



GuideForYou

Mutual cooperation of social partners in Europe on ensuring better legal provisions, transparency and access to information for posted workers and posted temporary agency workers



WYTYCZNE DLA PRACOWNIKÓW I PRACODAWCÓW



GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF CROATIA
Office for Cooperation with NGOs

UWAGI WSTĘPNE:

“GuideForYou –Współpraca partnerów społecznych w Europie w celu zapewnienia lepszych przepisów prawnych, przejrzystości i dostępu do informacji dla pracowników delegowanych i delegowanych pracowników tymczasowych

Ten bardzo interesujący projekt jest przede wszystkim niezbędny, zostaną w niego włożone wysiłki partnerów społecznych projektu w celu znalezienia najlepszych form współpracy na wszystkich poziomach trójstronnych w celu przestrzegania postanowień Dyrektywy **96/71/WE o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług i jej zmiany** oraz w celu znalezienia równowagi między interesami ekonomicznymi pracodawców i pracowników delegowanych.

Liderem tego projektu jest Związek Zawodowy Metalowców Chorwacji – Przemysłowy Związek Zawodowy (SMH-IS)

PARTNERAMI W TYM PROJEKCIE SĄ:

1. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.
2. SYNDICAL FEDERATION OF MACHINEBUILDERS AND METALWORKERS CL PODKREPA
3. Confederazione Generale Italiana del Lavoro – Lombardia (CGIL Lombardia)
4. Samostoen Sindikat na rabotnicite od energetika, rudarstvo i industrija na R. Makedonija (SSERI SO AD ELEM)
5. Samostalni sindikat metalaca Srbije (SSMS)
6. Business Confederation of Macedonia (BCM)
7. Asociación Industrial, Técnica y de Comercio – ASITECO
8. Związek Pracodawców Dolnego Śląska (ZPDS)
9. Confederația Patronala din Industrie, Agricultură, Construcții și Servicii din România / Employers' Confederation of Industry, Agriculture, Construction and Services in Romania (CONPIROM)
10. Chamber of Commerce and Industry of Serbia (PKS)
11. FEDERATIA SINDICATELOR DIN METALURGIA NEFEROASA (FSMN)
12. Lithuanian Unification of Metalworkers' Trade Unions (UMTU)
13. Ministry of Labour, Employment, Veteran and Social Affairs

Projekt „GuideForYou” kładzie nacisk na transpozycję dyrektywy wykonawczej i jej monitorowanie. Ponadto, dzięki wspólnym i indywidualnym dyskusjom pracodawców i ich stowarzyszeń oraz przedstawicieli związków zawodowych, była okazja do szczegółowej dyskusji o rewizji dyrektywy w sprawie delegowania pracowników (1996), która miała zapewnić i nadal uważam, że ma za zadanie zapewniać lepszą ochronę pracowników delegowanych poprzez zmniejszenie i wyrównanie nierówności w pracowniczo-prawnym i gospodarczym statusie między pracownikami delegowanymi i lokalnymi, szczególnie, jeżeli wykonują taką samą pracę dla pracodawcy. Projekt stawia na porządku obrad kwestie

związane z równością pracowników delegowanych i lokalnych i to w obszarze długości delegowania, jak również w obszarze takich samych wynagrodzeń, w okresie delegowania pracownika do innego kraju UE i poza nią.

Organizacje związkowe z Chorwacji, Włoch, Serbii, Macedonii, Bułgarii, Rumunii, Polski i Litwy oraz organizacje pracodawców z Serbii, Polski, Hiszpanii i Rumunii dyskutowały o problemach oraz podejmą wspólne działania w celu wsparcia właściwego wdrożenia dyrektywy wykonawczej w swoich krajach. Faktem jest, że wszystkie kraje, z których pochodzą partnerzy nie są członkami Unii Europejskiej. Wierzę, że szczególnie one skorzystają z uczestnictwa w projekcie, ponieważ są w trakcie negocjacji akcesyjnych dotyczących członkostwa w Unii Europejskiej, co oznacza wdrożenie wszystkich dyrektyw, w tym z zakresu prawa pracy.

JAKIE SĄ GŁÓWNE CELE:

- 1) Poprawa ponadnarodowej współpracy administracyjnej między właściwymi organami krajowymi i partnerami społecznymi w krajach partnerskich w celu wykrywania nieprawidłowości w delegowaniu pracowników w sektorze metalowym; dyskusja na temat korzystania z systemu IMI i wymiana najlepszych praktyk;
- 2) Podnoszenie świadomości partnerów społecznych, zainteresowanych stron na poziomie krajowym i unijnym w zakresie ram prawnych dotyczących delegowania pracowników i wspólnych działań ponadnarodowych podejmowanych przez partnerów społecznych.
- 3) Wspieranie delegowanych pracowników i delegowanych pracowników tymczasowo zatrudnianych przez agencje wraz z odpowiednimi informacjami i wskazówkami w celu zaznajomienia ich z rynkiem pracy przed delegowaniem i po delegowaniu.

Do tej pory w ramach projektu odbyły się trzy konferencje i to dwie niezależne -pracodawcy i związki zawodowe oraz jedna wspólna, na której obie strony wspólnie dyskutowały o sposobie i prawach pracowników delegowanych.

