

Baza wiedzy: Delegowanie w Europie

Decyzja nr A2 dotycząca wykładni art. 12
rozporządzenia
Parlamentu Europejskiego i Rady
(WE) nr 883/2004

Brighton&Wood - European Employment
Lawyers & Advisors |
www.BrightonWood.com

ELYSIUM – kadry i płace
dla firm delegujących |
www.Elysium-Europe.eu

DECYZJA NR A2

z dnia 12 czerwca 2009 r.

dotycząca wykładni art. 12 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 w sprawie ustawodawstwa mającego zastosowanie do pracowników delegowanych i osób wykonujących pracę na własny rachunek, tymczasowo pracujących poza państwem właściwym

(Tekst mający znaczenie dla EOG oraz dla Umowy między WE a Szwajcarią)

2010/C 106/02

KOMISJA ADMINISTRACYJNA DS. KOORDYNACJI SYSTEMÓW ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO,

uwzględniając art. 72 lit. a) rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, zgodnie z którym Komisja Administracyjna odpowiada za rozpatrywanie wszelkich spraw administracyjnych lub dotyczących wykładni, wynikających z przepisów rozporządzenia (WE) nr 883/2004 i rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczącego wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego,

uwzględniając art. 12 rozporządzenia (WE) nr 883/2004,

uwzględniając art. 5, 6 i 14–21 rozporządzenia (WE) nr 987/2009,

a także mając na uwadze, co następuje:

(1) Celem przepisów art. 12 rozporządzenia (WE) nr 883/2004, które wprowadzają wyjątek od ogólnej reguły ustanowionej w art. 11 ust. 3 lit. a) wspomnianego rozporządzenia, jest w szczególności ułatwienie korzystania ze swobody świadczenia usług z myślą o pracodawcach, którzy delegują pracowników do państw członkowskich innych niż te, w których mają siedzibę, jak również ułatwienie pracownikom korzystania ze swobody przemieszczania się do innych państw członkowskich. Celem tych przepisów jest również przezwyciężenie przeszkód, które mogłyby zakłócać swobodę przepływu pracowników, oraz stymulowanie wzajemnego przenikania gospodarczego, a jednocześnie uniknięcie utrudnień administracyjnych, zwłaszcza dla pracowników i przedsiębiorstw.

(2) Przepisy te mają zatem na celu uniknięcie przez pracowników, pracodawców i instytucje zabezpieczenia społecznego utrudnień administracyjnych, które powstałyby wskutek zastosowania ogólnej reguły ustanowionej w art. 11 ust. 3 lit. a) wspomnianego rozporządzenia w sytuacjach, w których chodzi o krótkie okresy zatrudnienia w państwie członkowskim innym niż państwo, w którym przedsiębiorstwo ma swą zarejestrowaną siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności, lub państwo, w którym osoba pracująca na własny rachunek normalnie wykonuje swą działalność.

(3) Z tego względu pierwszym decydującym warunkiem dla zastosowania art. 12 ust. 1 wspomnianego rozporządzenia jest istnienie bezpośredniego związku między pracodawcą a zatrudnionym przez niego pracownikiem.

(4) Ochrona pracownika i bezpieczeństwo prawne, do którego on sam i instytucja, w której jest ubezpieczony mają prawo, wymagają pełnych gwarancji utrzymania bezpośredniego związku przez cały okres delegowania.

(5) Drugim decydującym warunkiem dla zastosowania art. 12 ust. 1 wspomnianego rozporządzenia jest istnienie więzi między pracodawcą a państwem członkowskim, w którym ma on swoją siedzibę. Możliwość delegowania pracowników powinna zatem ograniczać się wyłącznie do przedsiębiorstw, które normalnie prowadzą swą działalność na terytorium państwa członkowskiego, którego ustawodawstwu nadal podlega pracownik delegowany; dlatego przyjmuje się, że powyższe przepisy mają zastosowanie jedynie do przedsiębiorstw, które zazwyczaj prowadzą znaczną część działalności na terytorium państwa członkowskiego, w którym mają siedzibę.

