

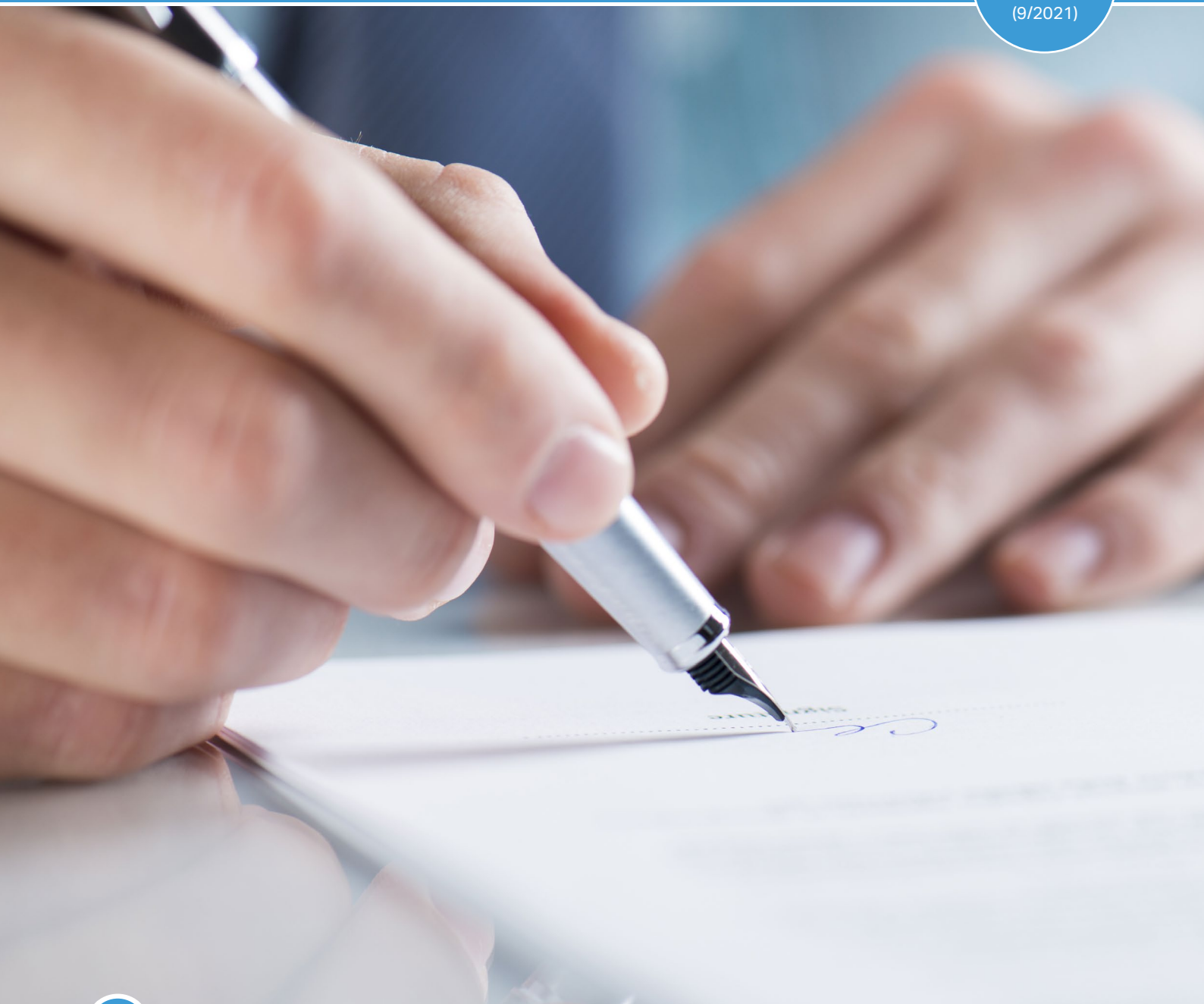
Prawo o odpowiedzialności zleceńodawcy

Zakres odpowiedzialności zleceńodawcy przy
wykorzystaniu zewnętrznej siły roboczej

Publikacje Inspektoratu Pracy

1 | 2017

(9/2021)



Ustawa o obowiązku uzyskania wyjaśnień i odpowiedzialności zleceniodawcy przy wykorzystaniu zewnętrznej siły roboczej (1233/2006) wymaga od zleceniodawcy wyjaśnienia, czy partner umowy wypełnia swoje obowiązki wobec prawa. Celem ustawy jest preferowanie zasad uczciwej konkurencji między przedsiębiorstwami i stosowanie przepisów zbiorowych warunków pracy. Wypełnianie ustawy o odpowiedzialności zleceniodawcy nadzoruje Sektor ds Ochrony Pracy Urzędu Administracji Regionu Południowej Finlandii.