Seminaria krajowe powinny bardziej precyzyjnie określić stosowanie Dyrektywy **96/71 / WE w sprawie delegowania pracowników w ramach świadczenia usług i zmieniającej rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym, oraz o**

DYREKTYWIE 2014/67/UE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY z 15 maja 2014 r. W celu sporządzenia publikacji końcowej konieczne jest *dokonanie oceny stosowania zmienionej Dyrektywy oraz wskazanie dobrych i złych praktyk jej stosowania, z uwzględnieniem działań wszystkich trzech partnerów społecznych w każdym kraju, z którego pochodzą uczestnicy niniejszego projektu.*

Ten tekst do dyskusji na temat szkoleń krajowych może wydawać się stronniczy w stosunku do pracowników, ale musi być postrzegany jako **obustronny interes** pracownika, który nie powinien być wykorzystywany i powinien znać wszystkie ważne dokumenty, które musi uzyskać od pracodawcy lub właściwych instytucji, a pracodawca nie powinien popełniać błędów w tych dokumentach, ponieważ może mieć problemy prawne i inne w kraju, do którego deleguje pracownika. Przykłady istnieją również w Chorwacji. Co do zasady, na naruszenia przepisów Dyrektywy zawsze wskazują związki zawodowe, a także w zależności od wagi naruszeń organizują i wspierają w negocjacjach z pracodawcami i ich stowarzyszeniami, a także w sporach sądowych w momencie ich rozpoczęcia.

Wdrożenie Dyrektyw 2014/67/UE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 maja 2014 roku w sprawie realizacji Dyrektywy 96/71/WE w sprawie delegowania pracowników w ramach świadczenia usług i zmieniającej rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym kluczowa jest sprawa jej stosowania.

Mianowicie, ***dla wdrożenia dyrektywy jest ważna implementacja do prawa pracy i przepisów społecznych oraz układów zbiorowych na wszystkich poziomach negocjacji, jako podstawa zawierania układów zbiorowych z pracownikami, którzy delegowani są do innego kraju.***

Jaka jest definicja "pracownika delegowanego"? Pracownik delegowany to osoba ubezpieczona na podstawie stosunku pracy w kraju pochodzenia, którą pracodawca delegował za granicę w celu wykonywania pracy na rzecz pracodawcy i która zgodnie z przepisami dotyczącymi obowiązkowego ubezpieczenia i umowami międzynarodowymi dotyczącymi ubezpieczenia społecznego, pozostaje w systemie obowiązkowego ubezpieczenia kraju pochodzenia podczas pracy za granicą. Kraje trzecie uważa się za kraje spoza UE, EOG i Szwajcaria oraz kraje, z którymi kraj pochodzenia pracownika nie stosuje umów w sprawie zabezpieczenia społecznego. Niezależnie od tego, czy pracownicy są delegowani do państwa członkowskiego UE, kraju, z którym państwo pochodzenia stosuje umowę o ubezpieczeniu społecznym lub status pracownika delegowanego określony jest przy delegowaniu do kraju trzeciego, w trakcie pracy zagranicą pozostają w stosunku pracy u pracodawcy krajowego i na tej podstawie pozostają w systemie ubezpieczeń społecznych kraju pochodzenia. W związku z tym pracodawca w kraju również na ten czas jest zobowiązany do obliczania i opłacenia składek. Składki są wypłacane zgodnie z przepisami odrębnymi kraju pochodzenia pracownika.

Biorąc pod uwagę podaną definicję pracownika delegowanego i przy okazji delegowania do innego kraju do pracy, pracodawca musi uzupełnić umowę o pracę również o inne postanowienia obok istniejących, które obowiązują pracodawcę w kraju pochodzenia. Mianowicie są to następujące dane:

- 1) okres pracy zagranicą
- 2) czas pracy
- 3) dni wolne od pracy i święta, kiedy pracownik ma prawo nie pracować, ale jego wynagrodzenie jest mu należne
- 4) jednostka pieniężna, w której wypłacane jest wynagrodzenie
- 5) inne przychody finansowe i w naturze, do których pracownik będzie miał prawo w czasie pracy zagranicą
- 6) warunki powrotu do kraju.

Zamiast powyższych danych w umowie o pracę, względnie potwierdzeniu o zawartej umowie, można się odwołać do właściwej ustawy, innego przepisu, układu zbiorowego lub regulaminu pracy, które regulują te sprawy, jeżeli umożliwia to prawo pracy kraju pochodzenia.

Egzemplarz zgłoszenia do obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego w okresie trwania pracy zagranicą, pracodawca musi przekazać pracownikowi przed jego wyjazdem, jeżeli zobowiązany jest do takiego ubezpieczenia na podstawie odrębnego przepisu.

Jeżeli pracodawca deleguje pracownika do spółki z nim powiązanej w myśl odrębnego przepisu o spółkach handlowych, która ma swoją siedzibę zagranicą, pracodawca może pracownika, za jego pisemną zgodą, tymczasowo na okres maksymalnie dwóch lat udostępnić tej spółce na podstawie porozumienia zawartego między powiązаныmi pracodawcami.

Do udostępnienia pracownika nie stosuje się postanowień dotyczących zatrudnienia tymczasowego za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej.

Powyższe jest jednocześnie minimalną możliwą regulacją i należy uregulować całą kompleksowość prawa w stosunku pracy pracowników delegowanych. Dlatego odnosimy się do obowiązujących układów zbiorowych na wszystkich poziomach, na których zostały zawarte, ponieważ w nich mogą być bardziej precyzyjnie określone i uzupełnione prawa pracowników delegowanych. Jeśli taka możliwość jest przewidziana w ustawie prawa pracowników delegowanych można bardziej precyzyjnie określić w regulaminach pracy wraz z obowiązkiem przeprowadzenia konsultacji z radą pracowniczą lub związkiem zawodowym. Jednak zła praktyka uczy nas, że takie regulaminy dla poszczególnych krajów są tajemnicą handlową pracodawcy i nie została przeprowadzona procedura konsultacji mimo łamania postanowień Dyrektywy 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 11 marca 2002 roku, ustanawiającej ramy konsultowania z pracownikami i ich informowania we Wspólnocie Europejskiej.

