjalny wniosek o wsparcie i powiadamiają o tym inne zainteresowane państwa członkowskie, możliwe są trzy scenariusze:

- ✓ Wszystkie państwa członkowskie zgadzają się uczestniczyć w uzgodnionej i wspólnej inspekcji, tj. poszczególni krajowi urzędnicy łącznikowi powiadamiają inne zainteresowane strony o wyrażeniu zgody na uczestniczenie.
- ✓ Uzgodniono rozwiązanie bez inspekcji transgranicznej i nie ma potrzeby podejmowania dalszych działań.
- ✓ Co najmniej jedno państwo członkowskie nie zgadza się na uczestniczenie.

W przypadku gdy jedno lub więcej państw członkowskich postanowi nie uczestniczyć w uzgodnionej lub wspólnej inspekcji, organy krajowe pozostałych państw członkowskich przeprowadzają taką inspekcję wyłącznie w uczestniczących państwach członkowskich. Państwa członkowskie, które postanowiły nie uczestniczyć w inspekcji, zachowują poufność informacji na temat takiej inspekcji.

Zgodnie z art. 8 ust. 4 rozporządzenia w sprawie Europejskiego Urzędu ds. Pracy Urząd ustanawia i przyjmuje warunki w celu zapewnienia odpowiednich działań następczych, w sytuacji gdy państwo członkowskie postanawia nie uczestniczyć w

uzgodnionej lub wspólnej inspekcji. W takich przypadkach:

- ✓ zainteresowane państwo członkowskie bez zbędnej zwłoki powiadamia Urząd i pozostałe zainteresowane państwa członkowskie na piśmie, w tym drogą elektroniczną, o przyczynach swojej decyzji oraz ewentualnie o środkach, jakie zamierza zastosować w celu rozwiązania sprawy (określając konkretne działania i okres), jeżeli takie istnieją.
- ✓ Po uzyskaniu informacji państwo członkowskie, którego to dotyczy, informuje Urząd i pozostałe państwa członkowskie o wynikach podjętych przez nie środków.
- ✓ Urząd może zaproponować, by państwo członkowskie, które nie uczestniczyło w uzgodnionej lub wspólnej inspekcji, dobrowolnie przeprowadziło własną inspekcję.

2.4 Europejski Urząd ds. Pracy ocenia wniosek o wsparcie uzgodnionej i wspólnej inspekcji

Urząd ocenia wnioski w oparciu o zestaw uzgodnionych kryteriów tak szybko, jak to możliwe, ale nie później niż w ciągu 14 dni. Urząd priorytetowo traktuje ocenę pilnych przypadków i może zwrócić się do państw członkowskich o dodatkowe informacje w celu ułatwienia oceny. Pilne sprawy będą traktowane priorytetowo, ale kryteria oceny nadal będą miały zastosowanie.

Poniższe kryteria będą stanowić podstawę oceny wniosków o przeprowadzenie inspekcji przez Europejski Urząd ds. Pracy.

Rysunek 5. Kryteria oceny sprawy przez Europejski Urząd ds. Pracy

Kryterium kwalifikowalności

Aby kwalifikować się do wsparcia, proponowana inspekcja powinna dotyczyć sprawy transgranicznej objętej zakresem Europejskiego Urzędu ds. Pracy, jak określono w art. 1 rozporządzenia w sprawie Europejskiego Urzędu ds. Pracy.

Liczba pracowników/przedsiębiorstw, których dotyczy wniosek



Zasięg geograficzny wsparcia z Europejskiego Urzędu ds. Pracy

Konieczność rozpatrzenia sprawy

Priorytetowo należy traktować sprawy wymagające podjęcia działań, ponieważ problem się powtarza, nie został rozwiązany wcześniej lub ze względu na powagę naruszeń lub w związku z charakterem podejrzanych działań itp.

Waga wpływu na pracowników lub rynki pracy

Urząd powinien traktować priorytetowo przypadki w zależności od wagi naruszeń (np. dotyczących zorganizowanych oszustw/przestępstw itp.) oraz wpływu na pracowników na lokalnych lub krajowych rynkach pracy.

Zasięg sektorowy

Urząd powinien koncentrować się na sektorach priorytetowych określonych w wyniku oceny ryzyka i zatwierdzonych przez zarząd. Niemniej jednak Europejski Urząd ds. Pracy powinien dążyć do zapewnienia objęcia innych sektorów, w których sprawy wyraźnie spełniają powyższe kryteria.

Jeżeli z oceny Urzędu wynika, że w danej sprawie Urząd nie odgrywa żadnej roli, nie uczestniczy on w inspekcji.

Wzór umowy, w tym plan inspekcji, ma zawsze zastosowanie w przypadku, gdy Europejski Urząd ds. Pracy uczestniczy w uzgodnionych i wspólnych inspekcjach.

W przypadku, gdy Urząd nie uczestniczy w uzgodnionej i wspólnej inspekcji, zachęca się do stosowania wzoru umowy, w tym planu inspekcji, jak również sprawozdań dla Urzędu dotyczących wyników uzgodnionej i wspólnej inspekcji ([załącznik 3](#)), jako wytycznych dla uczestników.

Wzory umowy i planu inspekcji można dostosować do przepisów i praktyk państw członkowskich uczestniczących w uzgodnionych i wspólnych inspekcjach. Na przykład części tych wzorów mogą być w razie potrzeby powielane, w zależności od liczby państw członkowskich uczestniczących w uzgodnionej i wspólnej inspekcji (w przypadku państw członkowskich B, C, D itp.). Po sfinalizowaniu

oba dokumenty powinny zawierać szczegółowe instrukcje dotyczące postępowania w ramach uzgodnionej i wspólnej inspekcji.

2.5 Państwa członkowskie i Europejski Urząd ds. Pracy uzupełniają i podpisują umowę oraz uzgadniają specyfikę uzgodnionej i wspólnej inspekcji

Podpisanie umowy ([załącznik 2](#)) (i wypełnienie planu inspekcji ([załącznik 2a](#))) jest ostatnim krokiem do sformalizowania głównych obowiązków i działań, które strony muszą podjąć, aby osiągnąć swoje cele w zakresie nadużyć związanych z mobilnością pracowników.

W przypadku gdy w momencie podpisywania umowy zainteresowane państwa członkowskie nie posiadają wystarczających informacji do wypełnienia planu inspekcji, mogą zdecydować się na dokonanie tego na późniejszym etapie.

Mimo że zgoda wszystkich uczestniczących państw członkowskich jest warunkiem wstępnym rozpoczęcia uzgodnionych lub wspólnych inspekcji, zgodnie z art. 8 ust. 4, Urząd ustanawia i przyjmuje zasady zapewniające odpowiednie działania następcze, w przypadku gdy jedno lub więcej państw członkowskich postanowi nie uczestniczyć we uzgodnionej lub wspólnej inspekcji.

2.5.1 Podjęcie decyzji o rodzaju uzgodnionej lub wspólnej inspekcji

Wybór czasu i rodzaju przeprowadzanych inspekcji transgranicznych zależy od poszczególnych spraw. Inspekcje transgraniczne są zazwyczaj wybierane jako metoda rozwiązywania zakrojonych na szeroką skalę i złożonych przypadków transgranicznych nadużyć w zakresie mobilności pracowników. Na przykład sprawy dotyczące nieuczciwych agencji pracy tymczasowej i przedsiębiorstw „skrzynek pocztowych” wymagają różnego rodzaju dowodów, często z kilku państw. Decyzja o przeprowadzeniu inspekcji transgranicznej opiera się na następujących przesłankach:

- ☒ skala geograficzna sprawy, która obejmuje co najmniej dwa państwa członkowskie (nawet jeśli zakres geograficzny wstępnej inspekcji transgranicznej ogranicza się do dwóch państw, może to nadal prowadzić do przeprowadzenia dochodzenia na większą skalę w różnych państwach);

- ☑ zrozumienie, że sprawy transgraniczne są bardziej złożone i skomplikowane, i są prowadzone, gdy naruszenia nie można udowodnić innymi sposobami (np. wyjaśnienie poprzez wymianę informacji);
- ☑ w przypadku gdy motyw skłaniający do podejmowania pracy nierejestrowanej jest zakorzeniony, tak że pośrednie inspekcje mające na celu zwiększenie zaangażowania na rzecz zgodnego z prawem zachowania nie będą skuteczne.

Jeżeli partnerzy zdecydują, że inspekcja transgraniczna jest najskuteczniejszym sposobem przeciwdziałania nadużyciom związanym z mobilnością pracowników, muszą określić, czy inspekcja ma charakter ogólny lub dotyczy konkretnego problemu, określić najwłaściwszy rodzaj uzgodnionych i wspólnych inspekcji i przeprowadzić następujące przygotowania:

- ☑ Uzgodnione inspekcje nie wymagają pełnego zrozumienia uprawnień dochodzeniowych organizacji partnerskiej na miejscu. Wymagają one jednak dobrej znajomości prawa obowiązującego w zaangażowanych krajach partnerskich, dokumentów wymaganych jako dowody oraz najodpowiedniejszych technik dochodzeniowych lub pomocy zewnętrznej (przez policję, partnerów społecznych itp.). Z uwagi na fakt, że wspólne inspekcje mogą nadal wymagać wizyt na miejscu (przeprowadzanych przez organy ścigania w każdym państwie), oba państwa członkowskie powinny uzgodnić pytania zadawane podczas rozmów oraz rodzaj wymaganych zeznań.
- ☑ Wspólne inspekcje w jednym lub kilku zakładach przedsiębiorstwa w jednym kraju: w przypadku tego rodzaju działań konieczne są spotkania informacyjne pomiędzy zespołami i kierownikami zespołów ze wszystkimi uczestniczącymi organami na temat zadań, które należy podjąć w trakcie inspekcji.
- ☑ Wspólne inspekcje w co najmniej jednym miejscu w co najmniej dwóch państwach członkowskich. Ściganie złożonych sieci nadużyć finansowych działających w całej UE/EOG wymaga dodatkowych środków, takich jak spotkania koordynacyjne i gromadzenie danych z wielu źródeł.

Pomocne mogą być również unijne organy ścigania,

takie jak Eurojust i Europol. W przypadku bardziej złożonych przypadków nadużyć związanych z mobilnością pracowników zaleca się dzielenie się działaniami i ustaleniami z innymi państwami członkowskimi.

2.5.2 Wybór odpowiedniego terminu

Inspekcje transgraniczne muszą być starannie planowane, co zależy również od tego, czy są one proaktywne czy reaktywne:

- ☑ Wizyty proaktywne mogą być regularne (inspekcje prewencyjne), działania następcze w celu sprawdzenia zgodności lub część strategicznego podejścia ukierunkowanego na zidentyfikowane przedsiębiorstw lub sektorów obarczonych ryzykiem.
- ☑ Reaktywne wizyty zazwyczaj odbywają się po wypadku lub skardze zarejestrowanej przez robotników, związki zawodowe, organizacje pozarządowe lub pracodawców, na wniosek w IMI z innego państwa członkowskiego lub w następstwie zainteresowania mediów.

Oba rodzaje inspekcji mogą być zapowiedziane lub niezapowiedziane, zgodnie z praktyką krajową. Termin przeprowadzenia inspekcji transgranicznej zależy zatem od tych czynników, a także od cech charakterystycznych dla danego sektora.

Uzgodnione inspekcje mogą mieć silniejszy skutek, jeżeli są przeprowadzane jednocześnie w każdym państwie członkowskim. Stwarza to efekt zaskoczenia, który może doprowadzić do uzyskania większej ilości dowodów.

2.5.3 Spotkania informacyjne

Przed inspekcją lub po niej należy zorganizować briefing/spotkanie informacyjne. Konieczne jest, aby wszystkie zainteresowane jednostki/osoby oraz, w stosownych przypadkach, pracownicy Urzędu byli obecni w szczególności podczas briefingu przed inspekcją.

2.5.4 Koordynacja wymiany danych

Organy ścigania powinny określić osobę lub osoby odpowiedzialne za wymianę wszystkich istotnych danych, w tym, w stosownych przypadkach, jednostkę ds. inspekcji Europejskiego Urzędu ds. Pracy, oraz określić, jakie kanały komunikacji będą

wykorzystywane. W zależności od rodzaju informacji konieczne może być przekazanie danych za pośrednictwem IMI, innych systemów UE lub zaszyfrowanej komunikacji cyfrowej.

Podstawowe zasady wymiany informacji

- ✓ W miarę możliwości do wymiany informacji należy korzystać z IMI. System ten stanowi bezpieczną metodę wymiany danych z wieloma państwami członkowskimi. W razie potrzeby należy korzystać z innych systemów UE lub zaszyfrowanej łączności cyfrowej, w zależności od rodzaju informacji.
- ✓ Wsparcie techniczne i porady prawne można uzyskać od Urzędu, Eurojustu, Europolu i Eurofisc (np. krajowi urzędnicy łącznikowi Eurojustu mogą udzielać porad w zakresie krajowych wymogów dowodowych).
- ✓ Zagwarantowanie szyfrowania i zabezpieczania hasłem baz danych, komputerów, laptopów, telefonów komórkowych.
- ✓ Stosowanie wspólnych szablonów (udostępnianych przez Europejski Urząd ds. Pracy lub organy krajowe) w celu zapewnienia przestrzegania przepisów krajowych i przepisów o ochronie danych.
- ✓ Zastosowanie wytycznych: wytyczne Europejskiej Rady Ochrony Danych (EROD) oraz wytyczne dotyczące ochrony danych dla użytkowników IMI.

Wymagane informacje/dokumenty/dowody, które należy pozyskać w podmiotach poddanych inspekcji, powinny być określone (wykaz nie ma charakteru wyczerpującego) w planie inspekcji:

- ✓ karty ewidencji czasu pracy, listy płac;
- ✓ umowy pisemne;
- ✓ wiadomości e-mail dotyczące personelu;
- ✓ wszystkie faktury przychodzące/wychodzące;
- ✓ transakcje bankowe;
- ✓ zaświadczenia A1;
- ✓ pozostałe informacje/dokumenty/dowody.



W jaki sposób Urząd może pomóc?

Poprzez wzmocnienie współpracy i wymiany informacji między państwami członkowskimi w całym zakresie przepisów dotyczących mobilności pracowników. Krajowi urzędnicy łącznikowi stanowią fizyczny punkt kontaktowy między szczeblem UE, administracjami krajowymi i organami innych państw członkowskich współpracującymi ze swoimi odpowiednikami z innych krajów.

Wspieranie identyfikacji odpowiednich kontaktów.

Promowanie korzystania z elektronicznych narzędzi i procedur wymiany wiadomości (takich jak IMI, EESSI).

Zachęcanie do stosowania innowacyjnych metod współpracy oraz promowanie korzystania z mechanizmów wymiany elektronicznej i baz danych.

2.5.5 Określenie przewidywanych środków

Zaangażowane organy powinny określić przewidywane środki, które zespół lub zespoły powinny przedsięwziąć podczas uzgodnionych i wspólnych inspekcji:

- ✓ wizyta w głównym podmiocie poddanym inspekcji zgodnie ze standardowymi procedurami;
- ✓ rozmowa z pracodawcą;
- ✓ przesłuchania pracowników;
- ✓ wizyta w biurze księgowego zgodnie ze standardowymi procedurami;
- ✓ wyszukiwanie odpowiednich dokumentów i sporządzanie kopii;
- ✓ inne środki.

2.5.6 Określenie metodologii i dalszych instrukcji

Przeprowadzanie rozmów z pracownikami i innymi zainteresowanymi osobami (między innymi):

- ✓ Metoda przeprowadzania rozmów z pracownikami i innymi zainteresowanymi osobami (pracodawca, kierownik zakładu, przedstawiciele itp.), zgodnie z ustawodawstwem krajowym i bez uszczerbku dla kompetencji i praw zbiorowych partnerów

społecznych, w stosownych przypadkach, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką.

- ✓ Metoda stosowana w celu wyjaśnienia pracownikom ich praw i obowiązków oraz korzyści, jakie mogą odnieść ze współpracy.
- ✓ Znormalizowane kwestionariusze wywiadów dla różnych rodzajów rozmówców (pracownicy, brygadzysta, kierownik, kierowca, klient itp.). Przed inspekcją konieczna jest dobra znajomość kwestionariuszy.
- ✓ Możliwość korzystania w razie potrzeby z usług tłumaczy ustnych (ciężar dowodu i przestrzeganie wymogów prawnych) lub mediatorów kulturowych (w celu ułatwienia kontaktów między inspektorami a przesłuchiwanymi osobami, w szczególności w kontaktach z obywatelami państw trzecich).
- ✓ Korzystanie z zespołów mieszanych (tj. pracownicy, zakłady ubezpieczeń społecznych, inspektorzy podatkowi lub policja itp.).