(6) Bez uszczerbku dla indywidualnej oceny w konkretnych przypadkach, powinno się określić orientacyjne okresy dla pracowników najemnych i osób wykonujących pracę na własny rachunek.

(7) Gwarancja utrzymania bezpośredniego związku przestaje istnieć, jeżeli pracownik delegowany zostaje oddany do dyspozycji trzeciego przedsiębiorstwa.

(8) Przez cały okres delegowania powinna istnieć możliwość przeprowadzania wszelkich kontroli, dotyczących w szczególności opłacania składek i utrzymywania bezpośredniego związku, wymaganych dla zapobieżenia niezgodnemu z prawem wykorzystaniu wyżej wymienionych przepisów oraz dla zapewnienia odpowiednich informacji organom administracyjnym, pracodawcom i pracownikom.

(9) Pracownik i pracodawca muszą być należycie poinformowani o warunkach, pod którymi zezwala się na to, by pracownik delegowany nadal podlegał ustawodawstwu państwa, z którego został oddelegowany.

(10) Sytuacja przedsiębiorstw i pracowników powinna być oceniana i monitorowana przez instytucje właściwe przy zachowaniu odpowiednich gwarancji niezakłócenia swobody świadczenia usług i swobody przepływu pracowników.

(11) Zasada lojalnej współpracy, ustanowiona w art. 10 Traktatu, nakłada na instytucje właściwe szereg obowiązków dla celów wykonania art. 12 rozporządzenia (WE) nr 883/2004.

Działając zgodnie z warunkami określonymi w art. 71 ust. 2 rozporządzenia (WE) nr 883/2004,

STANOWI, CO NASTĘPUJE:

1. Przepisy art. 12 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 stosuje się do pracownika podlegającego ustawodawstwu państwa członkowskiego (państwa wysyłającego) z tytułu wykonywania pracy na rzecz pracodawcy, który zostaje wysłany przez tego pracodawcę do innego państwa członkowskiego (państwa zatrudnienia) w celu wykonywania tam pracy na rzecz tego pracodawcy.

Pracę uważa się za wykonywaną na rzecz pracodawcy państwa wysyłającego, jeżeli ustalono, że praca ta jest wykonywana dla tego pracodawcy oraz że wciąż istnieje bezpośredni związek między pracownikiem a pracodawcą, który go oddelegował.

W celu ustalenia, czy taki bezpośredni związek wciąż istnieje, a zatem dla przyjęcia, że pracownik nadal podlega zwierzchnictwu pracodawcy, który go oddelegował, należy uwzględnić szereg elementów, w tym odpowiedzialność za rekrutację, umowę o pracę, wynagrodzenie (niezależnie od ewentualnych umów między pracodawcą w państwie wysyłającym a przedsiębiorstwem w państwie zatrudnienia, dotyczących wynagradzania pracowników) i zwalniania oraz prawo do określania charakteru pracy.

Dla celów stosowania art. 14 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 987/2009, tytułem wskazówki, wymóg, do którego odnoszą się słowa „bezpośrednio przed rozpoczęciem zatrudnienia”, można uważać za spełniony, jeśli dana osoba podlega przez co najmniej miesiąc ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym pracodawca ma swoją siedzibę. Krótsze okresy wymagać będą indywidualnej oceny w konkretnych przypadkach, z uwzględnieniem wszelkich innych występujących czynników.