Uważamy, że należy informować pracowników również o ograniczeniach związanych z zatrudnianiem pracowników zagranicą na podstawie przepisów kraju, w którym wykonują pracę, a to dotyczy terytorium UE, ponieważ nie są one identyczne i nie muszą być wdrożone do prawa pracy poszczególnych krajów, tak więc stosuje się również bezpośrednio Dyrektywy pod warunkiem, że można je w taki sposób zastosować.

W tym obszarze chcielibyśmy powiedzieć również o stosowaniu zmiany Dyrektywy związane z okresem pracy pracownika delegowanego oraz o sposobie i wysokości wypłaty wynagrodzenia pracownikom delegowanym.

OKRES DELEGOWANIA

W debacie nad zmienioną Dyrektywą pojawiło się pytanie o okres delegowania w sensie, czy to jest 12 miesięcy z możliwością przedłużenia okresu delegowania, czy jest to nadal okres 24 miesięcy. Uważam jednak, że długość okresu delegowania każdego pracownika określa umowa o pracę i inne akty, tak więc jest to wola pracownika. Co więcej, okres delegowania należy rozpatrywać również z punktu widzenia samej Dyrektywy, ponieważ Dyrektywa 96/71/WE reguluje trzy rodzaje delegowania: bezpośrednie świadczenie usług przedsiębiorstwa w ramach umowy o świadczenie usług, delegowanie w kontekście zakładu lub przedsiębiorstwa, które jest częścią grupy („delegowanie wewnątrz grupy”) i delegowanie pracowników przez przedsiębiorstwo pracy tymczasowej z siedzibą w innym kraju członkowskim. W sekcji 1 został dodany nowy artykuł 2a w Dyrektywie. W tym artykule jest mowa o kodeksie pracy stosowanym dla pracowników delegowanych, jeżeli przewidziane lub rzeczywiste trwanie delegowania przekracza 24 miesiące. Przy tym jednak nie jest kwestionowany ewentualny okres świadczenia usług. Trybunał Unii Europejskiej konsekwentnie uważał, że różnica między swobodą siedziby a swobodą świadczenia usług na zasadzie tymczasowości powinna być określona w indywidualnych przypadkach, biorąc pod uwagę nie tylko czas trwania, ale także częstotliwość, okresowość i ciągłość świadczenia usług.

Dlatego też ustęp 1 nowego artykułu 2a Dyrektywy stosowany jest, kiedy spodziewane jest, że okres delegowania przekroczy 24 miesiące lub jeżeli rzeczywisty okres delegowania przekracza 24 miesiące. W obu przypadkach krajem członkowskim pochodzenia jest kraj, w którym praca jest zwyczajowo świadczona. Ze stosowania przepisu Rozporządzenia Rzym I wynika, że kodeks pracy kraju członkowskiego pochodzenia stosowany jest dla umowy o pracę tych pracowników delegowanych, jeżeli ani jedna strona nie wybrała innej ustawy. Jeżeli została wybrana inna ustawa na tej podstawie pracownik nie może stracić ochrony, która jest zapewniona przez postanowienia, od których może za porozumieniem odstąpić na podstawie przepisów prawa kraju członkowskiego pochodzenia.

W celu uniknięcia przypadków obchodzenia przepisów oraz w przypadku wymiany pracowników w związku z tym samym zadaniem, przy wyliczaniu okresu delegowania należy uwzględnić całkowity okres delegowania przedmiotowych pracowników. Zasada ta będzie stosowana za każdym razem, gdy skumulowany okres trwania będzie dłuższy niż 24 miesiące, ale tylko dla pracowników, którzy zostali delegowani na okres co najmniej sześciu miesięcy, ażeby przestrzegana była zasada proporcjonalności. Biorąc pod uwagę powyższe

i przy maksymalnym zaangażowaniu w przestrzeganie postanowień Dyrektywy uważamy, że okres delegowania nie jest przesądzający dla przepisów ogólnych i że należy pozostawić przemysłom rzeczywistą ocenę, a pracownikom umożliwić wyrażanie woli poprzez zawieranie umów o pracę.

PŁACE I WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW DELEGOWANYCH

Płace i wynagrodzenia pracowników delegowanych są o wiele bardziej złożonym problemem i narażone są na samowolę pracodawców, szczególnie kiedy pracownicy z krajów z niskimi wynagrodzeniami minimalnymi delegowani są do pracy w kraju z wysokimi wynagrodzeniami minimalnymi wraz z regulacją innych przychodów, które nie zostały określone w przepisach lub układach zbiorowych w kraju pochodzenia. Źle opłacani pracownicy są bardzo niezadowoleni w takich warunkach i to może doprowadzić do obniżenia wydajności, zwiększenia zysku pracodawców, którzy nie przestrzegają postanowień Dyrektywy i sporów sądowych, jak również do bezpośredniego przejścia do przedsiębiorstw działających na terytorium kraju przyjmującego pracownika delegowanego. Dotyczy to w szczególności pracodawców, którzy delegują pracowników do jakiegokolwiek pracy ze wschodniej części Unii Europejskiej do krajów Europy Środkowej i Zachodniej. Dlatego w tym obszarze jest bardzo ważne przestrzeganie zmienionej Dyrektywy. Ponadto, poprzez ustalanie niższych wynagrodzeń i przychodów pracowników na konkursach dochodzi od powstawania niełojalnej konkurencji tych pracodawców, którzy nie stosują Dyrektywy w pełni w odniesieniu do wynagrodzeń i przychodów pracowników w stosunku do pracodawców, którzy stosują ją w pełni. Należy podkreślić, że na konkurencyjnym rynku wewnętrznym usługodawcy konkurują nie tylko kosztami pracy, ale także produktywnością i wydajnością lub jakością i innowacyjnością swoich towarów i usług i zaleca się, aby pracodawcy wzięli pod uwagę te bardzo ważne elementy. Uważamy, że pracodawcy, którzy nie będą dążyć do łamania praw pracowniczych, będą również ze związkami zawodowymi i w dialogu społecznym chcieli rozwiązać kwestię statusu pracowników dla wzajemnej satysfakcji, szczególnie w sytuacji stałego braku rąk pracy na rynku. Podczas debaty na temat zmienionej Dyrektywy stowarzyszenia pracodawców na szczeblu europejskim nie przyjęły jej z zachwytem. Jednak na poziomie pracodawcy związki zawodowe i pracodawca muszą uzgodnić, w drodze układów zbiorowych lub umów o pracę, prawa i obowiązki pracowników w trakcie delegowania do innego kraju. Przy tym popieram układy zbiorowe na poziomie przedsiębiorstw, ponieważ są one bezpośrednio powiązane z samymi pracownikami danej firmy. Krajowe sektorowe układy zbiorowe nie muszą uwzględniać tej kwestii, ponieważ mają zastosowanie do wszystkich przedsiębiorstw w zakresie działalności, dla której zostały zawarte, a część przedsiębiorstw w ogóle nie interesują postanowienie, ponieważ nie delegują pracowników do pracy w innych krajach.