Gromadzenie informacji (między innymi):

- ✓ Na jakie informacje należy zwrócić większą uwagę, np. co robią ludzie, z kim pracują itp.
- ✓ Metoda rejestrowania informacji. W stosownych przypadkach i jeżeli zezwalają na to przepisy krajowe, należy rozważyć możliwość wykonania zdjęć/filmów wideo.
- ✓ Należy zwrócić szczególną uwagę na przedłożone dokumenty tożsamości, aby wykluczyć fałszywe dokumenty.
- ✓ Należy zwrócić uwagę na dane dotyczące pojazdów służbowych (numery rejestracyjne itp.).
- ✓ Należy wyszczególnić wszelkie specjalne dowody, które powinny zostać zebrane (np. dowody wideo, oryginalne dokumenty).
- ✓ Jeżeli pracownicy wspominają o pobieraniu świadczeń społecznych w innym państwie członkowskim, należy skontaktować się z państwem członkowskim w celu weryfikacji.
- ✓ Jeżeli właściciel podmiotu poddanego inspekcji zostanie zidentyfikowany podczas inspekcji w innym państwie członkowskim,

należy zebrać obszerne informacje dotyczące właściciela.

Instrukcje dotyczące bezpieczeństwa (między innymi):

- ✓ Bezpieczeństwo uczestników jest zawsze sprawą najwyższej wagi.
- ✓ Inspekcje należy zawsze przeprowadzać co najmniej w parach.
- ✓ Uczestnicy powinni utrzymywać kontakt wzrokowy tak często, jak to możliwe.
- ✓ Uczestnicy nigdy nie powinni zostawiać współpracownika samego na terenie przedsiębiorstwa. Opuszczanie miejsca inspekcji musi zawsze odbywać się w porozumieniu z głównym koordynatorem.
- ✓ Należy wskazać inspektorat/instytucję, która zapewni sprzęt ochronny.

Rozwiązania logistyczne (między innymi):

- ✓ Sposób transportu do miejsca inspekcji.
- ✓ Identyfikacja dokumentów, które będą posiadały wszystkie jednostki uczestniczące.
- ✓ Narzędzia, które mają być dostarczone zespołowi przeprowadzającemu inspekcję: np. przenośne skanery, pamięci przenośne typu flash, aparaty fotograficzne/kamery wideo itp.

Dodatkowe instrukcje lub wszelkie inne środki (między innymi):

- ✓ W przypadku ujawnienia dokumentów w formie papierowej, jeżeli ma to zastosowanie i jest możliwe z prawnego punktu widzenia, mogą/muszą zostać zajęte w celu sporządzenia kopii cyfrowych, a podmiotowi poddanemu inspekcji należy wydać pokwitowanie.
- ✓ Informacje, które należy uzyskać na potrzeby przyszłych referencji podczas rozmów z administratorami (np. imiona i nazwiska, adresy e-mail i numery telefonów)
- ✓ W kwestiach prawnych zespół prawny Europejskiego Urzędu ds. Pracy jest dostępny pod adresem: [e-mail, telefon].

2.6 Przeprowadzenie sprawy

2.6.1 Wykorzystanie dostępnych narzędzi podczas uzgodnionych i wspólnych inspekcji

Inspektoraty uczestniczące w uzgodnionych i wspólnych inspekcjach muszą uzgodnić rodzaj informacji oraz kwestie, które są prawnie dozwolone i dopuszczalne jako dowody w krajach uczestniczących (należy je określić w części 4 planu inspekcji).



Wsparcie językowe podczas inspekcji (Irlandia)

The Workplace Relations Commission (Komisja ds. Stosunków w Miejscu Pracy) w Irlandii wykorzystuje różne narzędzia do pokonywania barier językowych podczas wspólnych inspekcji.

Około 10% pracowników irlandzkiego inspektoratu to inspektorzy pracy posługujący się językami obcymi. We wszystkich biurach regionalnych pracuje co najmniej jeden inspektor posługujący się językiem obcym, przy czym wszyscy są z Europy Wschodniej, ponieważ ich rodacy stanowią największą część pracowników z zagranicy. Oprócz języka angielskiego posługują się oni co najmniej jednym innym językiem.

Na stronie internetowej WRC znajdują się główne wytyczne, opublikowane w języku, którym posługują się pracownicy sektorów wysokiego ryzyka. Narzędzia do tłumaczenia online są wbudowane w stronę główną, a inspektorzy korzystają również z aplikacji tłumaczeniowych na swoich urządzeniach. WRC korzysta z wielojęzycznych arkuszy informacyjnych, a także opracowuje wielojęzyczne kwestionariusze.

Źródło: The Workplace Relations Commission, Irlandia

narzędzia na potrzeby inspekcji transgranicznych, takie jak dwujęzyczne lub wielojęzyczne kwestionariusze, standardowe dokumenty informacyjne, porównanie uprawnień dochodzeniowych i podstawowych przepisów krajowych itp. Narzędzia te mogą być ponownie wykorzystane i w razie potrzeby udoskonalone podczas przyszłych inspekcji, zgodnie z doświadczeniami z poprzedniej inspekcji.

Wielojęzyczne kwestionariusze i urządzenia elektroniczne do tłumaczenia pomagają w pokonywaniu barier językowych. Telefony i tablety mogą być również wykorzystywane do uzyskiwania dostępu do informacji, takich jak dane przedsiębiorstwa w rejestrach ubezpieczeń społecznych/podatków/przedsiębiorstw, do weryfikacji danych dotyczących konkretnego pracownika lub przedsiębiorstwa lub do komunikowania się z pracownikami na miejscu, jak przedstawiono w poniższym przykładzie.

Wielojęzyczne kwestionariusze muszą być zgodne z przepisami krajowymi, w tym z przepisami o ochronie danych. Podczas wspólnych inspekcji inspektorzy posługujący się językami obcymi starają się zdobyć zaufanie pracowników poprzez posługiwanie się ich językiem ojczystym i zrozumienie ich różnic kulturowych. Wizytujący inspektorzy mogą również lepiej identyfikować i gromadzić dowody dotyczące naruszeń ustawodawstwa kraju pochodzenia oraz informować o możliwych środkach naprawczych.

Określenie relacji między pracownikami a pracodawcami nie zawsze jest proste, ponieważ wielu pracowników jest zatrudnionych tymczasowo lub jest rekrutowanych przez podmioty zewnętrzne. Komunikowanie się w odpowiednim języku może pomóc w identyfikacji odpowiedniego pracodawcy.

Lista kontrolna inspekcji⁷

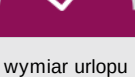
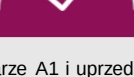
Informacje podlegające weryfikacji zależą od zakresu dochodzenia (np. godziny pracy nie odnoszą się do przedsiębiorstwa „skrzynek pocztowych”). Ogólnie rzecz biorąc, informacje przedstawione na rysunku 6 są istotne dla inspekcji transgranicznej.

Następnie można opracować znormalizowane

⁷ Międzynarodowa Organizacja Pracy, (2017 r.). Przeprowadzanie inspekcji pracy w budownictwie: przewodnik dla inspektorów pracy [Conducting Labour Inspections on Constructions: A guide for labour

inspectors]. Genewa: Międzynarodowa Organizacja Pracy, dostępne online ([link](#))

Rysunek 6. Lista kontrolna inspekcji

 Pełna identyfikacja pracodawcy i jego podwykonawcy (podwykonawców)	 Charakter stosunku umownego i status pracowników w zakresie zabezpieczenia społecznego
 Schemat organizacyjny zakładu pracy (zespół/dział), jeśli jest dostępny	 Wynagrodzenie, warunki płatności lub metoda obliczania
 Dokładna data podpisania umowy lub data rozpoczęcia prac (mogą się nie pokrywać)	 Ważność umowy o pracę (w razie potrzeby)
 Dodatkowe płatności i dopłaty lub uprawnienia wypłacane pracownikowi w określony sposób (np. dodatki delegacyjne)	 Godziny pracy i dzienny rejestr pracowników na miejscu (karty ewidencji czasu pracy), wynagrodzenie za godziny nadliczbowe
 W przypadku okresu próbnego – czas trwania i warunki	 Nazwa stanowiska lub specyfikacja stanowiska (kategoria zawodowa)
 Rodzaj i wymiar urlopu wypoczynkowego (minimalny, dodatkowy, przedłużony)	 Formularze A1 i uprzednie zaświadczenie dla pracowników delegowanych (jeśli dotyczy) lub dowód rejestracji pracownika w systemie zabezpieczeń społecznych kraju przyjmującego

2.6.2 Weryfikacja danych może rozszerzyć zakres sprawy

Po wizycie na miejscu gromadzone informacje są sprawdzane i analizowane.

Proces ten może ujawnić dodatkowe naruszenia lub nieprawidłowości, takie jak uchylanie się od płacenia podatków, naruszenia bezpieczeństwa i higieny pracy, nadużycia finansowe dotyczące świadczeń społecznych, handel ludźmi itp. Ustalenia te należy przekazać innym organom krajowym lub zagranicznym, takim jak policja finansowa, urząd celny, prokuratura lub organy ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, które mogą następnie przeprowadzić własne inspekcje i dochodzenia lub zdecydować, czy przyłączyć się do inspekcji transgranicznej.

Dane zebrane podczas jednej wizyty na miejscu mogą być niewystarczające i skutkować przedłużeniem czasu trwania inspekcji, prośbą o dodatkowe informacje lub kontrolą w innym państwie członkowskim (np. jeżeli sprawa dotyczy firm „skrzynek pocztowych” zarejestrowanych w wielu miejscach).⁸

W kontekście inspekcji i do celów niniejszego dokumentu termin „nieprawidłowość” oznacza każde naruszenie lub podejrzenie naruszenia prawa Unii, które jest stwierdzone podczas inspekcji i nie wchodzi bezpośrednio w zakres inspekcji.



W jaki sposób Urząd może pomóc?

Poprzez przekazywanie wszelkich istotnych informacji innym organom, gdy naruszenia lub nieprawidłowości wchodzą w zakres ich kompetencji.

Poprzez zapewnienie pomocy w przygotowaniu sprawozdania, jeśli koordynator wspólnego działania ma problem z wypełnieniem niektórych części, wyjaśnienie sposobu pomiaru kluczowych wskaźników skuteczności działania itp.

W przypadku gdy Urząd, w trakcie przeprowadzania uzgodnionej i wspólnej inspekcji lub w trakcie jakiegokolwiek działalności, dowie się o podejrzeniu wystąpienia nieprawidłowości wynikających z prawa Unii, może w stosownych przypadkach zgłosić te podejrzewane nieprawidłowości zainteresowanym państwom członkowskim i Komisji.

2.6.3 Wykorzystanie zgromadzonych danych jako dowodów

Uzgodnione i wspólne inspekcje mogą być skutecznym środkiem przeciwko skomplikowanym systemom nadużyć finansowych, ponieważ łączą w sobie zasoby, informacje i wiedzę kilku organów ścigania. Mimo to współpraca między organami ścigania może stanowić wyzwanie ze względu na niekompatybilne ramy prawne między państwami członkowskimi oraz kwestie związane z wymianą danych (więcej szczegółów w [załączniku 4](#)).

Po wyjaśnieniu faktów dowody mogą zostać wykorzystane w postępowaniu administracyjnym lub karnym zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową. Dane zgromadzone podczas inspekcji nie zawsze mogą jednak zostać wykorzystane jako dowód lub dowód naruszenia. Organy ścigania powinny zatem rozważyć dowody potrzebne prokuratorowi lub organom administracyjnym do przeprowadzenia postępowania w odniesieniu do szczegółowych sprawozdań i dowodów. Aby tak się stało, ustawodawstwo krajowe wszystkich zaangażowanych państw członkowskich musi być zgodne co do procedur gromadzenia informacji i ich znaczenia jako dowodów w sądzie.

Podejście oparte na prawie karnym jest istotne w przypadku spraw na dużą skalę i spraw złożonych, obejmujących różne rodzaje naruszeń. W tym przypadku przydatna jest ewentualna współpraca z policją, Europol i Eurojustem (określona w kroku 2 etapu planowania powyżej) w celu wszczęcia postępowania karnego lub podjęcia decyzji w sprawie dodatkowego dochodzenia.

Procedury administracyjne lub karne mogą skutkować karami finansowymi, wycofaniem

⁸ Europejska platforma na rzecz przeciwdziałania pracy nierejestrowanej (2019), dokument zawierający materiały dydaktyczne z tematycznych warsztatów przeglądowych dotyczących transgranicznych uzgodnionych i wspólnych inspekcji, Lizbona, 28 lutego–1 marca 2019 r.

przetargów publicznych, odzyskaniem niezapłaconych wynagrodzeń i składek na ubezpieczenie społeczne lub odebraniem wyłudzonych świadczeń. W zależności od powagi sprawy właściwe organy mogą podjąć decyzję o zastosowaniu kary tymczasowego zamknięcia działalności gospodarczej, aby zapobiec uchylaniu się od odpowiedzialności przez przedsiębiorstwo ogłaszające niewypłacalność.



Ważne

Urząd zgromadził dane dotyczące roli inspektorów i warunków wykorzystywania dowodów z inspekcji transgranicznych w celu przygotowania przeglądu praktyk krajowych. Więcej informacji znajduje się w [załączniku 4](#).

2.7 Koordynator wspólnego działania uzupełnia sprawozdanie z działań następczych

Inspekcja nie jest zakończona do czasu wypełnienia przez koordynatora wspólnej inspekcji sprawozdania poinspekcyjnego ([załącznik 3](#)). Organ państwa członkowskiego, który przeprowadza uzgodnioną lub wspólną inspekcję, składa Urzędowi sprawozdanie z wyników inspekcji w tym państwie członkowskim oraz z ogólnego przebiegu operacyjnego uzgodnionej lub wspólnej inspekcji w terminie sześciu miesięcy od jej zakończenia.

2.7.1 Monitorowanie i ocena wyników uzgodnionych i wspólnych inspekcji

Inspekcje transgraniczne ocenia się, aby sprawdzić, czy osiągnięto wcześniej wyznaczone cele inspekcji, oraz określić ewentualne nieprzewidziane skutki działania.

Aby właściwe organy mogły na bieżąco gromadzić informacje na temat postępów w osiąganiu celów oraz składać sprawozdania zgodnie z rozporządzeniem w sprawie Europejskiego Urzędu ds. Pracy, opracowano zestaw docelowych wskaźników ilościowych i jakościowych, o których mowa w sprawozdaniu poinspekcyjnym.

Aspekt ilościowy obejmuje dane statystyczne i dane ustrukturyzowane (liczbowe), które można wprowadzić do arkusza kalkulacyjnego i przeanalizować przy użyciu metod statystycznych.

Aspekt jakościowy ma charakter poznawczy,

obejmuje spostrzeżenia i informacje nieustrukturyzowane, które są podsumowywane i interpretowane subiektywnie, a nie matematycznie.

Jak stwierdzono powyżej, koordynator wspólnego działania jest zobowiązany do sporządzenia sprawozdania poinspekcyjnego, w którym oceni się również kluczowe wskaźniki skuteczności działania pod względem ilościowym i jakościowym.

2.8 Państwa członkowskie i Europejski Urząd ds. Pracy określają luki i potencjalne przyszłe działania

W oparciu o kluczowe wskaźniki skuteczności działania ocenione w sprawozdaniu poinspekcyjnym państwa członkowskie i Europejski Urząd ds. Pracy określają luki i potencjalne przyszłe działania – krytyczna refleksja i potencjalne usprawnienie procesów na potrzeby przyszłych inspekcji.

Skuteczna ocena wykracza poza gromadzenie, analizę i dostarczanie danych. Umożliwia ona gromadzenie i wykorzystywanie informacji, ciągłe uczenie się, korzystanie z doświadczeń w celu poprawy narzędzi i procedur, a także zwiększenie skuteczności inspekcji.