W celu ustalenia, w razie potrzeby i w razie wątpliwości, czy pracodawca zazwyczaj prowadzi znaczną część działalności na terytorium państwa członkowskiego, w którym ma swoją siedzibę, instytucja właściwa w tym państwie zobowiązana jest zbadać wszystkie kryteria charakteryzujące działalność prowadzoną przez tego pracodawcę, w tym miejsce, w którym przedsiębiorstwo ma swą zarejestrowaną siedzibę i administrację, liczebność personelu administracyjnego pracującego w państwie członkowskim, w którym pracodawca ma siedzibę, oraz w drugim państwie członkowskim, miejsce, w którym rekrutowani są pracownicy delegowani, i miejsce, w którym zawierana jest większość umów z klientami, prawo mające zastosowanie do umów zawartych przez przedsiębiorstwo z jednej strony z pracownikami i z drugiej strony z klientami, obroty w odpowiednio typowym okresie w każdym z państw członkowskich, których rzecz dotyczy, oraz liczbę umów wykonanych w państwie wysyłającym. Wykaz ten nie jest wyczerpujący, ponieważ kryteria powinny być dostosowane do każdego konkretnego przypadku i powinny uwzględniać charakter działalności prowadzonej przez przedsiębiorstwo w państwie, w którym ma ono siedzibę.

2. Dla celów stosowania art. 14 ust. 3 rozporządzenia (WE) nr 987/2009 spełnienie wymogów w państwie członkowskim, w którym dana osoba ma siedzibę, ocenia się na podstawie kryteriów takich, jak korzystanie z powierzchni biurowej, płacenie podatków, posiadanie legitymacji zawodowej i numeru identyfikacyjnego VAT bądź przynależność do izb handlowych lub organizacji zawodowych. Tytułem wskazówki, wymóg, do którego odnoszą się słowa „od pewnego czasu przed dniem, od którego zamierza skorzystać z przepisów tego artykułu”, można uważać za spełniony, jeśli dana osoba prowadzi swą działalność przez co najmniej dwa miesiące. Krótsze okresy wymagać będą indywidualnej oceny w konkretnych przypadkach, z uwzględnieniem wszelkich innych występujących czynników.

3.

a) Zgodnie z przepisami pkt 1 niniejszej decyzji, art. 12 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 ma w dalszym ciągu zastosowanie do delegowania personelu, jeśli pracownik delegowany przez przedsiębiorstwo w państwie wysyłającym do przedsiębiorstwa w państwie zatrudnienia zostaje również oddelegowany do innego przedsiębiorstwa lub innych przedsiębiorstw w tym samym państwie zatrudnienia, o ile jednak pracownik ten nadal wykonuje swą pracę dla przedsiębiorstwa, które go delegowało. Może mieć to miejsce w szczególności w sytuacji, gdy przedsiębiorstwo delegowało pracownika do danego państwa członkowskiego w celu wykonywania tam pracy kolejno lub jednocześnie w dwóch lub więcej przedsiębiorstwach znajdujących się w tym samym państwie członkowskim. Podstawowym i decydującym elementem jest to, by praca była nadal wykonywana w imieniu przedsiębiorstwa delegującego.

Następujące bezpośrednio jedno po drugim delegowanie do różnych państw członkowskich stanowi w każdym przypadku nowe delegowanie w rozumieniu art. 12 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 883/2004.

b) Krótka przerwa w wykonywaniu pracy w przedsiębiorstwie w państwie zatrudnienia, bez względu na jej przyczynę (urlop, chorobę, szkolenie w przedsiębiorstwie delegującym itd.), nie stanowi przerwy okresu delegowania w rozumieniu art. 12 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 883/2004.

c) Po zakończeniu przez pracownika okresu delegowania nie można potwierdzić nowego okresu delegowania, dotyczącego tego samego pracownika, tych samych przedsiębiorstw i tego samego państwa członkowskiego, przed upływem co najmniej dwóch miesięcy od daty zakończenia poprzedniego okresu delegowania. W szczególnych okolicznościach dopuszcza się jednak odstępstwo od tej zasady.