W każdym razie celem zmienionej Dyrektywy jest ustanowienie zasad wynagradzania za pracę w ramach państw członkowskich zgodnie z ich przepisami i praktykami. Jednak krajowe przepisy dotyczące wynagrodzeń za pracę stosowane wobec pracowników delegowanych muszą być uzasadnione potrzebą ochrony pracowników delegowanych i nie powinny być nieproporcjonalnym ograniczeniem transgranicznego świadczenia usług. Elementy wynagrodzenia za pracę według prawa krajowego lub powszechnie

obowiązujących układów zbiorowych pracy powinny być jasne i przejrzyste dla wszystkich usługodawców. Jest zatem uzasadnione narzucenie krajom członkowskim obowiązku publikowania składników wynagrodzeń za pracę na wspólnej stronie internetowej przewidzianej w artykule 5 Dyrektywy wdrożeniowej. Należy zauważyć, że statystyki na poziomie krajów dotyczące pracowników delegowanych w ogóle nie istnieją. Dane dotyczące liczby pracowników delegowanych posiada każdy pracodawca, a większość z nich nie jest gotowa informować o nich przedstawicieli pracowników (związki zawodowe i rady pracownicze).

Dyrektywa wnosi również, że ustawy, przepisy, postanowienia administracyjne lub układy zbiorowe stosowane w krajach członkowskich mogą zapewnić, że poprzez zawieranie umów podwykonawczych przez przedsiębiorstwa nie jest dawana możliwość unikania zasad gwarantujących określone warunki zatrudnienia, które dotyczą wynagrodzeń za pracę. Tam, gdzie takie przepisy związane z wynagrodzeniami za pracę istnieją na poziomie krajowym, kraj członkowski je może stosować w sposób niedyskryminujący dla przedsiębiorstw, które delegują pracowników na ich terytorium pod warunkiem, że nie jest nieproporcjonalnie ograniczane transgraniczne świadczenie usług.

Obok wynagrodzeń bardzo ważne jest nowe postanowienie zmienionej dyrektywy, które określa, że wynagrodzenie za pracę obejmuje wszystkie elementy wynagrodzenia za pracę, które określone są jako obowiązkowe na podstawie przepisów krajowych, postanowień lub regulacji administracyjnych, układów zbiorowych lub wyników arbitrażu, które zostały uznane za powszechnie stosowane i/lub w przypadku braku systemu, na którego podstawie ogłaszane są układy zbiorowe lub wyniki arbitrażu jako powszechnie stosowane, na podstawie innych układów zbiorowych lub wyników arbitrażu w kraju członkowskim, do którego pracownik zostaje delegowany.

Biorąc pod uwagę tę okoliczność odsyłamy zarówno pracowników jak i pracodawców do układów zbiorowych, wyroków sądów, które powstały w określony sposób również poprzez praktykę sądową i do innych podobnych dokumentów, żeby zapoznali się z prawami pracowniczymi w kraju delegowania w celu uniknięcia niepotrzebnych konfliktów. Dotyczy to nie tylko wynagrodzeń pracowników, ale również wszystkich innych elementów przychodów za pracę. Jako przykład podajemy uznanie kosztów dojazdu do pracy i z pracy, płatnych godzin nadliczbowych, pracy w porze nocnej, pracy w dni wolne od pracy i święta określone w ustawie, płatnego urlopu i temu podobnych. Należy również wspomnieć o fakcie, że pracownicy są mniej zadowoleni z wynagrodzenia, jeżeli jej wysokość jest wyższa niż minimalne kwoty, nawet jeżeli w niektórych przypadkach również w minimalnej wysokości kraju, do którego są delegowani, ale są szczególnie ograniczone do tych nie opłacanych innych warunków, do których pracownicy w kraju pochodzenia mają prawo i zostały im odebrane.

Dyrektywa zaleca również przejrzystość, dlatego państwa członkowskie powinny publikować na wspólnej oficjalnej krajowej stronie internetowej - artykuł 5 dyrektywy 2014/67 / UE, elementy wynagrodzeń za pracę zgodnie z punktem (c) tej dyrektywy.