2.9 Państwa członkowskie i Europejski Urząd ds. Pracy finalizują sprawę i planują ewentualne działania następcze

Państwa członkowskie i Europejski Urząd ds. Pracy finalizują sprawę i planują ewentualne działania następcze – określenie konieczności podjęcia działań następczych w związku z inspekcjami na podstawie ustaleń. Jeżeli inspekcja następcza wymaga koordynacji i wsparcia Europejskiego Urzędu ds. Pracy, należy podpisać nową umowę.

2.9.1 Informowanie o najważniejszych ustaleniach

Oprócz komunikacji z organami ścigania, o której mowa na etapie planowania, komunikacja wewnętrzna i zewnętrzna może zmaksymalizować skuteczność inspekcji transgranicznych:

- ☑ **w wymiarze zewnętrznym**, aby informować inne organy, w tym organy w innych państwach członkowskich, w celu:
 - umożliwienia rozszerzenia sprawy i korzyści wynikających z jej ustaleń;

- lepszego zrozumienia złożonych spraw prowadzonych w kilku krajach;
- poprawy środków poprzez przeciwdziałanie lub zapobieganie podobnym systemom nadużyć finansowych oraz dzielenie się zdobytym doświadczeniem.
- ☑ **w wymiarze wewnętrznym**, aby dzielić się wynikami i wyciągniętymi wnioskami z współpracownikami i kształtować transgraniczną kulturę pracy.

Otwarte dzielenie się wynikami z opinią publiczną może również zwiększyć skuteczność inspekcji. Przykłady metod stosowanych przez organy ds. pracy w zakresie dzielenia się wynikami i wyciągania wniosków z poprzednich inspekcji w celu poprawy ich przyszłej pracy przedstawiono w polu tekstowym.

Metody wymiany informacji:

- ☑ komunikaty prasowe;
- ☑ media społecznościowe;
- ☑ ulotki;
- ☑ warsztaty służące wymianie doświadczeń;
- ☑ wspólne platformy i fora internetowe przeznaczone do uczenia się;
- ☑ możliwość utworzenia ogólnounijnej bazy danych zawierającej streszczenia przypadków inspekcji.



W jaki sposób Urząd może pomóc?

Poprzez promowanie wymiany i rozpowszechnianie doświadczeń i dobrych praktyk, w tym przykładów współpracy między właściwymi organami krajowymi.

Poprzez organizowanie wspólnych platform i forów przeznaczonych do uczenia się (on-line). Poprzez prowadzenie bazy wiedzy zawierającej najważniejsze ustalenia i wnioski wyciągnięte ze wszystkich inspekcji transgranicznych.



Przykłady komunikacji uzupełniającej

Wymiana informacji

Organy greckie i belgijskie przekazują ustalenia ze wspólnych inspekcji zainteresowanym stronom, w tym administracji inspektoratu pracy i instytucjom współpracującym, stowarzyszeniom przedsiębiorców i związkom zawodowym. W ramach Beneluksu Holandia i Belgia nawiązały silne kontakty interpersonalne prowadzące do regularnego dzielenia się wynikami w zakresie zapobiegania i oceny ryzyka. Wyniki inspekcji są również udostępniane w komunikatach prasowych, aby pomóc w zapobieganiu wykonywaniu pracy nierejestrowanej w przyszłości.

Korzystanie ze spotkań informacyjnych i arkuszy łącznikowych

We Francji po każdej wspólnej inspekcji organizowane jest spotkanie informacyjne, na którym wykorzystuje się wymianę informacji i arkusze łącznikowe.

Rejestrowanie danych z inspekcji w systemie internetowym

W Hiszpanii informacje o wspólnych inspekcjach są rejestrowane w systemie INTEGRA (baza danych Inspekcji Pracy i Ubezpieczeń Społecznych) przez zaangażowanych inspektorów. Wyniki są przekazywane inspekcjom pracy.

Źródło: Ankieta wśród członków platformy, luty 2019 r. Prezentacja podczas tematycznych warsztatów przeglądowych, które odbyły się w Portugalii w dniach 28 lutego 2019 r.–1 marca 2019 r.; Europejska platforma na rzecz przeciwdziałania pracy nierejestrowanej. Wizyta następcza w sprawie transgranicznych uzgodnionych i wspólnych inspekcji, Haga, Holandia, 3 lipca 2019 r.

2.9.2 Zachęcanie do uczenia się

Wyniki inspekcji mogą dostarczyć informacji na temat pojawiających się systemów oszustw i dopracować systemy oceny ryzyka poprzez tworzenie sygnałów ostrzegawczych lub wskaźników ryzyka oraz podkreślanie przydatnych informacji, które należy gromadzić podczas przyszłych inspekcji transgranicznych.

Wyniki mogą być również wykorzystane do udoskonalenia szkoleń i podręczników, opracowania dobrych praktyk w zakresie dzielenia się sukcesami oraz udoskonalenia szablonów (umów, sprawozdań, kwestionariuszy na miejscu).



W jaki sposób Urząd może pomóc?

Poprzez zapewnienie działań w zakresie wzajemnego uczenia się i szkoleń dostosowanych do potrzeb pracowników inspektoratów krajowych uczestniczących w działaniach transgranicznych w celu wzmocnienia potencjału organów krajowych w zakresie mobilności pracowników i koordynacji zabezpieczenia społecznego oraz poprawy spójności w stosowaniu prawa unijnego.

Poprzez opracowanie sektorowych i międzysektorowych programów szkoleniowych, w tym dla organów ścigania, oraz specjalnych materiałów szkoleniowych, w tym z wykorzystaniem metod e-uczenia się. Poprzez aktualizację wytycznych, szablonów (umów, sprawozdań, kwestionariuszy na miejscu) zgodnie z najlepszymi doświadczeniami z inspekcji.

statystycznych dostępnych w ramach istniejących badań oraz zapewniać komplementarność z wiedzą innych agencji lub służb Unii oraz organów, agencji lub służb krajowych w zakresie nadużyć finansowych, wykorzystywania, dyskryminacji, prognozowania zapotrzebowania na umiejętności oraz bezpieczeństwa i higieny pracy oraz korzystać z tej wiedzy.

2.9.3 Zapobieganie przyszłym problemom związanym z nadużyciami związanymi z mobilnością pracowników

W przypadku gdy inspekcje transgraniczne ujawniają powszechne problemy na rynku pracy, wyniki inspekcji mogą być również wykorzystane do opracowania krajowych lub ogólnounijnych kampanii na rzecz podnoszenia świadomości w celu ich rozwiązania. Takie kampanie podnoszące świadomość obejmują kampanie mające na celu informowanie osób fizycznych i pracodawców, zwłaszcza MŚP, o ich prawach i obowiązkach oraz o dostępnych dla nich możliwościach.

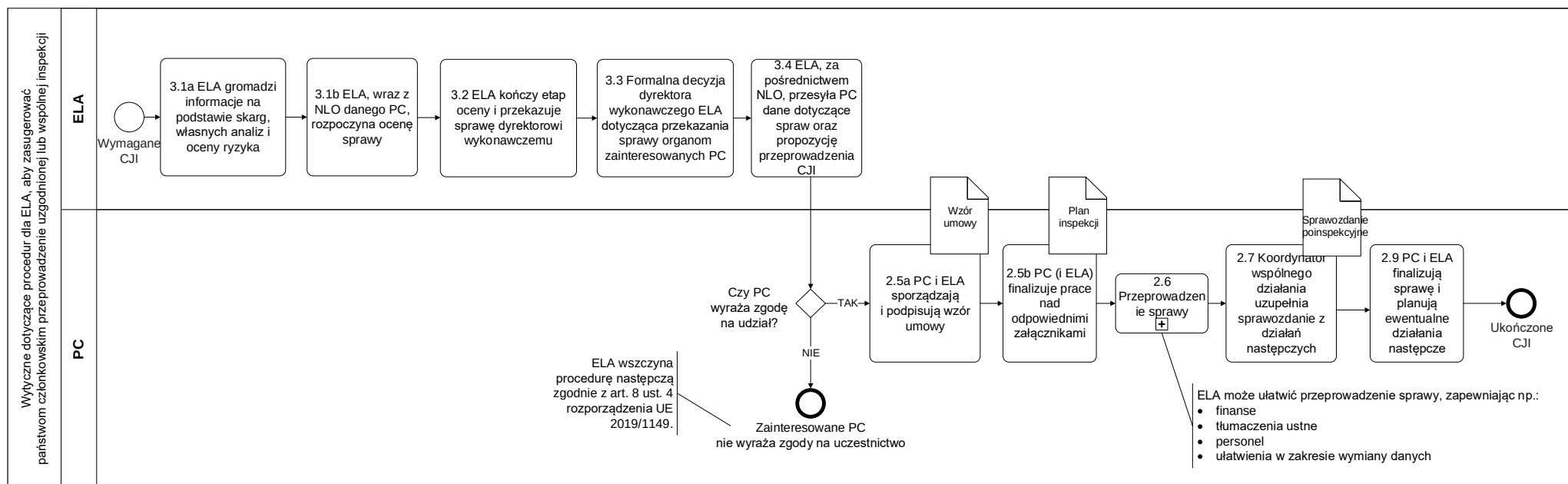
Skutecznym narzędziem może być również ocena ryzyka i analizy dotyczące mobilności pracowników i koordynacji zabezpieczenia społecznego w całej Unii. Europejski Urząd ds. Pracy ocenia ryzyko we współpracy z państwami członkowskimi oraz, w stosownych przypadkach, z partnerami społecznymi. Ocena ryzyka i prace analityczne dotyczą takich zagadnień jak nierównowaga na rynku pracy, wyzwania sektorowe i powtarzające się problemy; Urząd może również przeprowadzać ukierunkowane pogłębione analizy i badania w celu zbadania konkretnych kwestii. Przeprowadzając ocenę ryzyka i prace analityczne, Urząd musi, w miarę możliwości, korzystać z odpowiednich i aktualnych danych

3. Wytyczne dotyczące procedur dla Urzędu w celu zainicjowania uzgodnionych i wspólnych inspekcji

Zgodnie z art. 8 ust. 1 rozporządzenia w sprawie Europejskiego Urzędu ds. Pracy Urząd może z własnej inicjatywy zaproponować organom zainteresowanych państw członkowskich przeprowadzenie uzgodnionej lub wspólnej inspekcji. W wytycznych dotyczących procedury dla Europejskiego Urzędu ds. Pracy (zob. rysunek 7) określono i przedstawiono praktyczne kroki dotyczące sposobu proponowania

zainteresowanym państwom członkowskim wszczęcia uzgodnionych i wspólnych inspekcji. W tej części wytycznych szczegółowo opisano etapy 1–5, ponieważ pozostałe działania, począwszy od podpisania wzoru umowy, są takie same jak działania opisane w pkt 2.

Rysunek 7. Wytyczne dotyczące procedur dla Urzędu w celu zainicjowania uzgodnionych i wspólnych inspekcji



*Numeracja poszczególnych etapów w wytycznych dotyczących procedur jest zgodna ze szczegółowym opisem w innych punktach niniejszego dokumentu. Etapy 3.1–3.4 zostały doprecyzowane w rozdziale 2. Etapy 2.5–2.9 zostały doprecyzowane w rozdziale 3, ponieważ są one identyczne niezależnie od tego, czy podmiotem inicjującym uzgodnioną i wspólną inspekcję jest państwo członkowskie czy Urząd.

Noty wyjaśniające



Wydarzenie
początkowe



Wydarzenie
końcowe



Zadanie



Podproces



Brama



Dokument



Przepływ
sekwencyjny

3.1 Urząd gromadzi informacje na podstawie skarg, własnych analiz i oceny ryzyka

Inspekcja powinna zostać zainicjowana w wyniku poważnych skarg, powtarzających się problemów transgranicznych lub wyników oceny ryzyka (rysunek 8).

Ocena ryzyka umożliwia skuteczniejszą identyfikację, analizę i ocenę spraw związanych z mobilnością pracowników. Ryzyko można podzielić na kategorie według określonych sektorów gospodarki (np. rolnictwo, transport, budownictwo, HoReCa), rodzajów przedsiębiorstw (np. przedsiębiorstwa „skrzynki pocztowe”, agencje pracy tymczasowej) lub grup pracowników (np. pracownicy delegowani, rekrutujący, pracownicy przygraniczni, rezydenci długoterminowi).

Urząd wraz z krajowymi urzędnikami łącznikowymi zainteresowanych państw członkowskich gromadzi wszystkie dostępne informacje i na podstawie szablonu opisu sprawy ([załącznik 1](#)) przygotowuje dokument wewnętrzny podsumowujący wszystkie uzyskane istotne informacje.

badanie spraw w całym łańcuchu dostaw, w tym operacji szeregu przedsiębiorstw/podwykonawców zlokalizowanych w różnych krajach. Inspekcje wymagają dobrej znajomości prawa w zaangażowanych krajach partnerskich, dokumentów wymaganych jako dowody oraz najodpowiedniejszych technik dochodzeniowych lub pomocy zewnętrznej (udzielanej przez policję, partnerów społecznych itp.). W związku z tym w niektórych złożonych przypadkach konieczne jest zaangażowanie innych zainteresowanych stron – innych państw członkowskich, organów krajowych lub międzynarodowych (takich jak EU-OSHA, Europol, Eurojust), w tym, w stosownych przypadkach, partnerów społecznych. Europejski Urząd ds. Pracy określi i wyjaśni, dlaczego powinny być zaangażowane i jakie działania powinny podjąć.

W przypadku przeprowadzania inspekcji z udziałem innych zainteresowanych stron kluczowe znaczenie ma zaangażowanie wszystkich zainteresowanych stron w proces planowania. Cele inspekcji, rola każdej zainteresowanej strony, zastosowana metodologia, osoba lub osoby odgrywające wiodącą rolę oraz sposób, w jaki informacje będą

Rysunek 8. System oceny ryzyka w zakresie rozwiązywania problemów związanych z mobilnością pracowników



Europejski Urząd ds. Pracy określa zainteresowaną stronę

Rosnąca złożoność nadużyć związanych z mobilnością pracowników wymaga bardziej złożonych inspekcji transgranicznych w co najmniej dwóch państwach członkowskich. Umożliwia ona

przekazywane i zgłaszane, muszą być jasne dla każdej zainteresowanej strony.

Policja i prokuratura mogą wspierać inspekcje transgraniczne w sektorach wysokiego ryzyka lub w złożonych sprawach dotyczących nadużyć finansowych i wyzysku pracowników, poprzez

zamykanie miejsc pracy, stosowanie alternatywnych technik dochodzeniowych (np. podsłuch telefoniczny/przeszukanie w domu) oraz poprzez zagwarantowanie bezpieczeństwa inspektorów.

Partnerzy społeczni (stowarzyszenia pracodawców i związki zawodowe) mogą pomóc w ujawnieniu nieprawidłowości w zakresie prawa pracy lub schematów nadużyć finansowych dzięki analizie rynku pracy i lokalnym informacjom na temat warunków pracy i podwykonawców. Na przykład w niektórych krajach partnerzy społeczni sprawdzają, czy porozumienia zbiorowe są przestrzegane; informacje te mogą stanowić uzupełnienie analizy ryzyka lub działań inspekcyjnych. Partnerzy społeczni mogą również pomóc w przygotowaniu inspekcji transgranicznych poprzez zapewnienie wiedzy specjalistycznej w zakresie oceny standardów pracy, zdrowia i bezpieczeństwa. Podobnie jak w przypadku inspekcji krajowych, partnerzy społeczni mogą również uczestniczyć w inspekcjach transgranicznych, aby wspierać inspektorów swoją wiedzą na temat sektora i konkretnych kwestii związanych z mobilnością pracowników. Jednakże, podobnie jak w przypadku statusu inspektorów zagranicznych, status przedstawiciela partnerów społecznych może również napotykać bariery prawne. Więcej informacji można znaleźć w przykładach współpracy z partnerami⁹.

3.2 Urząd kończy ocenę i przekazuje sprawę dyrektorowi wykonawczemu.

Na podstawie uzyskanych informacji Europejski Urząd ds. Pracy ocenia istotność sprawy. Ocena sprawy opiera się na zestawie uzgodnionych kryteriów.

Opracowanie kryteriów oceny sprawy przez Europejski Urząd ds. Pracy jest takie same jak w pkt 2.4 niniejszych wytycznych. Po zakończeniu etapu oceny przez Europejski Urząd ds. Pracy sprawa jest przekazywana dyrektorowi wykonawczemu.