4. Przepisy art. 12 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 nie mają zastosowania lub przestają mieć zastosowanie, w szczególności:

a) gdy przedsiębiorstwo, do którego pracownik został oddelegowany, pozostawia go do dyspozycji innego przedsiębiorstwa w państwie członkowskim, w którym się znajduje;

b) gdy pracownik delegowany do danego państwa członkowskiego zostaje pozostawiony do dyspozycji przedsiębiorstwa znajdującego się w innym państwie członkowskim;

c) gdy pracownik jest rekrutowany w danym państwie członkowskim w celu wysłania go przez przedsiębiorstwo znajdujące się w drugim państwie członkowskim do przedsiębiorstwa w trzecim państwie członkowskim.

5.

a) Instytucja właściwa państwa członkowskiego, którego ustawodawstwu dana osoba nadal podlega zgodnie z art. 12 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 883/2004, w przypadkach określonych w niniejszej decyzji należy informować zainteresowanego pracodawcę i pracownika o warunkach, pod którymi pracownik delegowany może nadal podlegać ustawodawstwu tego państwa. W związku z tym pracodawca jest informowany o możliwości przeprowadzania kontroli przez cały okres delegowania, w celu stwierdzenia, czy okres ten się nie zakończył. Kontrole te mogą dotyczyć w szczególności opłacania składek i utrzymywania bezpośredniego związku.

Instytucja właściwa państwa członkowskiego, w którym dana osoba ma siedzibę i którego ustawodawstwu osoba pracująca na własny rachunek nadal podlega zgodnie z art. 12 ust. 2 rozporządzenia (WE) nr 883/2004, należy informować tę osobę o warunkach, pod którymi może ona nadal podlegać ustawodawstwu tego państwa. W

związku z tym zainteresowana osoba jest informowana o możliwości przeprowadzania kontroli przez cały okres, w trakcie którego prowadzi ona tymczasową działalność w państwie, w którym działa, w celu stwierdzenia, czy warunki mające zastosowanie do tej działalności nie uległy zmianie. Kontrole te mogą dotyczyć w szczególności opłacania składek i utrzymywania infrastruktury niezbędnej do prowadzenia przez tę osobę działalności w państwie, w którym ma ona swoją siedzibę.

b) Pracownik delegowany i jego pracodawca informują ponadto instytucję właściwą państwa wysyłającego o wszelkich zmianach, które zaszły w okresie delegowania, a w szczególności:

- o tym, że delegowanie, o które wnioskowano, ostatecznie nie doszło do skutku,

- o tym, że działalność została przerwana w przypadku innym niż określony w pkt 3 lit. b) niniejszej decyzji,

- o tym, że pracownik delegowany został przydzielony przez swego pracodawcę do innego przedsiębiorstwa w państwie wysyłającym, w szczególności w przypadku połączenia lub przeniesienia własności przedsiębiorstwa.

c) Instytucja właściwa państwa wysyłającego, w stosownych przypadkach i na wniosek, udziela instytucji państwa zatrudnienia informacji, o których mowa w lit. b).

d) Instytucje właściwe państwa wysyłającego i państwa zatrudnienia współpracują przy przeprowadzaniu wyżej wymienionych kontroli oraz w przypadkach, w których możliwość zastosowania art. 12 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 budzi jakiegokolwiek wątpliwości.

6. Instytucje właściwe oceniają i monitorują przypadki wchodzące w zakres art. 12 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 i udzielają pracodawcom i pracownikom wszelkich stosownych gwarancji niezakłócenia swobody świadczenia usług i swobody przepływu pracowników. W szczególności kryteria używane w celu dokonania oceny, czy pracodawca normalnie prowadzi swą działalność na terytorium danego państwa, czy istnieje bezpośredni związek między przedsiębiorstwem a pracownikiem lub czy osoba wykonująca pracę na własny rachunek utrzymuje infrastrukturę niezbędną do prowadzenia swej działalności w danym państwie, muszą być stosowane konsekwentnie i jednakowo w takich samych lub podobnych sytuacjach.