I na końcu tej części tekstu należy podkreślić, że przedstawiciele organizacji związkowych w projekcie stanowczo opowiadali się za tym, że za taką samą pracę należy ustalić i wypłacić takie samo wynagrodzenie pracownikowi mimo iż istnieje świadomość, że pracownicy krajów członkowskich i spoza Unii Europejskiej, które mają niższe wynagrodzenia minimalne, co do zasady ustalili w umowach również wynagrodzenie minimalne, które określone jest w zachodnich krajach członkowskich Unii Europejskiej. Jednakże nie powinno się na to pozwolić, ponieważ w ten sposób doszłoby do obejścia i braku stosowania zmienionej Dyrektywy, a pracownicy byłiby traktowani nierówno.

Pracodawcy jasno i precyzyjnie wyrazili potrzebę współpracy poprzez wnioski i odbyte dyskusje oraz współpracę między sobą, ze związkami zawodowymi i rządami państw.

Kiedy mimo wszystkich tych problemów i różnic przepisów i ograniczeń ustalony został **stosunek umowy między pracownikiem delegowanym i pracodawcą** kolejny dokument, który musi posiadać pracownik jest dokumentem o obowiązkowym ubezpieczeniu pracownika.

OBOWIĄZKOWE UBEZPIECZENIE PRACOWNIKA DELEGOWANEGO

Międzynarodowe umowy o ubezpieczeniach społecznych, poza tym że obejmują przepisy prawa umawiających się krajów, odnoszą się również do osób, tj. określają krąg osób, które realizują swoje indywidualne prawa poprzez ich stosowanie.

Pod tym względem umowy można podzielić na dwie grupy. **Pierwsza** to tzw. umowy zamknięte, a **druga** to tzw. otwarte umowy. Umowy z pierwszej grupy obejmują tylko osoby, które są obywatelami stron umowy i członkami ich rodzin oraz ewentualnie również osoby ze statusem uchodźcy lub osoby bez obywatelstwa.

Druga grupa umów o ubezpieczeniach społecznych obejmuje wszystkie osoby, które pracowały i były ubezpieczone w umawiających się krajach bez względu na ich status obywatelstwa i członków ich rodzin. Z punktu widzenia zakresu osób, umową zamknięte są restrykcyjne, ponieważ nie obejmują wszystkich osób, które mają lub miały status ubezpieczonego i mogą być problemem dla realizacji spodziewanych praw nie obywateli.

Obowiązek ten zawierają wszystkie międzynarodowe umowy o ubezpieczeniach społecznych i zależne jest to od miejsca pracy osoby. Oznacza to obowiązkowe ubezpieczenie (emerytalne, zdrowotne itp.) w kraju, w którym praca jest wykonywana. Obowiązek ten wynika z faktu obowiązywania przepisów danego kraju na jego terytorium. Umowy o ubezpieczeniach społecznych z punktu widzenia obowiązku ubezpieczenia nie różnicują poszczególnych rodzajów ubezpieczenia społecznego, co oznacza, że co do zasady nie jest możliwe, żeby być zatrudnionym i być ubezpieczonym w kraju świadczenia pracy tylko z tytułu ubezpieczenia zdrowotnego, a w kraju pochodzenia być ubezpieczonym z tytułu ubezpieczenia emerytalnego. Należy zauważyć, że obowiązek ubezpieczenia w jednym państwie wyłącza obowiązek ubezpieczenia w innym kraju. W ten sposób spełniony jest jeden z celów umów międzynarodowych o ubezpieczeniach społecznych i to unikanie płacenia

podwójnych składek przy okazji świadczenia pracy. W tym sensie umowy o ubezpieczeniach społecznych w związku z obowiązkiem opłacania składek mają cel, jaki z punktu widzenia obowiązków podatkowych mają umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania.

Chociaż obowiązek ubezpieczenia określany jest na podstawie miejsca świadczenia pracy, umowy o ubezpieczeniach społecznych odsyłają do przepisów kraju, w którym świadczona jest praca, na której podstawie określany jest obowiązek ubezpieczenia.

Mianowicie, w umowach tych nie są ustanawiane jakieś szczególne, czy nowe prawa, ponieważ realizowane są one na podstawie ustawodawstwa i systemu ubezpieczeń społecznych (ubezpieczenia emerytalnego) każdego kraju osobno, ale wyłączenie koordynują one ich stosowanie, kiedy dochodzi do ich realizacji. W tym sensie umowy te, mimo że ich pierwotnym celem jest umożliwianie realizacji prawa na podstawie świadczenia pracy i ubezpieczenia zagranicą, mogą mieć również działanie ograniczające. Nie jest to konsekwencja wyłącznie tego, że w czasie negocjowania dwustronnej regulacji stosunków w zakresie ubezpieczeń społecznych (emerytalnych) łatwiej dochodzi do ograniczania prawa (tutaj zawsze możliwe są odstępstwa motywowane interesami negocjujących krajów), ale również terytorialne ograniczenia niektórych praw. Międzynarodowe umowy o ubezpieczeniach społecznych, na podstawie na przykład Konstytucji Republiki Chorwacji są częścią porządku prawnego i mają pierwszeństwo przed ustawami (*lex specialis*) i na tej podstawie mają pierwszeństwo przed prawem krajowym i tak jest to uregulowane w prawie wszystkich krajach członkowskich Unii Europejskiej.

Każde państwo członkowskie UE lub państwo trzecie zasadniczo zawarło międzynarodowe umowy o ubezpieczeniach społecznych z innymi krajami, ale tutaj otwiera się problem różnic w umowach o ubezpieczeniach społecznych i pracownicy delegowani do różnych krajów mogą realizować również inne prawa w czasie delegowania w różnych krajach i to oceniamy częściowo jako wadę takich umów.