3.3 Formalna decyzja dyrektora wykonawczego Europejskiego Urzędu ds. Pracy dotycząca przekazania sprawy organom zainteresowanych państw członkowskich

Na podstawie etapu oceny i oceny sprawy zgodnie z kryteriami określonymi powyżej dyrektor wykonawczy Europejskiego Urzędu ds. Pracy podejmuje decyzję o ewentualnym przekazaniu danej sprawy organom zainteresowanych państw członkowskich.

Uzgodnione i wspólne inspekcje wymagają zgody zainteresowanych państw członkowskich.

3.4 Europejski Urząd ds. Pracy, za pośrednictwem krajowych urzędników łącznikowych, przesyła państwom członkowskim dane dotyczące spraw oraz propozycję przeprowadzenia uzgodnionej i wspólnej inspekcji

Europejski Urząd ds. Pracy, za pośrednictwem krajowych urzędników łącznikowych, przesyła dane dotyczące sprawy (pismo zawierające najwięcej dostępnych informacji, jak opisano w szablonie opisu sprawy) oraz wnioski o przeprowadzenie uzgodnionej i wspólnej inspekcji do państwa członkowskiego.

Możliwe są dwa scenariusze:

- ☑ Zainteresowane państwo członkowskie wyraża zgodę na uczestniczenie i przystępuje do podpisania wzoru umowy z Europejskim Urzędem ds. Pracy.
- ☑ Zainteresowane państwo członkowskie nie wyraża zgody na uczestnictwo.

W przypadku gdy jedno lub więcej państw członkowskich postanowi nie uczestniczyć w uzgodnionej lub wspólnej inspekcji, organy krajowe pozostałych państw członkowskich przeprowadzają taką inspekcję wyłącznie w uczestniczących państwach członkowskich. Państwa członkowskie, które postanowiły nie uczestniczyć w inspekcji,

⁹ Źródło: Europejska platforma na rzecz przeciwdziałania pracy nierejestrowanej. Tematyczne warsztaty przeglądowe na temat

uzgodnionych i wspólnych inspekcji, Lizbona, Portugalia, 28 lutego–1 marca 2019 r.

zachowują poufność informacji na temat takiej inspekcji.

Zgodnie z art. 8 ust. 4 rozporządzenia w sprawie Europejskiego Urzędu ds. Pracy Urząd ustanawia i przyjmuje warunki w celu zapewnienia odpowiednich działań następczych, w sytuacji gdy państwo członkowskie postanawia nie uczestniczyć w uzgodnionej lub wspólnej inspekcji. W takich przypadkach:

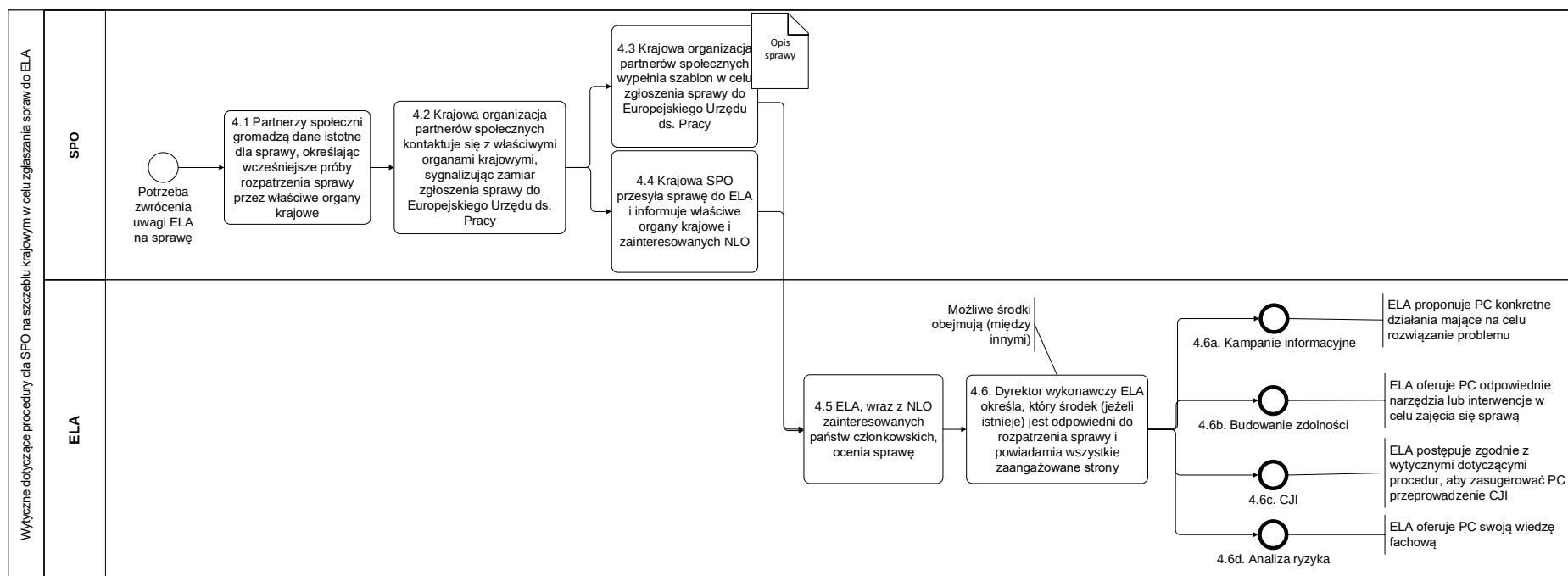
- ☑ Zainteresowane państwo członkowskie bez zbędnej zwłoki powiadamia Urząd i pozostałe zainteresowane państwa członkowskie na piśmie, w tym drogą elektroniczną, o przyczynach swojej decyzji oraz ewentualnie o środkach, jakie zamierza zastosować w celu rozwiązania sprawy (określając konkretne działania i okres), jeżeli takie istnieją.
- ☑ Po uzyskaniu informacji, zainteresowane państwo członkowskie informuje Urząd i inne państwa członkowskie o wynikach podjętych przez nie środków.
- ☑ Urząd może zaproponować, by państwo członkowskie, które nie uczestniczyło w uzgodnionej lub wspólnej inspekcji, dobrowolnie przeprowadziło własną inspekcję.

4. Wytyczne dotyczące procedury dla organizacji partnerów społecznych na szczeblu krajowym w celu zgłaszania spraw do Urzędu

Zgodnie z art. 8 ust. 1 rozporządzenia w sprawie Europejskiego Urzędu ds. Pracy organizacje partnerów społecznych na szczeblu krajowym mogą zgłaszać sprawy Urzędowi. W wytycznych dotyczących procedury dla

organizacji partnerów społecznych (zob. rysunek 9) określono i przedstawiono praktyczne etapy dotyczące sposobu zgłaszania spraw do Urzędu i ich oceny.

Rysunek 9. Wytyczne dotyczące procedury dla organizacji partnerów społecznych na szczeblu krajowym w celu zgłaszania spraw do Urzędu



* Numeracja poszczególnych etapów w wytycznych dotyczących procedur jest zgodna ze szczegółowym opisem poniżej.

Noty wyjaśniające



Wydarzenie początkowe



Wydarzenie końcowe



Zadanie



Podproces



Brama



Dokument



Przepływ sekwencyjny

4.1 Partnerzy społeczni gromadzą dane istotne dla sprawy, określając wcześniejsze próby rozpatrzenia sprawy przez właściwe organy krajowe

Organizacje partnerów społecznych na szczeblu krajowym (stowarzyszenia pracodawców i związki zawodowe) mogą przeciwdziałać potencjalnym problemom związanym z mobilnością pracowników, zgłaszając sprawę do Urzędu w wyniku poważnych skarg, powracających problemów transgranicznych lub wyników oceny ryzyka.

Organizacje partnerów społecznych gromadzą dane istotne dla sprawy, określając wcześniejsze próby, a także przekazują Urzędowi informacje i doświadczenia dotyczące kwestii związanych z mobilnością pracowników.

Organizacje partnerów społecznych mogą pomóc w ujawnieniu nieprawidłowości w prawie pracy lub nadużyć finansowych poprzez analizę rynku pracy i lokalne informacje na temat warunków pracy i podwykonawców. Na przykład w niektórych krajach partnerzy społeczni sprawdzają, czy porozumienia zbiorowe są przestrzegane; informacje te mogą stanowić uzupełnienie analizy ryzyka lub działań inspekcyjnych.

Sprawa powinna dotyczyć:

- ✓ nieprzestrzegania obowiązujących europejskich i krajowych przepisów dotyczących swobodnego przepływu pracowników; lub
- ✓ nieprzestrzegania obowiązujących przepisów europejskich i krajowych dotyczących swobodnego przepływu usług (delegowanie pracowników).



Przykłady działań organizacji partnerów społecznych

Najczęstsze działania to **wspólne inicjatywy**, które opierają się na już istniejących ustaleniach negocjacyjnych. W Danii, Holandii i we Włoszech partnerzy społeczni wspólnie uzgodnili ustanowienie systemów monitorowania stosowania porozumień zbiorowych (w sektorze agencji pracy tymczasowej lub rolnictwa).

W niektórych krajach (np. w Słowenii i

Holandii) występuje **współpraca między związkami zawodowymi a inspektoratami pracy**.

Niektóre związki zawodowe ustanowiły **systemy rozpatrywania skarg** (zwłaszcza ze strony pracowników migrujących) lub monitorowania nadużyć pracodawców w sektorach wysokiego ryzyka. Fakt ten został odnotowany w Słowenii przez Stowarzyszenie Wolnych Związków Zawodowych (ZSSS), na Cyprze przez Pancypryjską Federację Pracy (PEO), a we Włoszech przez Włoską Konfederację Pracowniczych Związków Zawodowych (CISL). W Holandii podmioty powiązane z Federacją Holenderskich Związków Zawodowych (FNV) utworzyły działy ds. skarg w celu zgłaszania nielegalnych praktyk. Mogą one odnosić się do naruszeń porozumień zbiorowych i innych nielegalnych działań, jak również zarzutów dotyczących handlu ludźmi.

Inne formy zaangażowania organizacji partnerów społecznych to kampanie informacyjne lub **podnoszące świadomość**, takie jak ta przeprowadzona przez Federację Niemieckich Związków Zawodowych (DGB). Kampania jest koordynowana przez Stowarzyszenie Praca i Życie (Arbeit und Leben e.V.) w Berlinie i wspierana przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP) i Międzynarodową Organizację ds. Migracji (IOM).

Przykład Republiki Czeskiej pokazuje, w jaki sposób **dialog, wspólne inicjatywy i kampanie** rządu, partnerów społecznych i organizacji pozarządowych mogą doprowadzić do przyjęcia zintegrowanego podejścia opartego na współpracy trójstronnej. Republika Czeska przyjęła przepisy i politykę, które zostały opracowane we współpracy z partnerami społecznymi i organizacjami pozarządowymi. Aby zapewnić skuteczne monitorowanie, organizowane są regularne szkolenia dla pracowników odpowiednich organów publicznych oraz zwiększono liczbę inspekcji pracy. Partnerzy społeczni przyjęli umowy ogólne i porozumienia na poziomie przedsiębiorstwa, natomiast pracodawcy rozważają również stworzenie czarnej listy pośredników na rynku

pracy, którzy nie spełniają wymogów, aby zwiększyć świadomość i zwalczać nieuczciwą konkurencję.

Źródło: Eurofound, rozporządzenie w sprawie pośredników na rynku pracy i rola partnerów społecznych w zapobieganiu handlowi ludźmi do celów wycisku w pracy (Regulation of labour market intermediaries and the role of social partners in preventing trafficking of labour)

4.2 Krajowa organizacja partnerów społecznych kontaktuje się z właściwymi organami krajowymi, sygnalizując zamiar zgłoszenia sprawy do Europejskiego Urzędu ds. Pracy

Krajowa organizacja partnerów społecznych podsumowuje wszystkie ważne informacje uzyskane na pierwszym etapie i przekazuje je właściwym organom krajowym, sygnalizując zamiar zgłoszenia sprawy do Europejskiego Urzędu ds. Pracy. Organizacja partnerów społecznych omawia z władzami krajowymi obawy i ich skutki wynikające z uzyskanych informacji dotyczących nieprawidłowości w zakresie prawa pracy lub schematów nadużyć finansowych poprzez analizę rynku pracy, lokalne informacje na temat warunków pracy i podwykonawców itp.

Wyniki dyskusji mogą być m.in. następujące:

- ☑ Organizacja partnerów społecznych i właściwe organy krajowe oceniają potrzebę podjęcia działania. W przypadku gdy przewiduje się inspekcję transgraniczną, państwo członkowskie może postępować zgodnie z wytycznymi dotyczącymi procedur pracy określonymi w pkt 2.
- ☑ W przypadku gdy organizacja partnerów społecznych i właściwe organy krajowe nie zgodzą się co do potrzeby podjęcia działania lub co do rodzaju działania lub jeżeli organy krajowe nie podejmą działań na wniosek organizacji partnerów społecznych, organizacja ta może zgłosić sprawę do Europejskiego Urzędu ds. Pracy.

4.3 Krajowa organizacja partnerów społecznych wypełnia szablon w celu zgłoszenia sprawy do Europejskiego Urzędu ds. Pracy

Krajowa organizacja partnerów społecznych wypełnia szablon opisu sprawy ([załącznik 1](#)), aby zgłosić sprawę do Urzędu (w zakresie, w jakim posiada niezbędne informacje). Więcej informacji na temat wypełniania opisu sprawy znajduje się w pkt 2.2 niniejszych wytycznych.

4.4 Krajowa organizacja partnerów społecznych przesyła sprawę do Europejskiego Urzędu ds. Pracy i informuje właściwe organy krajowe i zainteresowane krajowego urzędnika łącznikowego

Organizacja partnerów społecznych przesyła wypełniony opis sprawy do Europejskiego Urzędu ds. Pracy. Musi również przekazać te informacje właściwym organom krajowym i krajowym urzędnikom łącznikowym.

4.5 Europejski Urząd ds. Pracy, wraz z krajowymi urzędnikami łącznikowymi zainteresowanych państw członkowskich, ocenia sprawę

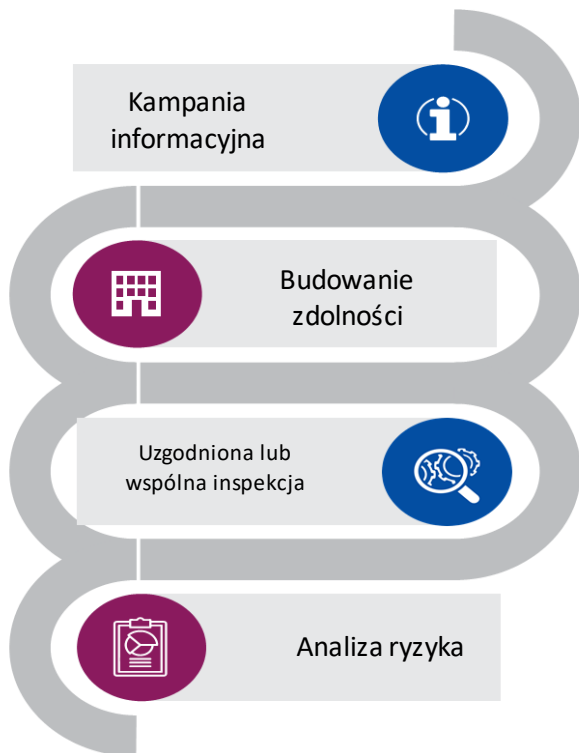
Europejski Urząd ds. Pracy, wraz z krajowymi urzędnikami łącznikowymi zainteresowanych państw członkowskich, jak najszybciej, ale nie później niż w ciągu 14 dni, ocenia sprawę w oparciu o zestaw uzgodnionych kryteriów. Urząd priorytetowo traktuje ocenę pilnych przypadków i może zwrócić się do organizacji partnerów społecznych o dodatkowe informacje w celu ułatwienia oceny. Pilne sprawy będą traktowane priorytetowo, ale kryteria oceny nadal będą miały zastosowanie.

Opracowanie kryteriów oceny sprawy przez Europejski Urząd ds. Pracy jest takie same jak w pkt 2.4 niniejszych wytycznych.