7. Komisja Administracyjna wspiera współpracę między władzami właściwymi w państwach członkowskich dla celów wykonywania przepisów art. 12 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 i ułatwia dalsze prace oraz wymianę informacji, doświadczeń i dobrych praktyk przy ustalaniu i klasyfikowaniu kryteriów służących do oceny sytuacji przedsiębiorstw i pracowników oraz w związku z wprowadzanymi środkami kontrolnymi. W tym celu opracowuje ona etapowo, z myślą o organach administracyjnych, przedsiębiorstwach i pracownikach, kodeks dobrych praktyk dotyczący delegowania pracowników i prowadzenia przez osoby wykonujące pracę na własny rachunek dodatkowej działalności poza państwem, w którym mają one siedzibę.

8. Niniejsza decyzja zostaje opublikowana w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej. Niniejszą decyzję stosuje się od dnia wejścia w życie rozporządzenia (WE) nr 987/2009.

Kadry i płace dla firm delegujących ELYSIUM.

ELYSIUM zapewnia firmom delegującym pełne wsparcie w zakresie prawidłowego naliczania płac dla pracowników, zleceniobiorców i pracowników tymczasowych delegowanych za granicę.

- ✓ ELYSIUM – to jedyny system płacowy uwzględniający zmiany w przepisach o delegowaniu
- ✓ ELYSIUM umożliwia firmie samodzielne i elastyczne dopasowanie zasad wyliczeń oraz dokumentów generowanych przez system płacowy
- ✓ ELYSIUM liczy płace zgodnie z przepisami polskimi oraz zgodnie z przepisami wszystkich państw członkowskich UE
- ✓ ELYSIUM pozwala na elastyczność w konfigurowaniu zasad rozliczania płac na nowych rynkach z uwzględnieniem różnych składników wynagrodzeń
- ✓ ELYSIUM generuje dokumenty miesięczne we wszystkich językach UE i zgodnie z przepisami wszystkich państw członkowskich UE
- ✓ ELYSIUM zawiera różne moduły optymalizacyjne zgodne z regulacjami państw przyjmujących
- ✓ ELYSIUM dostosowany jest do nowych przepisów o delegowaniu, które weszły w życie w 2020 r.
- ✓ ELYSIUM nalicza płace uwzględniając wszystkie składniki wynagrodzeń i dodatki obowiązujące w państwach, do których delegowani są pracownicy
- ✓ ELYSIUM jako jedyny system płacowy w Europie korzysta z permanentnego wsparcia Kancelarii Brighton&Wood: www.BrightonWood.com
- ✓ Dokumentację oraz pełną obsługę użytkowników ELYSIUM w postępowaniach kontrolnych w Europie zapewnia Kancelaria Brighton&Wood: www.BrightonWood.com



ELYSIUM

www.elysium-europe.eu

KANCELARIA BRIGHTON&WOOD zapewnia firmom delegującym:

- ✓ legalne i zyskowe modele delegowania za granicę,
- ✓ optymalizację kosztów związanych z delegowaniem,
- ✓ sprawdzoną w wielu postępowaniach kontrolnych i sądowych dokumentację dla pracowników, zleceniobiorców i pracowników tymczasowych delegowanych za granicę,
- ✓ dokumentację kontraktową,
- ✓ konsultacje na temat prawidłowego i zyskowego delegowania pracowników za granicę,
- ✓ dostęp do wiedzy na temat regulacji w państwach, do których delegowani są pracownicy,
- ✓ dostęp do regulacji państw przyjmujących w zakresie stawek minimalnych, czasu pracy, dodatków i innych przepisów, do których stosowania zobligowani są polscy przedsiębiorcy,
- ✓ audyty dla firm delegujących w zakresie prawidłowości i opłacalności delegowania,
- ✓ audyty dla kontrahentów n/t poprawności delegowania przez polską firmę,
- ✓ certyfikację w zakresie zgodności z normą |CBE-2020 [Cross-Border Employment] Construction, Infrastructure & Energy|

Brighton & Wood

European Employment Lawyers & Advisors

www.BrightonWood.com

Brighton & Wood