W odniesieniu do każdego delegowania, do którego stosuje się Rozporządzenie 883/04 właściwe są organy państwowe, które zajmują się stosowaniem systemu ubezpieczeń emerytalnych i są one również właściwe do przedłużania okresu delegowania, które rozpoczęło się na podstawie dwustronnych umów, ponieważ do przedłużeń stosowane jest Rozporządzenie 883/04.

Organy państwowe zajmujące się ubezpieczeniem emerytalnym będą na wniosek pracodawcy wystawiały zaświadczenie A1 po przeprowadzonym postępowaniu sprawdzenia warunków delegowania.

Zaświadczenie A1 jest określonym formularzem obowiązującym na całym terytorium UE, jako dowód tego, że pracownik jest delegowany i nie musi w określonym okresie płacić składek w kraju świadczenia pracy, ponieważ odprowadza je w kraju, z którego został delegowany.

Tak więc składki na podstawie przepisów opłacane są w kraju pochodzenia, a nie kraju, do którego pracownik został oddelegowany do pracy.

UBEZPIECZENIE ZDROWOTNE PRACOWNIKA DELEGOWANEGO

Wraz z przystąpieniem każdego kraju do pełnego członkostwa w UE zmienia się również sposób i zakres opieki zdrowotnej podczas tymczasowego pobytu za granicą osób ubezpieczonych i różni się ona w zależności od tego, czy jest stosowana w krajach członkowskich Unii Europejskiej (UE), czy w Europejskiego Obszaru Gospodarczego (Liechtenstein, Norwegia i Islandia), w krajach spoza UE/EOG, z którymi państwo członkowskie UE zawarło międzynarodową umowę o zabezpieczeniu społecznym regulującą kwestię opieki zdrowotnej (umawiające się państwa) lub spoza UE/EOG i również kraje spoza umowy (tzw. kraje trzecie). Tak więc zarówno sposób, jak i zakres opieki zdrowotnej pracownika delegowanego będzie zależał od kraju, do którego pracodawca go wystął tymczasowo.

W dalszej części będzie mowa wyłącznie o ubezpieczeniach zdrowotnych w krajach członkowskich Unii Europejskiej (UE) i Europejskiego Obszaru Gospodarczego mimo że również inne rodzaje ubezpieczenia są niemniej ważne ze względu na globalizację gospodarki.

Sposób korzystania z opieki zdrowotnej osób ubezpieczonych jednego kraju członkowskiego UE/EOG w czasie ich pobytu w innym kraju członkowskim reguluje Rozporządzenie nr 883/2004 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 roku w sprawie koordynacji systemu zabezpieczenia społecznego, jako podstawowym rozporządzenie (Rozporządzenie 883/04) oraz Rozporządzenie nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. ustanawiające procedurę realizacji Rozporządzenia nr 883/04, a zatem jest to rozporządzenie wykonawcze (Rozporządzenie 987/09).

Rozporządzenia stosuje się bezpośrednio i w całości i są obowiązujące we wszystkich swoich częściach, dlatego nie ma potrzeby ich wdrażania do przepisów krajowych. Tak samo mają pierwszeństwo przed przepisami krajowymi. Wspomniane rozporządzenia w całości zastąpiły umowy dwustronne o ubezpieczeniach społecznych, które kraje przed staniem się członkiem Unii Europejskiej podpisały z innymi krajami członkowskimi UE/EOG i które regulowały sprawy korzystania z opieki zdrowotnej i dlatego z punktu widzenia opieki zdrowotnej w czasie delegowania w jednym kraju członkowskim UE/EOG nie są stosowane umowy dwustronne, a Rozporządzenia.

Rozporządzenie 883/04 reguluje prawo do opieki zdrowotnej w przypadku czasowego pobytu, zamieszkania lub pracy ubezpieczonego na terytorium innego państwa członkowskiego UE / EOG i planowanego leczenia. Wszystkie przepisy rozporządzenia dotyczące opieki zdrowotnej podczas tymczasowego pobytu w innym państwie członkowskim mają zastosowanie również do pracowników delegowanych i innych osób ubezpieczonych w państwie pochodzenia. Rozporządzenie 883/04 stosuje się do wszystkich obywateli państwa członkowskiego, bezpaństwowców i uchodźców zamieszkałych w państwie członkowskim, do których stosuje się lub stosowano ustawodawstwo jednego lub kilku państw członkowskich oraz do członków ich rodzin.

W zakresie opieki zdrowotnej istotne jest, aby dana osoba mogła być ubezpieczona tylko w jednym państwie członkowskim UE/EOG i jest to dla niej tzw. właściwe państwo i jest w nim właściwy ubezpieczyciel.

W przypadku pracownika delegowanego właściwym państwem jest państwo, w którym znajduje się siedziba pracodawcy, który deleguje go do pracy tymczasowej. W związku z tym, w przypadku pracownika delegowanego, którego pracodawca z siedzibą w kraju deleguje do pracy tymczasowej do innego kraju członkowskiego właściwym krajem będzie kraj pochodzenia, a organem administracyjnym (ministerstwo, zakład ubezpieczeń zdrowotnych itp.) w zależności od przepisów danego kraju, właściwy ubezpieczyciel.

Podczas tymczasowego pobytu na terytorium innego państwa członkowskiego opieka zdrowotna świadczona jest na takich samych warunkach jak ubezpieczonym w kraju pobytu, ale na koszt własnego ubezpieczyciela, przy czym z opieki zdrowotnej zgodnie z Rozporządzeniem mogą korzystać wyłącznie w zakładach opieki zdrowotnej posiadających umowę, tak więc w ramach ubezpieczenia społecznego, a nie w ramach opieki prywatnej.