4.6 Dyrektor wykonawczy Europejskiego Urzędu ds. Pracy określa, który środek (jeżeli istnieje) jest odpowiedni do rozpatrzenia sprawy i powiadamia wszystkie zaangażowane strony

Na podstawie powyższej oceny dyrektor wykonawczy Urzędu określa, jaki środek (jeżeli istnieje) jest odpowiedni do rozpatrzenia sprawy i powiadamia wszystkie zaangażowane strony, uzasadniając decyzję. Możliwe środki obejmują (między innymi) kampanie informacyjne, budowanie zdolności, uzgodnione i wspólne inspekcje lub analizę ryzyka (zob. rysunek 10). W przypadku podejrzenia nieprawidłowości, które nie wchodzą bezpośrednio w zakres Europejskiego Urzędu ds. Pracy, Urząd może zgłosić je odpowiednim zainteresowanym stronom (pkt 2.6.2).

Rysunek 10. Środki służące rozwiązaniu sprawy



4.6.1 Kampania informacyjna

Kampanie podnoszące świadomość, w tym kampanie informujące osoby fizyczne i pracodawców, zwłaszcza MŚP, o ich prawach i obowiązkach oraz dostępnych dla nich możliwościach. Europejski Urząd ds. Pracy proponuje państwom członkowskim konkretne działania mające na celu rozwiązanie tej kwestii, w razie potrzeby z udziałem partnerów społecznych.

4.6.2 Budowanie zdolności

Europejski Urząd ds. Pracy oferuje państwom członkowskim odpowiednie narzędzia lub interwencje w celu zajęcia się sprawą poprzez następujące działania:

- ✓ Opracowanie, we współpracy z organami krajowymi i, w stosownych przypadkach, z partnerami społecznymi, wspólnych niewiążących wytycznych do wykorzystania przez państwa członkowskie i partnerów społecznych, w tym wytycznych dotyczących inspekcji w przypadkach o wymiarze transgranicznym, a także wspólnych definicji i wspólnych pojęć, w oparciu o odpowiednie prace na szczeblu krajowym i unijnym.
- ✓ Promowanie i wspieranie wzajemnej pomocy w formie działań partnerskich lub grupowych, a także wymiany pracowników i programów

oddelegowania między organami krajowymi.

- ✓ Promowanie wymiany i rozpowszechniania doświadczeń i dobrych praktyk, w tym przykładów współpracy między właściwymi organami krajowymi.
- ✓ Opracowanie sektorowych i międzysektorowych programów szkoleniowych, w tym dla inspektoratów pracy, oraz specjalnych materiałów szkoleniowych, w tym z wykorzystaniem metod e-uczenia się.

4.6.3 Uzgodniona lub wspólna inspekcja

Europejski Urząd ds. Pracy postanawia wsząć procedury na podstawie wytycznych dotyczących procedur, aby zaproponować państwom członkowskim przeprowadzenie uzgodnionej i wspólnej inspekcji. W takim przypadku Urząd postępuje zgodnie z wytycznymi dotyczącymi procedur określonymi w pkt 3. Partnerzy społeczni mogą być zaangażowani w przeprowadzanie inspekcji zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową. Europejski Urząd ds. Pracy dopilnowuje, by organizacje partnerów społecznych były informowane o postępach i wynikach sprawy.

4.6.4 Analiza ryzyka

Europejski Urząd ds. Pracy oferuje swoją wiedzę fachową państwom członkowskim w celu przeprowadzenia oceny/analizy ryzyka. Na mocy rozporządzenia Europejski Urząd ds. Pracy, we współpracy z państwami członkowskimi i, w stosownych przypadkach, z partnerami społecznymi, ocenia ryzyko i przeprowadza analizy dotyczące mobilności pracowników i koordynacji zabezpieczenia społecznego w całej Unii. Ocena ryzyka i prace analityczne dotyczą takich zagadnień jak nierównowaga na rynku pracy, wyzwania sektorowe i powtarzające się problemy; Urząd może również przeprowadzać ukierunkowane pogłębione analizy i badania w celu zbadania konkretnych kwestii. Przeprowadzając ocenę ryzyka i prace analityczne, Urząd, w miarę możliwości, korzysta z odpowiednich i aktualnych danych statystycznych dostępnych w ramach istniejących badań oraz zapewnia komplementarność z wiedzą agencji lub służb Unii oraz organów, agencji lub służb krajowych w zakresie nadużyć finansowych, wykorzystywania, dyskryminacji, prognozowania zapotrzebowania na umiejętności oraz bezpieczeństwa i higieny pracy oraz korzysta z tej wiedzy.



W jaki sposób Urząd może pomóc?

Oferując wsparcie techniczne, administracyjne, finansowe lub inne na rzecz kampanii informacyjnej mającej na celu rozwiązanie problemu.

Załącznik 1 Opis sprawy

OPIS SPRAWY

Inspekcja ta jest przeprowadzana zgodnie z prawem lub praktyką państwa członkowskiego, w którym ma miejsce inspekcja. Niniejsza umowa nie ma wpływu na żadne istniejące dwustronne/wielostronne umowy ani protokoły ustaleń zawarte przez uczestniczące państwa członkowskie. Strony niniejszej umowy wypełniają tylko te części, które nie mają znaczenia dla danej sprawy.

Przedmiot:

Numer referencyjny:

1. Kontekst sprawy

Proszę przedstawić ogólny opis pierwotnej skargi lub informacji. Proszę krótko wymienić wszystkie istotne informacje na temat sprawy i dostępne już dowody, np. w postaci badań wstępnych lub wspólnej oceny ryzyka, przeprowadzonych już dochodzeń, w tym stwierdzonych naruszeń, oraz przedstawić informacje na temat działań już podjętych w celu rozwiązania problemu na szczeblu krajowym lub unijnym, wyniki tych działań oraz zaangażowanie innych państw członkowskich lub zainteresowanych stron (w stosownych przypadkach).

2. Sektor i podmioty, które mają być poddane inspekcji w każdym państwie członkowskim

Proszę określić sektor oraz, jeśli to możliwe na tym etapie, nazwę przedsiębiorstwa lub przedsiębiorstw, które mają być objęte działaniem.

3. Krajowy koordynator (koordynatorzy) inspekcji

Proszę podać dane kontaktowe podmiotu i osoby odpowiedzialnej za koordynację na szczeblu krajowym proponowanej uzgodnionej/wspólnej inspekcji w odniesieniu do wnioskującego państwa członkowskiego oraz, w miarę możliwości, do pozostałych zainteresowanych państw członkowskich.

4. Inne zainteresowane strony i liczba uczestniczących osób

Proszę wymienić wszystkie inne zaangażowane organizacje krajowe lub międzynarodowe, w tym, w stosownych przypadkach, organizacje partnerów społecznych.

5. Liczba przedsiębiorstw i pracowników mobilnych objętych inspekcją

Proszę podać szacunkową liczbę przedsiębiorstw i pracowników mobilnych (w tym pracowników delegowanych, samozatrudnionych, o innym statusie (np. właściciel przedsiębiorstwa, wolontariusz)) bezpośrednio zaangażowanych w daną sprawę, tak aby Urząd mógł ocenić wpływ ewentualnych naruszeń na pracowników lub na rynek pracy.

6. Szacowane koszty do pokrycia przez Europejski Urząd ds. Pracy i inne wsparcie

Proszę podać szczegółowe informacje na temat wsparcia, o które zwrócono się do Urzędu ds. Pracy w związku z inspekcją, w tym przybliżone szacunkowe koszty (transport, zakwaterowanie, tłumaczenia

ustne, porady prawne, narzędzia informatyczne itp.).

Załącznik 2 Wzór umowy

WZÓR UMOWY XX/2020 W SPRAWIE TRANSGRANICZNYCH UZGODNIONYCH I WSPÓLNYCH INSPEKCJI

Inspekcja ta jest przeprowadzana zgodnie z prawem lub praktyką państwa członkowskiego, w którym ma miejsce inspekcja. Niniejsza umowa nie ma wpływu na żadne istniejące dwustronne/wielostronne umowy ani protokoły ustaleń zawarte przez uczestniczące państwa członkowskie. Niniejsza umowa nie pociąga za sobą żadnych zobowiązań prawnych dla stron podpisujących, innych niż te opisane w rozporządzeniu (UE) 2019/1149. Strony niniejszej umowy wypełniają tylko te części, które nie mają znaczenia dla danej sprawy.

1. Strony umowy

Państwo członkowskie A

Nazwa koordynującego krajowego organu ścigania:

Państwo członkowskie B*

Nazwa koordynującego krajowego organu ścigania:

Europejski Urząd ds. Pracy

2. Koordynatorzy

Główny koordynator

Imię i nazwisko głównego koordynatora uzgodnionej/wspólnej inspekcji:

[Główny koordynator będzie odpowiadał za kwestie organizacyjne i proceduralne, w tym za sporządzanie sprawozdań. Wyznaczona osoba powinna być, co do zasady, jednym z koordynatorów krajowych lub odpowiedzialnym urzędnikiem Europejskiego Urzędu ds. Pracy.]

Państwo członkowskie A

Imię i nazwisko odpowiedzialnego koordynatora krajowego:

Państwo członkowskie B*

Imię i nazwisko odpowiedzialnego koordynatora krajowego:

Europejski Urząd ds. Pracy

Imię i nazwisko odpowiedzialnego urzędnika Europejskiego Urzędu ds. Pracy:

Imię i nazwisko krajowego urzędnika łącznikowego [państwa członkowskiego A]:

Imię i nazwisko krajowego urzędnika łącznikowego [państwa członkowskiego B*]:

3. Rola wizytujących urzędników z innych państw członkowskich i Europejskiego Urzędu ds. Pracy

(Art. 9 ust. 3 i 5 rozporządzenia ustanawiającego)

* W stosownych przypadkach dodać państwa członkowskie C, D itd.

4. Format i ramy czasowe inspekcji

Proszę określić, czy inspekcja jest wspólna czy uzgodniona i czy ma charakter ogólny, czy też dotyczy konkretnej kwestii.

Strony zgadzają się na przeprowadzenie:

- ☐ **uzgodnionej** ogólnej inspekcji
- ☐ **uzgodnionej** ukierunkowanej inspekcji
- ☐ **wspólnej ogólnej** inspekcji
- ☐ **wspólnej ukierunkowanej** inspekcji

przez okres [wskazać konkretny okres], która ma mieć miejsce w następujących państwach członkowskich:

5. Zakres uzgodnionej/wspólnej inspekcji

Aby zapoznać się z definicjami stosowanej terminologii, można skorzystać z [Glosariusza terminów](#) opracowanego w ramach europejskiej platformy na rzecz przeciwdziałania pracy nierejestrowanej.

Uzgodniona/wspólna inspekcja ma na celu zwalczanie:

- ☐ nieprzestrzegania obowiązujących europejskich i krajowych przepisów dotyczących swobodnego przepływu pracowników; lub
- ☐ nieprzestrzegania obowiązujących przepisów europejskich i krajowych dotyczących swobodnego przepływu usług (delegowanie pracowników)

Proszę określić docelowy sektor gospodarki:

Proszę określić krótko- i długoterminowe cele inspekcji:

[Celami krótkoterminowymi może być nakładanie kar, odzyskiwanie składek, zamykanie przedsiębiorstw, ochrona pracowników mobilnych itp. Celami długoterminowymi może być ograniczenie pracy nierejestrowanej w danym sektorze.]

6. Koordynacja i wsparcie Europejskiego Urzędu ds. Pracy

Proszę określić rodzaj koordynacji lub wsparcia uzgodnionego z Europejskim Urzędem ds. Pracy oraz, w stosownych przypadkach, określić orientacyjną kwotę wnioskowanego wsparcia finansowego:

[Urząd może zapewniać wsparcie koncepcyjne, logistyczne i techniczne oraz, w stosownych przypadkach, wiedzę prawniczą, w tym usługi w zakresie tłumaczeń pisemnych i ustnych.]

7. Inne zainteresowane strony

Proszę wymienić wszystkie organizacje, które będą zaangażowane w inspekcję i określić ich rolę.

8. Plan inspekcji

Strony niniejszej umowy sporządzą szczegółowy plan inspekcji zgodnie z szablonem przedstawionym w załączniku.

Podpisy

Państwo członkowskie A	Państwo członkowskie B*	Europejski Urząd ds. Pracy
Imię i nazwisko: Stanowisko: Instytucja: Data:	Imię i nazwisko: Stanowisko: Instytucja: Data:	Imię i nazwisko: Stanowisko: Data:

Załącznik 2a Plan inspekcji

PLAN INSPEKCJI

Niniejszy plan inspekcji ma zastosowanie zawsze wtedy, gdy przewiduje się udział pracowników Urzędu w uzgodnionej lub wspólnej inspekcji. Jeżeli nie przewiduje się udziału pracowników Urzędu, zachęca się do korzystania z niniejszego planu inspekcji jako wytycznych dla uczestników i można z niego korzystać na zasadzie dobrowolności. Niniejszy dokument można dostosować do przepisów i praktyk obowiązujących w państwach członkowskich uczestniczących w uzgodnionej i wspólnej inspekcjach, a także zawiera on szczegółowe przykłady postępowania w ramach uzgodnionej i wspólnej inspekcji. Części niniejszego dokumentu mogą być w razie potrzeby powielane w zależności od liczby państw członkowskich uczestniczących w uzgodnionej i wspólnej inspekcji (dla państwa członkowskiego B, C, D itd.).

Przedmiot:

Numer referencyjny:

Briefing i spotkanie informacyjne

Ogólne porozumienie co do metody przeprowadzania briefingu i spotkań informacyjnych

Przykład: Przed inspekcją i po jej zakończeniu w [miejsce] o godzinie [godzina] odbędzie się briefing/spotkanie informacyjne. Konieczne jest, aby wszystkie zainteresowane jednostki/osoby oraz, w stosownych przypadkach, pracownicy Urzędu byli obecni w celu przygotowania i oceny działania, wymiany informacji zwrotnych i określenia ewentualnych dalszych działań. W celu poinformowania uczestników uzgodnionej lub wspólnej kontroli należy wyjaśnić cele:

- uzyskiwanie dokumentów administracyjnych
- rozmowy z pracownikami i kierownikami

Briefing PC A:

Zespół A1

Adres:
Godzina spotkania:

Zespół A2

Adres:
Godzina spotkania:

Briefing PC B*:

Zespół B1

Adres:
Godzina spotkania:

Zespół B2

Adres:
Godzina spotkania:

Godzina wejścia na miejsce inspekcji: (dd/mm/rrrr hh:mm)

Podmiot poddany inspekcji: (imię i nazwisko i dane kontaktowe)

Właściciel/zarząd: (imię i nazwisko i dane kontaktowe)

Podwykonawcy/przedsiębiorstwa powiązane: (imię i nazwisko i dane kontaktowe)

Inne strony, które mają zostać poddane inspekcji: (imię i nazwisko i dane kontaktowe)

Koordinacja wymiany danych

Proszę określić, która osoba lub osoby będą odpowiedzialne za wymianę wszystkich istotnych danych, w tym, w stosownych przypadkach, jednostkę koordynującą Urzędu oraz podać, jakie kanały komunikacji będą wykorzystywane (np. IMI). Proszę podać dane kontaktowe, takie jak imię i nazwisko, numer telefonu i adres poczty elektronicznej.

* W stosownych przypadkach dodać państwa członkowskie C, D itd.

Praktyczne porozumienia w państwie członkowskim A

1. Skład zespołów w państwie członkowskim A:

Zespół 1: np. zespół odpowiedzialny za badanie głównego podmiotu poddanego inspekcji, (pod)wykonawcy, ...

Miejsce spotkania:

Godzina spotkania:

Koordynator zespołu: [imię i nazwisko i dane kontaktowe]

Imię i nazwisko	Numer telefonu	Rola
		np. komendant policji
		np. naczelnik inspekcji pracy
		np. inspektor pracy
		np. pracownicy Europejskiego Urzędu ds. Pracy

2. Proszę opisać przewidywane środki, które mają zostać podjęte przez zespoły w państwie członkowskim A:

np.