Zastosowanie ustawy

Ustawę o odpowiedzialności zleceniodawcy stosuje się do wykonywanych na terenie Finlandii prac wszystkich branż. Zasady ustawy dotyczą fińskich i zagranicznych przedsiębiorstw wykorzystujących zewnętrzną siłę roboczą.

W ustawie o odpowiedzialności jako zleceniodawcę określa się przedsiębiorstwa i wspólnoty publiczne wykorzystujące wynajętych pracowników lub siłę roboczą w ramach umowy podwykonawczej. Do zleceniodawców zalicza się wszystkich prowadzących działalność przedsiębiorczą objętych obowiązkiem zgłoszenia rozpoczęcia takiej działalności do rejestru przedsiębiorstw. Zleceniodawcą może być również zagraniczne przedsiębiorstwo działające w Finlandii. Prywatne przedsiębiorstwa rolnicze lub rybołówstwa oraz gospodarstwa domowe nie są z reguły uważane za zleceniodawcę określonego w ustawie o odpowiedzialności.

Wynajęty pracownik zawarł umowę o pracę z takim pracodawcą, który za zgodą pracownika przekazuje go do dyspozycji drugiego pracodawcy. Pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem i nadzorem strony przejmującej wykonywanie pracy.

Przy wykonywaniu pracy w ramach **umowy podwykonawczej** ustawę stosuje się do zleceniodawcy w przypadkach, kiedy

- zleceniodawca i jego partner zawarli umowę

dotyczącą wyniku pracy w zamian za rekompensatę. Umowa nie musi być pisemna, wystarczy, że została zawarta ustnie.

- praca jest wykonywana w pomieszczeniach lub obiektach roboczych zleceniodawcy znajdujących się w Finlandii. Obiekt zleceniodawcy może znajdować się w innych miejscach niż w zarządzanych przez niego pomieszczeniach. Obiektami tego typu są m.in. prace branży budowlanej, drogowej i transportowej oraz usługi wykonywane w pomieszczeniach kupującego lub użytkownika.
- praca należy do zwyczajnych czynności w działaniu zleceniodawcy lub dotyczy transportu w związku ze zwyczajną działalnością. Sprzątanie oraz konserwacja urządzeń i pomieszczeń zaliczane są do zwyczajnych czynności przedsiębiorstwa zlecającego.
- pracownik lub pracownicy będący na usługach strony, która zawarła umowę podwykonawczą ze zleceniodawcą, pracują dla niego.

W działalności budowlanej obowiązek wyjaśnień dotyczy wszystkich zleceniodawców, nawet jeżeli branża budowlana nie wchodzi w zakres ich zwyczajnej działalności. Oprócz budowy nowych obiektów działalność budowlana obejmuje m.in. prace lądowe i wodne oraz prace naprawcze i konserwacyjne. W powiązaniu z umowami, które dotyczą prac budowlanych, wyjaśnienia należy złożyć także w przypadku, gdy pracę wykonuje przedsiębiorstwo.

Ustawa o odpowiedzialności zleceniodawcy nie dotyczy niewielkich umów o podwykonawstwie i wynajmie pracowników. Poza zasięgiem ustawy pozostaje praca wynajmowana, trwająca w cyklu ciągłym najwyżej 10 dni roboczych oraz umowa podwykonawcza, której wartość bez podatku VAT nie przekracza 9 000 euro. Obowiązku uzyskania wyjaśnień nie można ominąć dzieląc umowę na części nie przekraczające wartości granicznych. Przy obliczaniu wartości granicznych pracę ocenia się jako ciągłą, jeżeli następuje ona na podstawie umów na następujące po sobie okresy lub o charakterze ciągłym z krótkimi przerwami. Wartości graniczne nie są zależne od roku kalendarzowego lub obrotowego.

Zawartość obowiązku uzyskania wyjaśnień

Przed zawarciem umowy o podwykonawstwie lub wynajmie siły roboczej zleceniodawca jest zobowiązany uzyskać następujące wyjaśnienia i zaświadczenia dotyczące partnera umowy:

- 1) wyjaśnienie, czy strona umowy została wpisana do Rejestru Przedpłat Podatkowych, Rejestru Pracodawców i Rejestru Podatników VAT
- 2) wyciąg z Rejestru Handlowego
- 3) dowód opłat podatkowych
- 4) dowód posiadania ubezpieczeń emerytalnych dla pracowników i płacenia składek lub wyjaśnienie o sporządzeniu umowy spłacania zaległych składek
- 5) wyjaśnienie dotyczące zastosowanej zbiorowej umowy o warunkach pracy lub przedstawienie głównych warunków zatrudnienia
- 6) wyjaśnienie dotyczące zorganizowania opieki zdrowotnej miejsca pracy
- 7) dowód posiadania ustawowego ubezpieczenia od wypadków (w umowach dotyczących działalności budowlanej).