Prawo do takiej samej opieki zdrowotnej osoby ubezpieczonej realizowane jest na podstawie Europejskiej Karty Ubezpieczenia Zdrowotnego (EKUZ) lub w języku angielskim *European Health Insurance Card (EHIC)*. Karta wydawana jest nieodpłatnie i obowiązuje na okres jednego roku, **ale pracownikom delegowanym wydawana jest na cały okres delegowania (maksymalnie na dwa lata)**. Zgłoszenie delegowania potwierdzone jest przy pomocy wypełnionego formularza A1 wymienionego w części tekstu na temat ubezpieczeń emerytalnych.

OPODATKOWANIE WYNAGRODZEŃ PRACOWNIKÓW DELEGOWANYCH

Wynagrodzenia pracowników podlegają opodatkowaniu zgodnie z przepisami krajowymi kraju pochodzenia bez względu na to, czy wypłacane jest wynagrodzenie w kraju, czy innym kraju, do którego pracownik został delegowany, źródło dochodu jest takie samo i opodatkowany jest dochód z pracy. Wstępując do Unii Europejskiej kraj nie zmienia sposobu opodatkowania wynagrodzeń w stosunku do obowiązujących przepisów w kraju pochodzenia. Podobnie jak wcześniej, **jeśli jeden kraj z drugim krajem zawarł międzynarodową umowę o unikaniu podwójnego opodatkowania, pierwszeństwo przed postanowieniami przepisów podatkowych w kraju pochodzenia mają umowy międzynarodowe.**

Na przykład Chorwacja zawarła i stosuje międzynarodowe porozumienia w sprawie unikania podwójnego opodatkowania z 54 krajami, z czego 24 kraje to kraje członkowskie Unii Europejskiej, a trzy kraje należą do Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG). Część porozumień została przyjęta na drodze sukcesji z poprzedniego kraju. Dotyczy to również krajów, które są obecnie w trakcie negocjacji dotyczących członkostwa w Unii Europejskiej, więc dobrze jest podkreślić, zwłaszcza że jest to część partnerów niniejszego projektu, których kraje uczestniczą w negocjacjach członkowskich.

Chociaż wszystkie umowy zawierają podobne zapisy dotyczące opodatkowania dochodów, **co zostało szczególnie podkreślone na konferencjach, to jednak przy stosowaniu postanowień konkretnej umowy należy przeczytać odpowiednie postanowienia, które regulują opodatkowanie dochodów z pracy niesamodzielnej.**

Wynagrodzenia w tych umowach są ujmowane pod różnymi i podobnymi nazwami:

„praca niesamodzielną” albo „niesamodzielną działalność osobista” albo „stosunek pracy” itd. Zgodnie z podstawowymi postanowieniami artykułów porozumień, wynagrodzenia i podobne dochody, które rezydent umawiającego się kraju osiąga z pracy, opodatkowane są tylko w tym kraju, poza przypadkami kiedy chodzi o niesamodzielną pracę w drugim umawiającym się kraju. **Jeżeli chodzi o taką pracę dochód z niej osiągnęty może być opodatkowany w tym drugim kraju.**

Czy wynagrodzenie będzie opodatkowane w kraju rezydenta (kraju pochodzenia) lub w kraju, do którego pracownik został delegowany, określono w postanowieniach, na których podstawie muszą zostać spełnione trzy warunki.

Są to: 1. **okres pracy do 183 dni w kraju delegowania, który jest w poszczególnych krajach**

różnie uregulowany; 2. że wynagrodzenie wypłaca pracodawca w kraju lub wynagrodzenie wypłaca w jego imieniu pracodawca w kraju delegowania i następnie obciąża pracodawcę w kraju względnie kraju pochodzenia; 3. wynagrodzenie nie obciąża stałej jednostki organizacyjnej lub stałej siedziby, które pracodawca posiada w tym drugim kraju. W większości krajów warunków opodatkowania wynagrodzenia w kraju pochodzenia jest taki, że okres 183 dni zaczyna się i kończy w roku kalendarzowym lub roku rozliczeniowym. Należy przy tym zwrócić uwagę na okres rozliczeniowy, który w poszczególnych krajach może być różny. W niektórych krajach okres rozliczeniowy to rok kalendarzowy. W niektórych krajach obowiązuje okres od 1 lipca bieżącego roku do 30 czerwca następnego roku lub inaczej, ale nie jest to rok kalendarzowy.

W prostych słowach, jeżeli kraj pochodzenia ma zawartą umowę o unikaniu podwójnego opodatkowania z innym krajem różnicę podatku płaci pracownik w kraju pochodzenia, jeżeli stopa opodatkowania, którą opodatkowane jest wynagrodzenie w kraju delegowania jest niższa od tej w kraju pochodzenia. Do obliczenia takiego podatku od wynagrodzenia (dochodu od pracy) ma wpływ również fakt, czy okresem rozliczeniowym jest rok kalendarzowy, jak w kraju pochodzenia czy jakiś inny okres rozliczeniowy. O tym pracownicy prawie w ogóle nie wiedzą do momentu, aż jako podatnicy nie otrzymają decyzji podatkowej z Urzędu Skarbowego o wyliczeniu tzw. długu podatkowego za rok kalendarzowy. Dług podatkowy zgodnie z przepisami należy uregulować w terminie 8 dni, a odwołanie od wyliczenia różnicy podatku nie wstrzymuje jej wpłaty. Tak więc nieprzyjemnymi niespodziankami są dla pracowników otrzymywane wyliczenia podatków w kraju z wyższymi i nawet znacznie wyższymi stopami podatkowymi.