- wizyta w głównym podmiocie poddanym inspekcji zgodnie ze standardowymi procedurami
- rozmowa z pracodawcą
- przesłuchania pracowników
- wizyta w biurze księgowego zgodnie ze standardowymi procedurami
- wyszukiwanie odpowiednich dokumentów i sporządzanie kopii

3. Pożądane informacje/dokumenty/dowody, które należy uzyskać w podmiocie poddanym inspekcji od dnia [dd/mm/rrrr]:

np.

- karty ewidencji czasu pracy, listy płac
- umowy pisemne
- wiadomości e-mail dotyczące personelu
- wszystkie faktury przychodzące/wychodzące
- transakcje bankowe
- zaświadczenia A1

4. Metodyka i dalsze instrukcje:

a) Przeprowadzanie rozmów z pracownikami i innymi zainteresowanymi osobami:

- Proszę opisać sposób przeprowadzania rozmów z pracownikami i innymi zainteresowanymi osobami (pracodawca, kierownik zakładu, przedstawiciele...), zgodnie z ustawodawstwem krajowym i bez uszczerbku dla kompetencji i praw zbiorowych partnerów społecznych, w stosownych przypadkach, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową.
- Proszę podkreślić potrzebę wyjaśnienia pracownikom ich praw i obowiązków oraz korzyści,

jakie mogą odnieść ze współpracy.

- Proszę użyć standaryzowanych kwestionariuszy wywiadów dla różnych typów respondentów (pracownicy, brygadzysta, kierownik, kierowca, klient...).
- Proszę zapoznać się z kwestionariuszami przed inspekcją.
- W razie potrzeby proszę korzystać z usług tłumaczy ustnych (ciężar dowodu i właściwe przestrzeganie wymogów prawnych) lub mediatorów kulturowych (w celu ułatwienia kontaktów między inspektorami a osobami, z którymi przeprowadzono rozmowy, w szczególności w przypadku obywateli państw trzecich).
- Proszę tworzyć mieszane zespoły.

b) Zbieranie informacji

- Przy wchodzeniu do miejsca pracy proszę zwrócić szczególną uwagę na to, co robią ludzie, z kim pracują, jakie noszą ubrania robocze itp. Proszę zrobić notatkę, ponieważ obserwacje wizualne są ważne. W stosownych przypadkach i jeżeli zezwala na to ustawodawstwo krajowe, proszę rozważyć wykonanie zdjęć/wideo.
- Proszę zwrócić należytą uwagę na przedłożone dokumenty tożsamości. Istnieje ryzyko, że zostaną przedłożone fałszywe dokumenty.
- Proszę zwrócić uwagę na dane dotyczące pojazdów służbowych (numery rejestracyjne itp.).
- W stosownych przypadkach proszę określić szczególny rodzaj dowodów, które należy zgromadzić (np. dowody wideo, oryginalne dokumenty).

c) Wnioski dla współpracowników z państwa członkowskiego B*:

- W przypadku gdy pracownicy wspominają o pobieraniu świadczeń społecznych w państwie członkowskim B, proszę skontaktować się z [imię i nazwisko] w celu weryfikacji.
- Jeżeli właściciel podmiotu poddanego inspekcji zostanie zidentyfikowany podczas inspekcji w państwie członkowskim B, proszę zebrać obszerne informacje dotyczące [xxxxx].

d) Instrukcje dotyczące bezpieczeństwa:

- Bezpieczeństwo uczestników jest zawsze sprawą najwyższej wagi.
- Kontrole przeprowadza się zawsze w parach co najmniej dwóch osób.
- Uczestnicy utrzymują kontakt wzrokowy tak często, jak to możliwe.
- Uczestnicy nigdy nie zostawiają współpracownika samego na terenie przedsiębiorstwa. Opuszczanie miejsca inspekcji musi zawsze odbywać się w porozumieniu z głównym koordynatorem.
- Proszę wskazać inspektorat/instytucję, która zapewni sprzęt ochronny.

e) Rozwiązania logistyczne:

- Transport do miejsca inspekcji zostanie zorganizowany przez [imię i nazwisko] i transport odjeżdża z [miejsce] o godzinie [czas].
- Wszystkie jednostki uczestniczące będą miały przy sobie dokumenty identyfikacyjne.
- Następujące narzędzia zostaną udostępnione zespołom inspekcyjnym: [przenośne skanery, pamięci przenośne typu flash, aparaty fotograficzne/kamery wideo itp.]

f) Dalsze instrukcje lub sprawy różne:

- W przypadku ujawnienia dokumentów papierowych proszę je zająć w celu sporządzenia kopii cyfrowych, a podmiotowi poddanemu inspekcji wydaje się pokwitowanie.
- Podczas rozmów z administratorami ważne jest, aby uzyskać ich imiona i nazwiska, adresy e-mail i numery telefonów do wykorzystania w przyszłości.
- W przypadku pytań prawnych zespół prawny Europejskiego Urzędu ds. Pracy jest dostępny pod adresem [e-mail] oraz pod numerem [telefon].

* W stosownych przypadkach dodać państwa członkowskie C, D itd.

Załącznik 3 Sprawozdanie poinspekcyjne

PROJEKT SPRAWOZDANIA POINSPEKCYJNEGO XX/2020 DLA WSPÓLNYCH I UZGODNIONYCH INSPEKCJI

Sprawozdanie poinspekcyjne sporządza się zgodnie z prawem lub praktyką państwa członkowskiego, w którym ma miejsce inspekcja. Sprawozdanie poinspekcyjne wypełnia się wyłącznie w częściach, które mają znaczenie dla danej sprawy.

Zgodnie z prawem lub praktyką państw członkowskich, w których odbywa się inspekcja, niektóre ustalenia inspektoratów mogą być przedmiotem komunikacji z organizacjami partnerów społecznych. Zgodnie z prawem lub praktyką państw członkowskich, w których odbywa się inspekcja, o niektórych ustaleniach można nie informować innych stron (np. w sprawach karnych).

Przedmiot:

Numer referencyjny:

1. Opis inspekcji (treść może być kopiowana/wklejona z umowy w sprawie inspekcji, jeżeli nadal jest aktualna)

Proszę opisać, które instytucje/organy ścigania/organizacje partnerów społecznych w każdym państwie członkowskim były bezpośrednio zaangażowane, i wymienić odpowiednich koordynatorów krajowych.

Państwo członkowskie A:

Państwo członkowskie B*:

Inne zainteresowane strony:

Data inspekcji:

Proszę opisać sprawę przed inspekcją:

* W stosownych przypadkach dodać państwa członkowskie C, D itd.

Proszę określić cel uzgodnionej lub wspólnej inspekcji (ogólnej, ukierunkowanej, następczej) oraz kwestie objęte inspekcją:					
Proszę opisać proces uzgodnionej lub wspólnej inspekcji (liczba zaangażowanych osób, zastosowane metody dochodzeniowe itp.):					
Proszę podać koszty poniesione w trakcie inspekcji:					
2. Zaangażowanie Europejskiego Urzędu ds. Pracy lub innych zainteresowanych stron (treść może być kopiowana/wklejona z umowy w sprawie inspekcji, jeżeli nadal jest aktualna)					
W stosownych przypadkach proszę opisać współpracę z Europejskim Urzędem ds. Pracy:					
W stosownych przypadkach proszę opisać współpracę z innymi organizacjami (np. Europolem, Eurojustem, partnerami społecznymi):					
3. Dane dotyczące podmiotu poddanego inspekcji (treść może być kopiowana/wklejona z umowy w sprawie inspekcji, jeżeli nadal jest aktualna)					
- Imię i nazwisko: - Status prawny (spółka, spółka osobowa itp.): - Powiązania z innymi podmiotami i przedsiębiorstwami (np. spółkami zależnymi): - Opis działalności gospodarczej/sektora gospodarki: - Liczba pracowników mobilnych: - Inne istotne informacje na temat podmiotu lub podmiotów:					
4. Proszę podać całkowitą liczbę przedsiębiorstw i pracowników mobilnych (w tym pracowników delegowanych, samozatrudnionych, innego statusu (np. właściciela przedsiębiorstwa, wolontariusza)) objętych inspekcją.	Spółki	Pracownicy mobilni	Pracownicy delegowani	Osoby samozatrudnione	Inny status (np. właściciel przedsiębiorstwa, wolontariusz)
5. Proszę opisać wyniki uzgodnionej lub wspólnej inspekcji. W stosownych przypadkach proszę podać liczbę przedsiębiorstw i pracowników mobilnych (w tym pracowników delegowanych, samozatrudnionych, innego statusu (np. właściciela przedsiębiorstwa, wolontariusza)), których dotyczyło naruszenie w odpowiednich obszarach.					
Nieprzestrzeganie praw pracowniczych pracowników mobilnych z UE (np. zaniżanie/niewypłacanie wynagrodzeń)					

Nieprawidłowe opłacanie lub nieopłacanie składek na ubezpieczenie społeczne lub świadczenia społeczne uzyskane niezgodnie z prawem					
Transgraniczna praca nierejestrowana					
Fikcyjne delegowanie pracowników					
Fikcyjne samozatrudnienie					
Fikcyjne, oszukańcze lub nielegalne agencje pracy tymczasowej					
Przedsiębiorstwa „skrzynki pocztowe” i tworzenie fikcyjnych przedsiębiorstw					
(Zorganizowane) nielegalne zatrudnianie obywateli państw trzecich					
Handel ludźmi lub wyzysk pracowników					
Inne ustalenia (w tym podejrzenie nieprawidłowości w stosowaniu prawa Unii):					
Całkowita liczba przedsiębiorstw/pracowników mobilnych, których dotyczą wyżej wymienione naruszenia	Spółki	Pracownicy mobilni	Pracownicy delegowani	Osoby samozatrudnione	Inny status (np. właściciel przedsiębiorstwa, wolontariusz)
6. Proszę wskazać, w stosownych przypadkach, jakie inne przepisy prawa zostały naruszone na podstawie jakich ustaleń	• Prawo podatkowe: • Prawo spółek: • Prawo karne: • Prawo cudzoziemców:				
7. Czy zespoły inspekcyjne mogą wykorzystać dane zgromadzone podczas inspekcji jako dowody?					

8. W stosownych przypadkach proszę podać dodatkowe informacje, jeżeli potrzebny jest szczególny rodzaj dowodów (wideo, poświadczona kopia, oryginalne dokumenty itp.).			
9. Proszę wyjaśnić, kto będzie prowadził wszelkie działania następne w związku z inspekcją	Państwo członkowskie A:	Państwo członkowskie B*:	Europejski Urząd ds. Pracy:
Ściganie karne (<i>udział prokuratora</i>)			
Postępowanie cywilne za pośrednictwem organizacji partnerów społecznych			
Kara administracyjna			
Odzyskanie składek na ubezpieczenie społeczne			
Wypłata wynagrodzeń			
Odzyskanie nienależnych świadczeń społecznych			
Składki podatkowe			
Inne kary porządkowe (odebranie licencji, zamówienia publiczne itp.)			
Postępowanie pojednawcze lub inne procedury pozasądowego rozstrzygania sporów			
Inspekcje następne (w tym przy wsparciu Europejskiego Urzędu ds. Pracy)			
Wszelkie inne działania następne (takie jak kontakty z instytucjami i organami UE, organizacjami międzynarodowymi, organami państw trzecich lub innymi zainteresowanymi stronami lub sprawozdawczość wobec tych instytucji i organów)			

10. Czy przekazali Państwo wyniki innym właściwym organom (w innych państwach członkowskich)?					
11. Czy należy podjąć jakiekolwiek dalsze działania transgraniczne, np. kampanie zapobiegawcze oparte na wyżej wymienionych ustaleniach, w tym przy wsparciu Europejskiego Urzędu ds. Pracy? Proszę określić:					
12. Jakie wyciągnięto wnioski? Jakie zmiany operacyjne są konieczne do aktualizacji procesu inspekcji?					
13. Kluczowe wskaźniki skuteczności działania¹⁰					
Ilościowe kluczowe wskaźniki skuteczności działania					
Liczba kar w sprawach (administracyjnych, cywilnych lub karnych)					
Liczba odzyskanych podatków/składek na ubezpieczenie społeczne i zaległych płatności w sprawach (administracyjnych, cywilnych lub karnych)					
Liczba porad administracyjnych, ostrzeżeń lub rozporządzeń itp. wydanych przedsiębiorstwom					
Jakościowe kluczowe wskaźniki skuteczności działania					
Dostępność i adekwatność odpowiednich materiałów i wytycznych dotyczących realizacji uzgodnionej i wspólnej inspekcji	☐ Wcale niedostępne	☐ Nieznacznie dostępne	☐ Umiarkowanie dostępne	☐ Bardzo dostępne	☐ W pełni dostępne
	☐ Wcale nieadekwatne	☐ Nieznacznie adekwatne	☐ Umiarkowanie adekwatne	☐ Bardzo adekwatne	☐ Całkowicie adekwatne

¹⁰ Proszę wpisać „nd.” (niedostępne) w odniesieniu do kluczowych wskaźników skuteczności działania, które nie są dostępne w momencie sporządzania niniejszego sprawozdania lub których nie można zgłosić do Europejskiego Urzędu ds. Pracy.

Poziom znajomości prawodawstwa UE lub praktyk krajowych innych państw członkowskich w kontekście ścigania przestępstw w zakresie transgranicznej mobilności pracowników	☐ Bardzo niski	☐ Niski	☐ Średni	☐ Wysoki	☐ Bardzo wysoki
Poziom komunikacji i współpracy między uczestnikami uzgodnionych i wspólnych inspekcji	☐ Bardzo niski	☐ Niski	☐ Średni	☐ Wysoki	☐ Bardzo wysoki
Łatwość wykorzystania dowodów w postępowaniach administracyjnych lub karnych wynikających z uzgodnionych i wspólnych inspekcji	☐ Zupełnie trudne	☐ Bardzo trudne	☐ Umiarkowanie trudne	☐ Bardzo łatwe	☐ Całkowicie łatwe
Ilość zasobów ludzkich zaangażowanych w uzgodnioną i wspólną inspekcję	☐ Zupełnie niewystarczająca	☐ Nieco niewystarczająca	☐ Wystarczająca	☐ Bardzo wystarczająca	☐ W pełni wystarczająca
Poziom dostrzeganych barier językowych podczas uzgodnionej i wspólnej inspekcji	☐ Bardzo niski	☐ Niski	☐ Średni	☐ Wysoki	☐ Bardzo wysoki
Ocena jakościowa	<i>Proszę przedstawić dodatkowe uwagi lub sugestie dotyczące ewentualnych ulepszeń w zakresie oceny jakości.</i>				

Załącznik 4 Przegląd podstawy prawnej uzgodnionych i wspólnych inspekcji w państwach członkowskich

Cel i zakres badań

Głównym celem tego krótkiego przeglądu jest określenie podstawy prawnej, jeśli taka istnieje, wspólnych inspekcji transgranicznych na poziomie państw członkowskich oraz odpowiedź na pytanie, czy dowody zebrane podczas tych inspekcji w jednym państwie członkowskim mogą być wykorzystane w krajowym postępowaniu sądowym lub administracyjnym w innym państwie członkowskim, a także wyjaśnienie, jakie ewentualne ograniczenia obowiązują inspektora wizytującego w państwie przyjmującym.

W tym celu w ramach badania, we współpracy z ekspertami grupy roboczej Urzędu ds. inspekcji w okresie od czerwca do sierpnia 2020 r., podjęto próbę odpowiedzi na następujące pytania badawcze (więcej informacji można znaleźć w tabelach poniżej):

- ☑ Czy istnieje podstawa prawna dla wspólnych transgranicznych inspekcji pracy na szczeblu państw członkowskich UE?
- ☑ Jakie są kompetencje inspektora wizytującego podczas wspólnej transgranicznej inspekcji przeprowadzonej w danym państwie członkowskim?
- ☑ Czy dowody zgromadzone podczas tych inspekcji w jednym państwie członkowskim mogą być wykorzystane w krajowym postępowaniu sądowym lub administracyjnym w innym państwie członkowskim?

Mimo że praktyka inspekcji transgranicznych, czy to wspólnych czy uzgodnionych, nadal nie jest powszechna, można stwierdzić, że współpraca między państwami członkowskimi staje się coraz częstsza. System wymiany informacji na rynku wewnętrznym (IMI) odgrywa istotną rolę w bezpiecznej wymianie informacji między państwami członkowskimi i w większości przypadków umożliwia wykorzystanie dowodów z zagranicy w krajowych postępowaniach administracyjnych lub sądowych.