Jeżeli umowa dotyczy działalności budowlanej, a pracę wykonuje samo przedsiębiorstwo, zleceniodawca powinien uzyskać wyjaśnienia dotyczące punktów 1–3.

Zleceniodawca może sam, wykorzystując informacje zawarte w publicznym Rejestrze Dłużników Podatkowych, uzyskać wyjaśnienia dotyczące opłat podatkowych partnera umowy. Rejestr jest dostępny w systemie danych przedsiębiorstw i wspólnot (www.ytj.fi). Jeżeli

w Rejestrze Dłużników Podatkowych jest wpis o zadłużeniu zleceniodawcy powinien w celu wypełnienia obowiązku wyjaśnienia otrzymać dodatkowo świadectwo zadłużenia podatkowego.

Jeżeli partner umowy nie należy do rejonowego Rejestru Dłużników Podatkowych (np. wspólnota zagraniczna, która nie ma swojego oddziału w Finlandii) zleceniodawca powinien dostać od partnera umowy dowód opłacania podatków i świadectwo zadłużenia podatkowego lub wyjaśnienie o sporządzeniu planu spłacania długu podatkowego.

Zleceniodawca powinien zawsze formalnie ocenić, czy partner umowy ma zamiar wywiązać się z nałożonych przez prawo obowiązków płatniczych. Jeżeli zadłużenie podatkowe można uznać za znaczne i zleceniodawca powinien być wiedzieć, że strona umowy nie ma zamiaru wywiązać się z wymaganych przez prawo obowiązków, za to zaniedbanie zleceniodawca może zostać ukarany podwyższoną opłatą karną.

W chwili zawierania umowy wyjaśnienia nie mogą być starsze od trzech miesięcy. Wyjaśnienia i świadectwa należy przechowywać przynajmniej przez dwa lata od zakończenia prac ustalonych w umowie. Zleceniodawca może także zdobyć wyjaśnienia za pomocą prywatnego, ale uznanego za godnego zaufania dostawcy tego rodzaju usług. Zleceniodawca powinien zachować również te wyjaśnienia i zaświadczenia.

Jeżeli zleceniodawca zawarł nową umowę z tym samym podwykonawcą przed upływem 12 miesięcy od zakończenia poprzedniej umowy i nabycia wyjaśnień, zazwyczaj nie ma on obowiązku pozyskania nowych wyjaśnień. Jednakże, zleceniodawca musi uzyskać wszystkie zaświadczenia przed podpisaniem nowej umowy, jeżeli ma powody podejrzewać, że warunki dotyczące podwykonawcy zmieniły się sposób wymagający kontroli.

O wyjaśnienia i świadectwa wymagane przez ustawę o odpowiedzialności zleceniodawcy nie trzeba występować w przypadku, kiedy zleceniodawca ma uzasadnione podstawy zaufać, że partner wypełniania obowiązki wobec prawa, bo jest on publiczną wspólnotą prawną lub publiczną spółką akcyjną. Również poprzedni stosunek

umowny pomiędzy zleceniodawcą i partnerem oraz ciągłość działalności partnera mogą być podstawą do zaufania. Jednakże zleceniodawca związany z działalnością budowlaną nie jest zwolniony z obowiązku uzyskania wyjaśnień na podstawie ciągłości stosunku umownego czy też ciągłości działalności partnera lub porównywalnego powodu.

Zleceniodawca powinien zawsze poddać rozważeniu, czy ma prawo oczekiwać od strony umowy wywiązania się ze swoich obowiązków ustawowych. Zleceniodawca ma obowiązek udokumentowania faktu stabilności działalności strony umowy. Przewiduje się również, że zleceniodawcy nie są znane okoliczności, które eliminują uzasadnione zaufanie do strony umowy (np. usunięcie z Rejestru Przedpłat Podatkowych).

W długich, trwających ponad rok umowach strona umowy powinna dostarczyć zleceniodawcy wyjaśnienia dotyczące spraw podatkowych i ubezpieczeń emerytalnych w odstępie co 12 miesięcy.

Zagraniczne przedsiębiorstwo jako strona umowy

Zleceniodawca ma uzyskać odpowiednie informacje również od zagranicznego partnera umowy.

Jeżeli przedsiębiorstwo zagraniczne w chwili zawierania umowy posiada znak Y-tunnus (NIP) w Finlandii, wyjaśnienia rejestracyjne wymienione w pkt. 1 oraz wyjaśnienia związane z opłatami podatkowymi wymienione w pkt. 3 należy uzyskać z kraju będącego siedzibą przedsiębiorstwa i dodatkowo również z Finlandii.