Na konferencjach, które odbyły się do tej pory z dyskusji wynikało, że najniższe obciążenia podatkowe są w Rumunii, a najwyższe w Chorwacji. Jednak Chorwacja trzecią reformą podatkową, która zaczęła obowiązywać od 1.1.2019. zwiększyła granice niższej stopy podatkowej na wyższe wynagrodzenia i przychody, tak więc można się spodziewać pozytywnego ruchu jeśli chodzi o obniżenie opodatkowania również wynagrodzeń pracowników delegowanych.

ZALECENIA, WNIOSKI I STWIERDZENIA

1. Przeptyw pracowników w Europie i na Świecie nie jest nowością dla wszystkich krajów, z których pochodzą organizacje biorące udział w niniejszym projekcie i ten przeptyw odbywa się od kilku lat a nawet wieków. Szczególnie został zintensyfikowany w wyniku globalizacji gospodarki.. Pytanie tylko, czy wszyscy pracownicy mają w przybliżeniu takie same prawa u swoich zagranicznych pracodawców.

Do 1996 r. pracownicy byli całkowicie uzależnieni w sensie statusu pracowniczego od pracodawców, którzy zatrudniali ich bez żadnych zobowiązań i praw do bardzo dobrze określonych praw. Jednak Unia Europejska i Parlament oraz Rada Unii Europejskiej 16 grudnia 1996 r. uchwaliła Dyrektywę 96/71/WE w sprawie delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. **Ustanawia ona prawnie wiążące ramy dla wszystkich członków UE.** Dyrektywa 96/71 / WE ustanawiająca równoważne warunki dla wszystkich pracowników delegowanych do innych krajów członkowskich Unii Europejskiej lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego również wymaga stosowania innych przepisów (Rozporządzenia, porozumienia itp.), które określają dane prawa pracowników delegowanych.

2. Pracownicy nie są w pełni informowani o przystępujących im prawach, statusie prawnym i o ubezpieczeniu zdrowotnym i emerytalnym, a pracodawcy im tego również nie wyjaśniają przy okazji wyjazdu do pracy w UE , EOG albo do krajów trzecich. W szczególności należałoby rozwijać projekty na temat tych praw, a na koniec należałoby opracować przewodnik dla każdego kraju, do którego pracownik może zostać oddelegowany. Przyczyna tego to jednak różne warunki, jeżeli chodzi o ustalone wynagrodzenia i przychody oraz opodatkowanie wynagrodzeń i dochodów, ponieważ umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania różnią się w zależności od krajów.

3. Dostępność wiarygodnych danych dotyczących pracowników delegowanych jest warunkiem produktywnej dyskusji o ich specyfice i potrzebie ochrony. Nie ma oficjalnych danych i są one niewystarczające dla bardziej poważnego podejścia do analiz i późniejszych reakcji w sensie bardziej zdecydowanego wymagania zmiany Dyrektywy, a szczególnie zmienionej Dyrektywy.

Konieczne jest pilne stworzenie wspólnego systemu nadzoru na poziomie UE i w każdym kraju członkowskim, który zajmowałby się gromadzeniem danych o liczbie delegowanych pracowników i warunkach ich zatrudnienia i pracy, poprzez integrację dostępnych źródeł (na przykład systemów zabezpieczeń społecznych, które zajmują się wystawianiem formularza E101 lub różnych już dostępnych procedur zgłaszania) i poprzez zapełnianie istniejących luk.

4. Konieczne jest stworzenie przestrzeni dla reprezentacji i negocjacji zbiorowych w państwach i tych, którzy delegują pracowników i tych które przyjmują. Negocjacje zbiorowe w tym segmencie muszą być rozwijane. W ten sposób warunki i prawa pracowników byłyby wcześniej ustalone i znane, przyczyniło by się to do ograniczenia ewentualnych nadużyć i stwarzania sprawiedliwych warunków zatrudnienia i konkurencji. Można to osiągnąć na różne sposoby, na przykład poprzez rozszerzenie prawa do ujawniania informacji i doradztwa dla pracowników delegowanych w firmie przyjmującej pracowników,

umożliwiając pracownikom delegowanym włączanie w odrębne umowy i podniesiono by ich świadomość poprzez informowanie o ich prawach poprzez organizacje partnerów społecznych i/lub organu zabezpieczenia społecznego.

5. Współpraca partnerów społecznych krajów delegujących i przyjmujących pracowników może być dobrą podstawą do gromadzenia informacji i zapobiegania nadużyciom.

6. Wzmacnianie roli partnerów społecznych na poziomie krajowym i w miarę możliwości na poziomie europejskim w celu stworzenia systemu nadzoru i tworzenia przestrzeni dla określenia warunków zatrudnienia pracowników delegowanych, przyczyniłoby się do lepszego podejścia do praw pracowników.

Zarówno związki zawodowe, jak i pracodawcy jako partnerzy społeczni muszą być bardziej zainteresowani regulacjami, systemami, stosowaniem ich do pracowników, ale także mieć wpływ na ich uchwalanie, przyjęcie lub zawarcie.

7. Tego rodzaju projekty należy dalej rozwijać, aby pracownicy mogli zapoznać się ze swoimi prawami, a pracodawcy ze swoimi obowiązkami, a rządy i parlamenty powinny stworzyć rampy prawne dla ich pełnego działania.



Mutual cooperation of social partners in Europe on ensuring better legal provisions, transparency and access to information for posted workers and posted temporary agency workers



GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF CROATIA
Office for Cooperation with NGOs

With financial support
from European Union

The contents of this publication are the sole responsibility of Sindikat metalaca Hrvatske - Industrijski sindikat and do not necessarily reflect the opinion of the European Union.

This project is co-financed by the Croatian Government Office for Cooperation with NGOs. The views expressed in this publication are the sole responsibility of Sindikat metalaca Hrvatske - Industrijski sindikat and can in no way be taken to reflect the views of the Government Office for Cooperation with NGOs.