Niejasna podstawa prawna inspekcji transgranicznych utrudnia częstszą współpracę

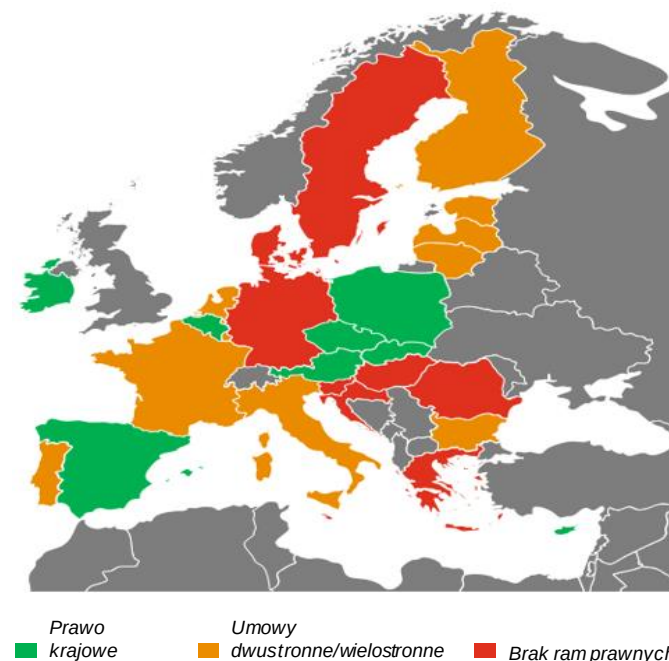
Krótkie badania nad wspierającymi ramami prawnymi wykazały znaczne rozbieżności w podstawie prawnej współpracy transgranicznej (zob. rysunek 11 Podstawa prawna wspólnych inspekcji transgranicznych w państwach członkowskich). Chociaż istnieje szereg państw, w których obowiązują przepisy prawne, które można by dostosować do celów uzgodnionej i wspólnej inspekcji, np. stanowisko zewnętrznego eksperta podczas inspekcji, przepisy szczegółowe w prawodawstwie dotyczącym transgranicznych

uzgodnionych i wspólnych inspekcji są rzadkością. Niemniej jednak państwa, w których podstawa prawna nie istnieje, mogą przeprowadzać inspekcje transgraniczne na podstawie np. tymczasowych umów ad hoc.

Chociaż w większości państw członkowskich istnieje możliwość współpracy transgranicznej, niejasna podstawa prawna w pewnym stopniu utrudnia współpracę, w przypadku gdy inspektorzy lub koordynatorzy nie są pewni, czy na mocy obowiązującego prawodawstwa mogą przeprowadzać uzgodnioną i wspólną inspekcję.

Zasadniczo w **ośmiu państwach członkowskich istnieje pewna forma prawa krajowego regulującego** możliwości przeprowadzania inspekcji transgranicznych (choć nie zawsze są to przepisy szczegółowe dotyczące tej sytuacji). **Dziesięć państw członkowskich zawarło pewną formę dwustronnych/wielostronnych umów** dotyczących inspekcji transgranicznych, ale nie posiadają żadnych szczegółowych przepisów krajowych dotyczących takiej współpracy. **Dziewięć państw członkowskich oświadczyło, że nie posiada żadnych ram prawnych dotyczących inspekcji transgranicznych.** W niektórych krajach akt prawny nie jest wymagany do przeprowadzenia uzgodnionej i wspólnej inspekcji – umowy ad hoc mogą być zawierane bez istniejącej konkretnej podstawy prawnej.

Rysunek 11. Podstawa prawna wspólnych inspekcji transgranicznych w państwach członkowskich



Uwaga: W niektórych krajach do przeprowadzenia uzgodnionej i wspólnej inspekcji nie jest wymagany akt prawny; umowy ad hoc mogą być zawierane bez istniejącej konkretnej podstawy prawnej.

Źródło: Zestawienie przepisów krajowych na rok 2020, grupa robocza ds. inspekcji

Inspektorzy wizytujący mogą być obecni w charakterze obserwatorów w większości państw członkowskich

Kompleksowe ramy prawne współpracy transgranicznej pomagają państwom członkowskim w pokonywaniu początkowych barier i zachęcają do wspólnych lub uzgodnionych działań. Badania pokazują, że niektóre przepisy ustawodawstwa krajowego mogą być zazwyczaj stosowane w celu umożliwienia udziału zagranicznego inspektora podczas inspekcji w roli obserwatora (zob. rysunek 12 Rola zagranicznego inspektora podczas inspekcji).

W 25 państwach członkowskich inspektor wizytujący będzie miał ograniczone kompetencje odpowiadające roli obserwatora lub inne szczególne kompetencje.

W dwóch państwach członkowskich (Grecja i Malta) inspektor wizytujący nie będzie miał żadnych kompetencji. W żadnym z państw członkowskich inspektor wizytujący nie będzie miał pełnych kompetencji podczas wspólnej inspekcji transgranicznej, tj. kompetencji odpowiadających kompetencjom inspektora lokalnego.

Rysunek 12. Rola zagranicznego inspektora podczas inspekcji



Pełne kompetencje Ograniczone kompetencje/obserwator Brak kompetencji

Źródło: Zestawienie przepisów krajowych na rok 2020, grupa robocza ds. inspekcji

Dowody z innych państw członkowskich mogą być wykorzystywane w postępowaniach sądowych lub administracyjnych w większości państw członkowskich

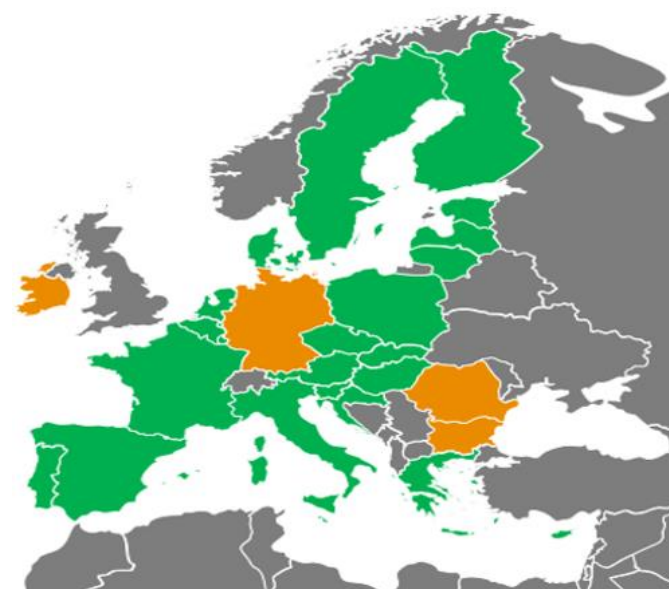
Chociaż podstawa prawna współpracy transgranicznej nie jest wyraźnie określona w większości państw

członkowskich, dowody zgromadzone w ramach współpracy z innymi państwami członkowskimi mogą być zwykle wykorzystywane w postępowaniach sądowych lub administracyjnych. W większości przypadków korzystanie z IMI jest nazywane odpowiednim mechanizmem, który wspiera współpracę lub wręcz stanowi wymóg dopuszczania dowodów w postępowaniach sądowych lub administracyjnych.

Jeżeli chodzi o wykorzystanie dowodów **zgromadzonych podczas inspekcji przeprowadzonej przed sądem w innym państwie członkowskim**, 23 państwa członkowskie zezwalają na takie wykorzystanie dowodów (zob. rysunek 13). Wykorzystanie dowodów pochodzących z innych państw członkowskich w krajowych postępowaniach sądowych). W większości przypadków zaleca się dostarczenie dowodów za pośrednictwem IMI, aby zapewnić ich dopuszczalność.

Cztery państwa członkowskie stwierdziły, że wykorzystanie takich dowodów przed ich sądami może być problematyczne. Na przykład w Bułgarii występuje sprzeczne orzecznictwo w kwestii dopuszczalności, a w Rumunii dopuszczalność zależy od decyzji sądu w danej sprawie.

Rysunek 13. Wykorzystanie dowodów pochodzących z innych państw członkowskich w krajowych postępowaniach sądowych



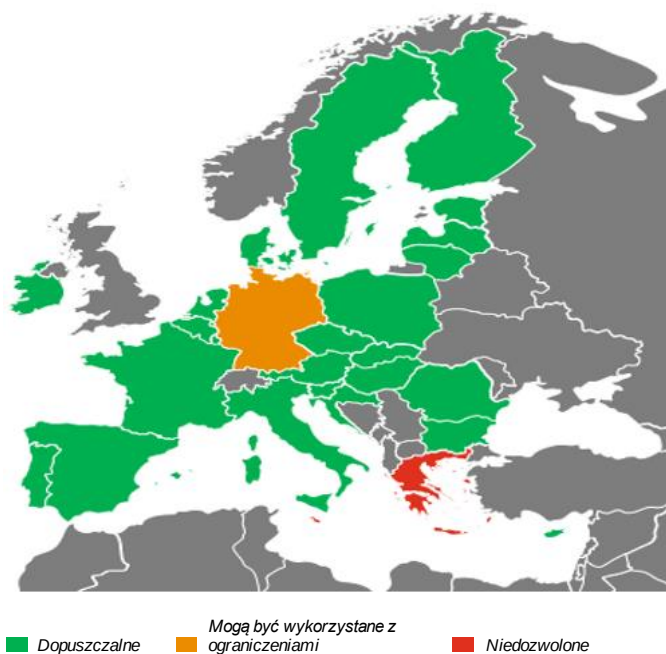
Dopuszczalne Mogą być wykorzystane z ograniczeniami Niedozwolone

Źródło: Zestawienie przepisów krajowych na rok 2020, grupa robocza ds. inspekcji

W odniesieniu do wykorzystania dowodów w **postępowaniu administracyjnym** 24 państwa członkowskie zezwalają na takie wykorzystanie dowodów. (zob. rysunek 14. Wykorzystanie dowodów pochodzących z innych państw członkowskich w krajowych postępowaniach administracyjnych). Również w tym przypadku zaleca się, aby w większości przypadków dostarczać dowody za pośrednictwem IMI,

aby zapewnić ich właściwe przetwarzanie i wykorzystanie w postępowaniu administracyjnym. Tylko dwa państwa członkowskie (Grecja i Malta) poinformowały, że dowody zgromadzone podczas inspekcji przeprowadzonej w innym państwie członkowskim nie mogą być wykorzystane w postępowaniu administracyjnym w ich państwie członkowskim.

Rysunek 14. Wykorzystanie dowodów pochodzących z innych państw członkowskich w krajowych postępowaniach administracyjnych



Źródło: Zestawienie przepisów krajowych na rok 2020, gruparobocza ds. inspekcji

Czy istnieją ramy prawne dla wspólnych inspekcji transgranicznych? (Szczegółowe wyniki)

Państwo członkowskie	TAK – prawo krajowe	TAK – umowy wielostronne/dwustronne	NIE
Austria	Ustawa o zwalczaniu dumpingu płacowego i socjalnego (Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz, LSD-BG), art. 17 ust. 1		
Belgia	Spółeczny kodeks karny (art. 56 i 57)	Tak, zawiera się różne umowy dwustronne/wielostronne (nie podano szczegółowych informacji)	
Bułgaria		Umowy dwustronne zawarte z Francją, Niemcami, Polską i Norwegią.	
Chorwacja			Nie.
Cypr	Ustawa nr 63(i) z 2017 r. przewidująca delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług i innych istotnych kwestii, część II: Stosowanie przepisów ustawy, art. 17 i 18.		
Republika Czeska	Ustawa nr 255/2012 Coll. Ustawa o kontroli (artykuł 6) przewiduje możliwość udziału inspektora z innego państwa członkowskiego w inspekcji przeprowadzanej w Republice Czeskiej.		
Dania			Nie.
Estonia		Umowy o współpracy o ograniczonym zakresie ram zawarte z Finlandią Południową, państwami bałtyckimi i Norwegią, które umożliwiają podejmowanie wspólnych działań. Umowa o współpracy z Polską jest bardziej skoncentrowana na wymianie informacji.	
Finlandia		Umowa dwustronna z Estonią.	
Francja		Umowy zawarte z Niemcami, Belgią, Bułgarią, Luksemburgiem, Hiszpanią, Holandią i Portugalią. Umowa z Włochami jest w trakcie finalizacji (dane z 20 października 2020 r.).	
Niemcy			Nie.
Grecja			Nie.
Węgry			Nie.
Irlandia	Artykuł 35 ustawy o stosunkach pracowniczych z 2015 r. stanowi podstawę dla umów dwustronnych dotyczących a) dostarczania informacji oraz b) udzielaniu takiej innej pomocy, która ułatwi wykonywanie funkcji drugiej strony.	Umowy zawarte ze Zjednoczonym Królestwem i Portugalią.	
Włochy		Umowy z Francją i Rumunią są w trakcie finalizacji (dane z	

		20 października 2020 r.).	
--	--	---------------------------	--

Państwo członkowskie	TAK – prawo krajowe	TAK – umowy wielostronne/dwustronne	NIE
Łotwa		Umowa o współpracy z Estonią i Litwą, która umożliwia podejmowanie wspólnych działań.	
Litwa		Umowy o współpracy z krajami bałtyckimi (Estonią i Łotwą) oraz Norwegią, które pozwalają na podejmowanie wspólnych działań. Umowa o współpracy z Polską jest bardziej skoncentrowana na wymianie informacji.	
Luksemburg		Traktat ustanawiający Unię Gospodarczą Beneluksu (współpraca międzyrządowa między Belgią, Holandią i Luksemburgiem); umowa dwustronna z Francją.	
Malta			Nie.
Holandia		Tak, zawiera się różne umowy dwustronne/wielostronne (nie podano szczegółowych informacji).	
Polska	Artykuł 22 ust. 3 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy – w zakresie obejmującym przestrzeganie prawa pracy, w szczególności zasad i przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów o legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej. Przepis ten nie odnosi się do inspekcji przeprowadzanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.	Umowa z Bułgarią, Danią, Estonią, Norwegią i Słowacją. Krajowa Inspekcja Pracy zawarła również umowy o współpracy z inspekcjami pracy z innych państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego, które zasadniczo przewidują wymianę informacji.	
Portugalia		Wspólne inspekcje i wymiana informacji między Portugalią a Hiszpanią na temat wypadków przy pracy, płac minimalnych pracowników delegowanych, warunków zakwaterowania (Galicja – Braga), dwustronne umowy z Francją i Bułgarią w sprawie wymiany informacji	
Rumunia			Nie.
Słowacja	Ustawa nr 125/2006 Coll. o Inspekcji Pracy (art. 7 ust. 3 lit. q) i art. 15) przewiduje możliwość udziału inspektora z innego państwa członkowskiego w trakcie inspekcji przeprowadzonej w Republice Słowackiej w charakterze zaproszonego eksperta zewnętrznego.	Umowa o współpracy dwustronnej i wymianie informacji z Polską.	
Słowenia			Nie.
Hiszpania	Ustawa nr 23/2015 regulująca system inspekcji pracy i zabezpieczenia społecznego	Zawarto umowy obowiązujące z Polską, Portugalią i Francją.	