Jeżeli zagraniczna strona umowy deleguje swoich pracowników do pracy w Finlandii, zleceniodawca powinien wyjaśnić kwestie posiadania przez pracowników ubezpieczeń emerytalnych i od wypadków już przed rozpoczęciem przez nich pracy. Zaświadczenia

należy uzyskać od pracowników, którzy jako pierwsi rozpoczynają pracę w Finlandii. Ponadto, aby spełnić obowiązek wyjaśnienia, zleceniodawca musi na piśmie zobowiązać partnera umowy przed podpisaniem umowy, żeby w przyszłości przedstawiał on również zaświadczenia o ubezpieczeniu społecznym pracowników, którzy rozpoczną pracę później. Zgodnie z ustawą o delegowaniu pracowników, pracodawca będący stroną umowy ma obowiązek dostarczyć zaświadczenia o ubezpieczeniu społecznym wszystkich pracowników delegowanych, którzy rozpoczną pracę później.

W umowach dotyczących branży budowlanej zleceniodawca ma ciągły obowiązek upewniania się, czy oddelegowani pracownicy partnera umowy posiadają aktualne świadectwa, na podstawie których wyliczane jest ubezpieczenie społeczne.

Podstawową zasadą jest to, że praca w Finlandii podlega ubezpieczeniom w Finlandii. Dotyczy to zarówno fińskich, jak i zagranicznych pracodawców i pracowników. Wyjątkiem od tej zasady są pracownicy, którzy zostali oddelegowani do pracy tymczasowej w Finlandii. W tym przypadku delegowani pracownicy podczas pracy w Finlandii mogą podlegać ustawodawstwu w zakresie ubezpieczeń społecznych swojego kraju pochodzenia.

Kwestie związane z ubezpieczeniami emerytalnymi i od wypadków dotyczące pracowników oddelegowanych z obszarów UE i EWG wykazuje się świadectwem pracownika oddelegowanego, którym jest świadectwo A1. Jeżeli strona umowy nie dostarczy świadectwa pracownika oddelegowanego wtedy jako wyjaśnienie należy przedstawić zaświadczenie o posiadaniu przez pracowników fińskiego ubezpieczenia emerytalnego, a w przypadku umów dotyczących prac budowlanych - dowód wykupienia w Finlandii ubezpieczenia od wypadków.

Zaniedbanie obowiązku uzyskania wyjaśnień i opłata karna za zaniedbanie

Za zaniedbanie obowiązku uzyskania wyjaśnień na zleceniodawcę może zostać nałożona opłata karna. Minimalna wysokość opłaty wynosi 2 110 euro i maksymalna 21 100 euro.

Podwyższoną opłatę karną za zaniedbanie wyznacza się zleceniodawcy, który zawarł umowę z przedsiębiorcą objętym zakazem prowadzenia działalności przedsiębiorczej lub z przedsiębiorstwem, którego udziałowcem, członkiem zarządu, dyrektorem naczelnym lub osobą zajmującą podobne stanowisko ma wyznaczony zakaz prowadzenia działalności przedsiębiorczej. Podobnie podwyższoną opłatę za zaniedbanie wyznacza się w przypadku, kiedy zleceniodawca powinien był rozumieć, że partner umowy nie zamierza wypełnić wymaganych przez prawo obowiązków płatniczych. Minimalna podwyższona opłata karna wynosi 21 100 euro i maksymalna 68 500 euro.

Opłatę karną i podwyższoną opłatę karną wyznacza Sektor Ochrony Pracy Administracji Regionu Południowej Finlandii.

Prawo pracowników do uzyskania informacji

Mąż zaufania oraz wybrany przedstawiciel ds. pracowników i BHP mają prawo do otrzymania

na żądanie informacje określone w ustawie o odpowiedzialności zleceniodawcy oraz dotyczące umów podwykonawczych i umów o wynajęciu siły roboczej.

Osobom pełniącym funkcje zaufania należy podać powód wykorzystania wynajętej siły roboczej, ilość wynajętych pracowników, dane identyfikacyjne przedsiębiorstwa, obiekt pracy, zadania robocze, czas trwania umowy oraz określić zastosowaną wobec pracowników wynajętych lub wykonujących prace podwykonawcze zbiorową umowę o warunkach pracy lub - jeżeli takiej umowy nie ma - podać główne warunki zatrudnienia.

Obowiązek zachowania poufności

Poczas zdobywania wymaganych przez prawo zaświadczeń i wyjaśnień, Zleceniodawca otrzymuje poufne informacje dotyczące podwykonawcy. Zleceniodawca lub osoba zatrudniona przez niego nie może ujawniać takich informacji stronie trzeciej. Nie wolno ich ujawniać, nawet jeśli osoba pracuje już na stanowisku, w związku z którym dostała do swojej wiedzy wyżej wymienione informacje. Informacje poufne obejmują na przykład informacje na temat opłaty podatków lub długów podatkowych, lub też na temat przyjmowania, wykonywania lub opłacania składek na ubezpieczenie emerytalne.