

Delegowanie polskich pracowników do Włoch

Od 26 grudnia 2016 r. zostały wprowadzone nowe obowiązki administracyjno- prawne w stosunku do usługodawców delegujących pracowników wykonujących ograniczone w czasie prace na terenie Włoch na podstawie Rozporządzenia z mocą ustawy n. 136/2016, Dekretu Wykonawczego z 10 sierpnia 2016 i Rozporządzenia Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej n. 3 z 22/12/2016 n. 3 z 22/12/2016.

Kancelaria Prawna Janari, zapewniając kompleksową obsługę polskich firm na terenie Włoch, wspiera polskie przedsiębiorstwa delegujące poprzez interpretację przedmiotowych przepisów dotyczących nowych obowiązków, jak i poprzez ich konkretne spełnianie, działając zarówno jako osoba do kontaktów, jak i osoba uprawniona do reprezentacji podmiotu w obrębie kontaktów z partnerami społecznymi, mającą domicyl we Włoszech.

1. Kto jest objęty obowiązkową rejestracją?

1. przedsiębiorstwa, które w ramach transgranicznego świadczenia usług, delegują na terytorium Włoch jednego lub więcej pracowników na rzecz innego przedsiębiorstwa, łącznie z przedsiębiorstwami należącymi do tej samej grupy lub do innej jednostki produkcyjnej bądź innego podmiotu docelowego, pod warunkiem, że w okresie delegowania będzie kontynuowany stosunek pracy z pracownikiem delegowanym.
2. agencje pracy tymczasowej, które delegują pracowników do pracodawcy docelowego, posiadającego siedzibę bądź jednostkę produkcyjną na terytorium Włoch (są zwolnione z meldunku agencje pracy prowadzące działalność na podstawie polskiego aktu administracyjnego).
3. usługodawcy przewozów kabotażowych towarów lub pasażerów, o których mowa w Rozdziale III rozporządzenia (WE) nr 1072/2009 z dnia 21 października 2009 roku oraz w Rozdziale V rozporządzenia (WE) nr 1073/2009 z dnia 21 października 2009 roku (są zwolnione z meldunku usługi międzynarodowego transportu drogowego, które są tranzytem przez terytorium Włoch - czyli nie dokonują ładunku/rozładunku lub wsiadania/wysiadania pasażerów).

2. Jakie obowiązki sankcjonują nowe przepisy?

Usługodawca delegujący pracownika jest zobowiązany do szeregu wymogów administracyjno-prawnych, a w szczególności do:

1. Dokonania rejestracji oddelegowania poprzez wypełnienie deklaracji on-line do max. 24 godziny **przed** dopuszczeniem pracownika do pracy, jak i dokonania powiadomienia o wszelkich kolejnych zmianach meldunku w przeciągu pięciu dni od dnia zaistnienia zmiany,

2. W okresie delegowania i przez okres dwóch lat od ustania przedmiotowego stosunku pracy do

- **przechowywania**, wraz z kopią sporządzoną w języku włoskim, umowy o pracę, paska płacowego, karty pracy wskazującej początek, koniec i czas pracy w ujęciu dziennym, dokumentów potwierdzających wypłatę wynagrodzeń, oficjalnego powiadomienia o ustanowieniu stosunku pracy, zaświadczenia wydanego w trybie obowiązujących przepisów o zabezpieczeniu społecznym;

- **wyznaczenia osoby do kontaktów i uprawnionej do reprezentacji** podmiotu w obrębie kontaktów z partnerami społecznymi, posiadającej domicyl we

Włoszech, która odpowiadać będzie za przesyłanie deklaracji, odbiór ewentualnych aktów i dokumentów itp.;

3. Dostosowania się zasad wynikających z przepisów prawa pracy: nawet jeśli polski pracodawca jest zwolniony z obowiązku prowadzenia stosunku pracy według włoskich przepisów, ma obowiązek **zagwarantowania polskim delegowanym pracownikom tych samych warunków pracy i zatrudnienia** przewidzianych dla pracowników włoskich.