Szwecja			Nie.
---------	--	--	------

Jakie są kompetencje inspektora wizytującego podczas wspólnej inspekcji przeprowadzanej w Państwa kraju? (Szczegółowe wyniki)

Państwo członkowskie	Pełne kompetencje	Ograniczone kompetencje/obserwator	Inne/niedozwolone
Austria		Możliwość uczestnictwa w charakterze obserwatora jest ograniczona do inspekcji minimalnego wynagrodzenia i przestrzegania wymogów administracyjnych, które muszą spełnić przedsiębiorstwa delegujące.	
Belgia		Kompetencje powinny być opisane w umowach dwustronnych, ale w praktyce żadne umowy dwustronne nie określają konkretnej roli inspektora.	
Bułgaria		Wizytujący inspektor może być obecny, ale jedynie w charakterze obserwatora i za wyraźną zgodą pracodawcy (podlegającego inspekcji).	
Chorwacja		Tylko obserwator.	
Cypr		Wizytujący inspektor może być obecny, ale tylko w charakterze obserwatora.	
Republika Czeska		Inspektor wizytujący może uczestniczyć w charakterze podmiotu o specjalnym statusie, tzw. „osoby zapraszanej”, jeżeli inspektor jest upoważniony przez czeski organ inspekcji do celów inspekcji jako taka osoba. Szczególne prawa osoby zaproszonej wynikają z celu inspekcji, w której bierze ona udział, tj. osoba zaproszona uczestniczy w tych działaniach strony dokonującej inspekcji, które odpowiadają przyczynom jej udziału w inspekcji.	
Dania		Wizytujący inspektor może uczestniczyć w inspekcji w charakterze obserwatora, pod warunkiem że pracodawca (właściciel) przedsiębiorstwa poddawane inspekcji zezwoli na obecność inspektora wizytującego.	
Estonia		Tylko obserwator.	
Finlandia		Wizytujący inspektor może być obecny, ale tylko w charakterze obserwatora.	
Francja		Tylko obserwator.	
Niemcy		Wizytujący inspektor może być obecny, ale jedynie w charakterze obserwatora i za wyraźną zgodą pracodawcy (podlegającego inspekcji). Pełniąc rolę obserwatora, inspektor wizytujący nie posiada żadnych kompetencji.	
Grecja			Ramy prawne dotyczące inspekcji ustanawiają wyłączne kompetencje w zakresie inspekcji dla krajowego organu inspekcji pracy. Obowiązujące przepisy nie przewidują możliwości obecności innych inspektorów.
Węgry		Z uwagi na to, że na Węgrzech nie istnieją ramy prawne regulujące wspólne inspekcje transgraniczne, kompetencje te nie są określone w przepisach prawnych, ale inspektor wizytujący może potencjalnie być obecny podczas wspólnej inspekcji transgranicznej w charakterze obserwatora.	
Irlandia		Tylko obserwator.	
Włochy		Tylko obserwator.	

Państwo członkowskie	Pełne kompetencje	Ograniczone kompetencje/obserwator	Inne/niedozwolone
Łotwa		Tylko obserwator, jeżeli uzyskano zgodę właściciela przedmiotu, który ma zostać poddany inspekcji.	
Litwa		Tylko obserwator.	
Luksemburg		Tylko obserwator (całkowity brak kompetencji).	
Malta			Prawo maltańskie nie przewiduje możliwości wizytowania inspektorów uczestniczących w inspekcjach.
Holandia		Inspektorzy zagraniczni mogą towarzyszyć holenderskim inspektorom podczas inspekcji, ale nie posiadają oni żadnych kompetencji i pracodawca (właściciel) przedsiębiorstwa poddanego inspekcji może odmówić im wstępu na teren przedsiębiorstwa.	
Polska		Inspektor wizytujący/zagraniczny może przeprowadzić inspekcję wyłącznie wraz z lokalnym inspektorem po uzyskaniu osobistego zezwolenia. Zagraniczni inspektorzy pracy nie mogą samodzielnie podejmować żadnych działań. Ich rola podczas inspekcji ma charakter pomocniczy w stosunku do podstawowej roli polskich inspektorów. Przedstawione kompetencje nie odnoszą się do inspekcji przeprowadzanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.	
Portugalia		Tylko obserwator.	
Rumunia		Tylko obserwator.	
Słowacja		Ograniczone kompetencje w porównaniu ze słowackim inspektorem pracy, jednak szersze niż tylko obserwator: inspektor wizytujący może pełnić rolę zaproszonego eksperta zewnętrznego na podstawie pisemnego upoważnienia inspektoratu pracy i może np. (i) wchodzić na teren przedsiębiorstwa w towarzystwie słowackiego inspektora pracy, (ii) przeprowadzać inspekcje, testy, dochodzenia i inne działania, żądać informacji i wyjaśnień dotyczących przestrzegania określonych przepisów i zobowiązań wynikających z porozumień zbiorowych, (iii) żądać przedstawienia dokumentacji, rejestrów lub innych dokumentów niezbędnych do przeprowadzenia inspekcji pracy i żądać ich kopii, (iv) pobierać próbki materiałów i substancji. Inspektor wizytujący posiada powyższe kompetencje jedynie w ramach trwającej inspekcji pracy przeprowadzanej przez słowackiego inspektora pracy.	
Słowenia		Inspektorzy z innych państw członkowskich (lub inni uczestnicy) mogą być obecni podczas inspekcji za uprzednią zgodą pracodawcy.	
Hiszpania		Na podstawie umów dwustronnych organy innych państw członkowskich mogą uczestniczyć w inspekcji przeprowadzanej w Hiszpanii, nie tylko jako obserwatorzy, ale także jako uczestnicy o ograniczonych kompetencjach.	
Szwecja		Tylko obserwator.	

Czy dowody zgromadzone podczas inspekcji przeprowadzonej w innym państwie członkowskim mogą zostać wykorzystane jako dowód przed sądem? (Szczegółowe wyniki)

Państwo członkowskie	TAK	NIE/ograniczenia
Austria	Tak.	
Belgia	Tak.	
Bułgaria		Sprzeczne orzecznictwo w kwestii dopuszczalności. W prawie procesowym nie ma wyraźnych przepisów dotyczących wykorzystania i dopuszczalności takich dowodów w sądzie.
Chorwacja	Dowody muszą być dostarczone za pośrednictwem IMI.	
Cypr	Dowody muszą być dostarczone za pośrednictwem IMI.	
Republika Czeska	Ogólnie rzecz biorąc, wszelkie dowody, które mogą pomóc w wyjaśnieniu przedmiotu sprawy, mogą zostać przedstawione jako dowód w postępowaniu sądowym, pod warunkiem że zostały uzyskane zgodnie z prawem. W postępowaniu administracyjnym i karnym dowody znalezione, uzyskane lub przeprowadzone w sposób niezgodny z prawem nie mogą być co do zasady wykorzystane w postępowaniu przed sądem.	
Dania	Tak.	
Estonia	Dowody zgromadzone przez właściwy organ państwa obcego również uznaje się za dowody przy wdrażaniu odpowiedzialności na mocy ustawy o warunkach pracy pracowników delegowanych do Estonii. W Estonii grzywny nie są rozpatrywane przez sąd, chyba że pracodawcy zaskarżą grzywnę nałożoną przez Inspekcję Pracy.	
Finlandia	Dokumenty z innych państw członkowskich mogą być wykorzystywane w postępowaniu karnym w Finlandii. Fiński organ właściwy może zwrócić się do właściwego organu innego państwa członkowskiego z wnioskiem o przekazanie lub doręczenie dokumentu, jeżeli zezwala na to prawo danego państwa członkowskiego. Wniosek składa się zgodnie z procedurą wymaganą przez dane państwo członkowskie oraz zgodnie z ustaleniami poczynionymi pomiędzy Finlandią a danym państwem członkowskim. Procedura otrzymywania dokumentów z innego państwa członkowskiego jest zazwyczaj przeprowadzana za pośrednictwem IMI, ale nie ma prawnego wymogu stosowania tej procedury w przypadku postępowań przygotowawczych na podstawie ustawy o delegowaniu pracowników.	
Francja	Dowody muszą być dostarczone za pośrednictwem IMI.	
Niemcy		Dane/informacje wymieniane między właściwymi organami państw członkowskich w drodze wzajemnej pomocy (formalne wnioski o wzajemną pomoc/wymiana informacji bez uprzedniego wniosku

		(wymiana spontaniczna) w ramach procedury administracyjnej).
Grecja	Z zastrzeżeniami: dowody mogą być wykorzystane jedynie formalnie i podlegają swobodnej ocenie sądu krajowego.	
Węgry	Tak.	
Państwo członkowskie	TAK	NIE/ograniczenia
Irlandia		Artykuł 27 ust. 7 ustawy o stosunkach pracowniczych z 2015 r. przewiduje wyjątek w odniesieniu do oświadczeń obciążających samego siebie lub przyznania się do winy, złożonych zgodnie z uprawnieniami inspektora do żądania od osoby fizycznej dostarczenia dodatkowych informacji i odpowiedzi na pytania.
Włochy	Należy zauważyć, że dowody zgromadzone przez urzędników publicznych (np. włoskich inspektorów) mają większą wartość przed sądem. Ponadto w odniesieniu do przypadków delegowania pracowników zaleca się korzystanie z IMI, biorąc pod uwagę jego jasną podstawę prawną.	
Łotwa	Dokumenty należy uzyskać w sposób zgodny z prawem i dostarczyć za pośrednictwem IMI. Dowody muszą być oficjalnie przetłumaczone na język łotewski oraz muszą spełniać te same warunki co dowody zgromadzone na Łotwie.	
Litwa	Dowody muszą być dostarczone za pośrednictwem IMI.	
Luksemburg	Na podstawie dokumentów uzupełniających w kontekście naruszenia przepisów krajowych.	
Malta	Zastosowanie ma ogólna zasada, zgodnie z którą należy przedstawić najlepsze dowody. W związku z tym od zagranicznego inspektora, który zgromadził dowody, można wymagać złożenia zeznań.	
Holandia	Dowody muszą spełniać te same warunki co dowody zgromadzone w Holandii. W większości przypadków informacje wymieniane za pośrednictwem IMI będą spełniały te warunki.	
Polska	Tak. Dowody muszą być gromadzone w sposób zgodny z prawem zgodnie z polskimi przepisami i podlegają arbitralnej ocenie sądu krajowego. Co do zasady dokumenty w języku obcym muszą być tłumaczone na język polski i wymagana może być dalsza legalizacja.	
Portugalia	Dowody muszą zostać zgromadzone zgodnie z prawem portugalskim.	
Rumunia		Dopuszczalność dowodów zależy od (orzeczenia) sądu.
Słowacja	Tak, dowody muszą zostać zgromadzone zgodnie z prawem słowackim i podlegają swobodnej ocenie sądu krajowego.	
Słowenia	Aby dokument obcy mógł zostać wykorzystany jako dowód, musi on zostać poświadczony	

	i – pod warunkiem wzajemności – ma taką samą moc dowodową jak krajowy dokument urzędowy. Niemniej jednak wykorzystanie dowodów zależy od okoliczności konkretnej sprawy. Należy przestrzegać odpowiednich przepisów prawa procesowego.	
Hiszpania	Tak.	
Szwecja	Tak.	

Czy dowody zgromadzone podczas inspekcji przeprowadzonej w innym państwie członkowskim mogą zostać wykorzystane jako dowód w postępowaniu administracyjnym? (Szczegółowe wyniki)

Państwo członkowskie	TAK	NIE/ograniczenia
Austria	Tak.	
Belgia	Tak.	
Bułgaria	Tak.	
Chorwacja	Dowody muszą być dostarczone za pośrednictwem IMI.	
Cypr	Dowody muszą być dostarczone za pośrednictwem IMI.	
Republika Czeska	Ogólnie rzecz biorąc, wszelkie dowody, które pomagają wyjaśnić przedmiot sprawy, mogą zostać przedstawione jako dowody w postępowaniu administracyjnym, jeżeli zostały uzyskane zgodnie z prawem. Dowody zebrane przez organ inspekcji w innym państwie członkowskim muszą zostać dostarczone czeskiemu organowi inspekcji w taki sposób, aby udowodnić, że dowody zostały dostarczone przez właściwy organ zagraniczny, kiedy dowody zostały dostarczone i w jaki sposób (za pośrednictwem IMI, operatora usług pocztowych lub w inny sposób). Dowód w języku czeskim lub słowackim należy przedstawić wraz z oficjalnym tłumaczeniem na język czeski, chyba że takie tłumaczenie nie jest wymagane przez organ administracyjny.	
Dania	Tak.	
Estonia	Dowody zebrane przez właściwy organ obcego państwa są również uznawane za dowody przy wykonywaniu odpowiedzialności na podstawie Ustawy o warunkach pracy pracowników delegowanych do Estonii w przypadku postępowania administracyjnego. W praktyce zwracamy się z prośbą o przekazanie dowodów za pośrednictwem IMI zgodnie z przepisami o ochronie danych.	
Finlandia	Jeżeli sprawa nie dotyczy nałożenia administracyjnej kary finansowej lub grzywny, lecz dowodów zgromadzonych w innym państwie członkowskim i wymaganych przez fińskie organy ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, rozumiemy, że nie ma prawnego wymogu korzystania z IMI.	

	Na podstawie fińskiej ustawy o delegowaniu pracowników właściwy organ fiński może zwrócić się do właściwego organu innego państwa członkowskiego z wnioskiem o przekazanie lub doręczenie dokumentu, jeżeli zezwala na to prawo danego państwa. Wniosek składa się zgodnie z procedurą wymaganą przez dane państwo członkowskie oraz zgodnie z ustaleniami poczynionymi pomiędzy Finlandią a danym państwem członkowskim.	
Francja	Dowody muszą być dostarczone za pośrednictwem IMI.	

Państwo członkowskie	TAK	NIE/ograniczenia
Niemcy		Dane/informacje wymieniane między właściwymi organami państw członkowskich w drodze wzajemnej pomocy (formalne wnioski o wzajemną pomoc/wymiana informacji bez uprzedniego wniosku (wymiana spontaniczna) w ramach procedury administracyjnej).
Grecja		Nie.
Węgry	Tak.	
Irlandia	Dowody należy uzyskać na podstawie uprawnień inspektora na mocy art. 27 ustawy o stosunkach pracowniczych z 2015 r.	
Włochy	Jeżeli chodzi o przypadki delegowania pracowników, zaleca się korzystanie z IMI, biorąc pod uwagę jego jasną podstawę prawną.	
Łotwa	Dowody muszą być oficjalnie przetłumaczone na język łotewski oraz muszą spełniać te same warunki co dowody zgromadzone na Łotwie.	
Litwa	Dowody muszą być dostarczone za pośrednictwem IMI.	
Luksemburg	Na podstawie dokumentów uzupełniających w kontekście naruszenia przepisów krajowych.	
Malta		Nie.
Holandia	Dowody muszą spełniać te same warunki co dowody zgromadzone w Holandii. W większości przypadków informacje wymieniane za pośrednictwem IMI będą spełniały te warunki.	
Polska	Oficjalne dokumenty pochodzenia zagranicznego podlegają co do zasady swobodnej ocenie organu orzekającego, chyba że przepisy szczególne lub umowy międzynarodowe stanowią inaczej. Dokumenty w języku obcym muszą zostać przetłumaczone na język polski i wymagana może być również legalizacja.	
Portugalia	Dowody muszą zostać zgromadzone zgodnie z prawem portugalskim.	
Rumunia	Dowody muszą być dostarczone za pośrednictwem IMI.	
Słowacja	Dowody należy przysyłać za pośrednictwem IMI lub innego jednolitego mechanizmu, ponieważ zwiększa to moc prawną dowodów. Ogólnie rzecz biorąc, dowody mogą być jednak dostarczane za pomocą dowolnych środków, które (i) są odpowiednie do ustalenia i wyjaśnienia stanu faktycznego oraz (ii) są zgodne z prawem.	
Słowenia	Aby dokument obcy mógł zostać wykorzystany jako dowód, musi on zostać poświadczony i – pod warunkiem wzajemności – ma taką samą moc dowodową jak krajowy dokument urzędowy. Wzajemność nie ma zastosowania do zaświadczeń. Niemniej jednak wykorzystanie dowodów zależy od okoliczności konkretnej sprawy. Należy przestrzegać odpowiednich przepisów prawa procesowego.	
Hiszpania	Dowody mogą być wykorzystane w postępowaniu administracyjnym, którego wszczęcie leży w gestii inspektoratu pracy i ubezpieczeń społecznych.	

Szwecja	Tak.	
---------	------	--

Kontakt z Europejskim Urzędem ds. Pracy

Drogą elektroniczną:

- przez e-mail: EMPL-ELA-INSPECTIONS@ec.europa.eu
- przez stronę internetową: <https://www.ela.europa.eu/contact.html>

Wyszukiwanie informacji na temat Europejskiego Urzędu ds. Pracy

On-line

Informacje na temat Europejskiego Urzędu ds. Pracy są dostępne na stronie internetowej: <https://www.ela.europa.eu/index.html>

Publikacje UE

Bezpłatne i płatne publikacje UE można pobrać lub zamówić w serwisie EU Bookshop pod adresem: <http://bookshop.europa.eu>.

Prawo Unii i powiązane dokumenty

Informacje prawne dotyczące UE, w tym wszystkie unijne akty prawne od 1951 r. we wszystkich językach urzędowych UE są dostępne na portalu EUR-Lex: <http://eur-lex.europa.eu>