Warunki pracy i zatrudnienia są określone przepisami prawa i układami zbiorowymi pracy i dotyczą:

- i. maksymalnego czasu pracy i minimalnego okresu wypoczynku;
- ii. minimalnego okresu corocznego płatnego urlopu;
- iii. wynagrodzenia minimalnego, łącznie z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych;
- iv. warunków tymczasowego oddelegowania pracowników;
- v. bezpieczeństwą i higieny pracy;
- vi. środków ochrony miejsc pracy i warunków zatrudnienia w przypadku pracownic w okresie ciąży lub okresu macierzyńskiego oraz dzieci i młodocianych;
- vii. zasad równego traktowania pracowników obu płci oraz inne postanowienia dotyczące zakazu dyskryminacji.

3. Tryb złożenia zgłoszenia zapowiadającego delegowanie

Zgłoszenie deklaracji odbywa się poprzez serwis internetowy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej <https://www.cliclavoro.gov.it/Pagine/default.aspx>, czyli tylko i wyłącznie drogą teleinformatyczną.

4. Zasady złożenia zgłoszenia zapowiadającego delegowanie

1. Po pierwsze, usługodawca musi założyć własne konto poprzez wypełnienie formularza, dostępnego na stronie <https://www.cliclavoro.gov.it/Pagine/Registrazione.aspx>, czyli poprzez wprowadzenie do systemu danych przedsiębiorstwa delegującego, jak i jego przedstawiciela (pełne instrukcje otworzenia nowego konta firmy, tylko w języku

włoskim są dostępne na stronie <https://www.cliclavoro.gov.it/areariservata/Documents/Manuale-Azienda.pdf>

2. Założenie konta umożliwia rejestrację, wypełnienie, przesłanie deklaracji oraz w rezultacie wygenerowanie przez system odpowiedniego certyfikatu.

5. Jakie dane musi zawierać deklaracja?

Deklaracja zapowiadająca delegowanie musi zawierać następujące informacje

- i. dane identyfikacyjne przedsiębiorstwa delegującego;
- ii. liczba i dane osobowe delegowanych pracowników i rodzaj prac wykonywanych podczas oddelegowania,
- iii. data rozpoczęcia, zakończenia i czas trwania okresu delegowania;
- iv. miejsce faktycznego świadczenia usług;
- v. dane identyfikacyjne przedsiębiorstwa przyjmującego pracowników delegowanych - Zleceniodawcy;
- vi. rodzaj usług/branża;
- vii. dane osobowe i wybrany domicyl osoby wyznaczonej do kontaktów i reprezentacji podmiotu w obrębie kontaktów z partnerami społecznymi,
- viii. numer pozwolenia na prowadzenie działalności w zakresie leasingu pracowników w przypadku leasingu ponadnarodowego jeżeli przedmiotowe zezwolenie jest wymagane prawem w Państwie, w którym znajduje się siedziba przedsiębiorstwa.
- ix. jeśli deklarację w imieniu zagranicznej firmy jest składana przez pełnomocnika (mandatariusz), zobowiązany jest do podania również swoich danych identyfikacyjnych.

6. Jak sprawdzić obowiązującą wysokość wynagrodzenia minimalnego we Włoszech?

Oddelegowany pracownik najemny jest zatrudniony na warunkach pracy i zatrudnienia obowiązujących we Włoszech. Odstępstwa od tej reguły możliwe są wówczas, gdy warunki pracy w kraju pracodawcy są korzystniejsze dla pracownika. Umowa o pracę zachowuje ciągłość na czas trwania okresu oddelegowania.

Wysokość wynagrodzenia uregulowana jest włoskim układem zbiorowym pracy. Są to ustalenia obejmujące pracowników zatrudnionych w określonej branży lub

zakładzie pracy na różnych poziomach. Wszystkie zbiorowe umowy pracy są udostępnione na stronie internetowej Narodowej Rady Gospodarki i Pracy www.cnel.it

7. Konsekwencje niedopełnienia obowiązków administracyjnych

W przypadku kontroli, naruszenie obowiązku

- rejestracji oddelegowania (jej brak lub opóźnienie) skutkuje nałożeniem pieniężnej kary administracyjnej w wysokości od 150 do 500 Euro, za każdego oddelegowanego pracownika.
- wyznaczenia osoby do kontaktów, mającej domicyl we Włoszech, skutkuje nałożeniem pieniężnej kary administracyjnej w wysokości od 500 do 3.000 Euro za każdego przedmiotowego pracownika
- wyznaczenia osoby uprawnionej do reprezentacji podmiotu w obrębie kontaktów z partnerami społecznymi, mającej domicyl we Włoszech, skutkuje nałożeniem pieniężnej kary administracyjnej w wysokości od 2.000 do 6.000 euro Euro za każdego przedmiotowego pracownika
- przechowywania przez okres dwóch lat dokumentacji, wraz z kopią w języku włoskim, dotyczącej pracy oddelegowanego, skutkuje nałożeniem pieniężnej kary administracyjnej w wysokości od 2.000 do 6.000 Euro.

W żadnym przypadku, powyższe kary nie mogą przewyższać kwoty 150.000 Euro.

8. Konsekwencje niedopełnienia obowiązku prawidłowości delegowania

W przypadku niedopełnienia obowiązku prawidłowego delegowania (przedsiębiorstwo delegujące pracownika musi prowadzić działalność wykraczającą poza zwykłe zarządzanie lub kierowanie pracownikami)

- przedmiotowy pracownik zostanie uznany za pełnoprawnego pracownika podmiotu, na rzecz którego świadczył pracę.
- pracodawca delegujący pracowników oraz podmiot, który korzystał z pracy świadczonej przez pracowników delegowanych podlegają pieniężnej karze administracyjnej w wysokości 50 Euro za każdego zatrudnionego pracownika i za

każdy dzień pracy. W żadnym przypadku kara ta nie może być niższa niż 5.000 euro ani wyższa niż 50.000 euro.

9. Kwestia podatku dochodowego pracownika oddelegowanego

Wszyscy oddelegowani pracownicy płacą podatek dochodowy od osiągniętego dochodu. Jeśli praca na obszarze Włoch nie przekracza 183 dni podatek opłacany jest w kraju pochodzenia pracodawcy. W przypadku gdy wykonywana praca przekracza 183 dni oddelegowany pracownik najemny ma obowiązek odprowadzania podatku dochodowego we Włoszech. Obowiązek ten rozpoczyna się z pierwszym dniem pracy na terenie Włoch. Pracodawca co miesiąc pobiera zaliczkę na podatek dochodowy oddelegowanego pracownika najemnego. Obowiązek rocznego rozliczenia podatkowego spoczywa na pracowniku.

10. Informacje praktyczne – pliki do pobrania

Link do przetłumaczonego dekretu i załączników udostępnionego przez Wydział Promocji Handlu i Inwestycji Ambasady Rzeczypospolitej Polskiej w Rzymie:

<https://italy.trade.gov.pl/pl/aktualnosci/214912,publicacja-dekretu-ministerstwa-pracy-i-polityki-spoecznej-z-dnia-10-08-2016r-dotyczacego-trybu-przekazywania-informacji-o-pracownikach-delegowanych.html>

Link do notatki informacyjnej ww. Rozporządzenia udostępnionego przez Wydział Promocji Handlu i Inwestycji Ambasady Rzeczypospolitej Polskiej w Rzymie:

<https://italy.trade.gov.pl/pl/aktualnosci/216845,notatka-informacyjna-wydzialu-promocji-handlu-i-inwestycji-ambasady-rp-w-rzymie-delegowanie-pracownikow-na-terytorium-wloch-.html>

Link Rozporządzenia Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej n. 3 z 22/12/2016 udostępnionego przez Wydział Promocji Handlu i Inwestycji Ambasady Rzeczypospolitej Polskiej w Rzymie:

<https://italy.trade.gov.pl/pl/aktualnosci/223072,delegowanie-pracownikow-do-wloch.html>