

Dobra firma

Ubezpieczenie pracowników wysłanych za granicę

18.06.2003, BP TM

SKŁADKI W FIRMIE

Polak w Unii, obywatel Unii w Polsce

Ubezpieczenie pracowników wysłanych za granicę

W ubiegłym tygodniu pisaliśmy o ważnym wyjątku od obowiązującej w krajach UE zasady podlegania przepisom o ubezpieczeniach społecznych państwa, w którym praca jest wykonywana. Dotyczy on tzw. pracowników wysłanych.

Szczegółowe warunki zwolnienia tych pracowników ze stosowania przepisów o ubezpieczeniach społecznych państwa przejściowego zatrudnienia określa decyzja nr 181 wydana 13 grudnia 2000 r. przez Komisję Administracyjną WE ds. zabezpieczenia socjalnego pracowników migrujących. Omówimy je poniżej.

Konieczna więź z przedsiębiorstwem

Zgodnie z art. 14 ust. 1 rozporządzenia EWG nr 1408/71 pracownikiem wysłanym jest osoba, która z tytułu zatrudnienia w przedsiębiorstwie podlega przepisom o ubezpieczeniu społecznym jednego państwa członkowskiego (państwa wysyłającego) i została przez to przedsiębiorstwo wysłana do innego państwa członkowskiego (państwa zatrudnienia) w celu wykonywania pracy na rachunek tego przedsiębiorstwa.

Zakłada się, że praca jest wykonywana na rachunek przedsiębiorstwa państwa wysyłającego, jeśli jest wykonywana dla tego przedsiębiorstwa oraz utrzymana została więź pracownicza pomiędzy pracownikiem a przedsiębiorstwem, które go wysłało.

Aby stwierdzić, czy taka więź istnieje oraz czy pracownik podlega przepisom o ubezpieczeniu społecznym państwa wysyłającego, należy uwzględnić całokształt okoliczności, w szczególności:

- czy nawiązanie stosunku pracy miało miejsce w państwie wysyłającym, czy też w państwie (przejściowego) zatrudnienia,

treść umowy o pracę,

ośrodek podejmowania decyzji o rodzaju pracy oraz ewentualnym zwolnieniu pracownika.

Trwałość stosunku pracy

Ponadto w powołanej wyżej decyzji nr 181 wyjaśniono, iż pracę można uznać za wykonywaną na rzecz przedsiębiorstwa położonego w kraju wysyłającym, jeśli w dalszym ciągu i mimo oddelegowania za granicę stosunek pracy w tym przedsiębiorstwie trwa.

W klasycznym przypadku, tzn. gdy oddelegowany zostanie personel już zatrudniony u danego pracodawcy, problem z ustaleniem, jakie przepisy o ubezpieczeniu społecznym (którego państwa) stosować, nie pojawia się. Chyba że pracownicy zostaną "wypożyczeni" innemu przedsiębiorcy, działającemu w kraju, do którego zostali oddelegowani, lub działającemu w innym kraju członkowskim albo gdy przedsiębiorstwo delegujące pracowników nie prowadzi w kraju oddelegowującym działalności gospodarczej.

Inaczej jest w sytuacji, gdy pracownika zatrudniono w celu natychmiastowego oddelegowania za granicę.

Można wtedy przyjąć, że "oddelegowanie" miało miejsce, jednak pod warunkiem że związek takiego pracownika z przedsiębiorstwem położonym w kraju oddelegowującym jest ścisły. O ścisłym związku można mówić, jeśli pracownik podlega służbowo takiemu przedsiębiorstwu. Istotne są też takie aspekty, jak: właściwość w sprawach nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, wydawanie oddelegowanemu pracownikowi przez to przedsiębiorstwo poleceń dotyczących czasu i okresu pracy, miejsca, a także sposobu jej wykonywania itp.

Kryterium miejsca prowadzenia "zwykłej działalności"

Problem z ustaleniem, jakie przepisy o ubezpieczeniu społecznym stosować, może pojawić się także w przypadku pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie mającym siedzibę w kraju, w którym wysokość składek na ubezpieczenie społeczne jest niższa aniżeli w

kraju, do którego wysyła ono pracowników. Taką kwestię rozstrzygał 10 lutego 2000 r. Europejski Trybunał Sprawiedliwości (w sprawie Fitzwilliam). Chodziło o pracowników irlandzkich wysyłanych przez ich irlandzkiego pracodawcę do pracy w Holandii.

Zaistniało podejrzenie, iż przedsiębiorstwo posiada w kraju delegującym (tj. w Irlandii) jedynie siedzibę, natomiast faktycznie działa w innym kraju (w Holandii) i, zgodnie z przepisami rozporządzenia 1408/71 o ubezpieczeniu społecznym oddelegowanych pracowników, uiszcza niższe składki na ubezpieczenie aniżeli inne przedsiębiorstwa działające w kraju o wyższych składkach ubezpieczeniowych. Aby uniknąć takiej sytuacji, przyjęto - zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości - że dany pracodawca musi "zwykle" prowadzić działalność w kraju wysyłającym.

Aby więc w razie konieczności lub wątpliwości stwierdzić, czy przedsiębiorstwo zwyczajowo wykonuje oznaczoną działalność na terenie tego państwa członkowskiego, w którym ma ono swój zakład, należy ocenić całokształt jego działalności (a nie tylko te branże, w których zatrudnieni są oddelegowani pracownicy), a przede wszystkim:

miejsce siedziby i administracji przedsiębiorstwa,

liczbę zatrudnionych pracowników w danym zakładzie pracy,

miejsce zatrudnienia wysłanych pracowników,

miejsce, w którym zawierana jest większość umów z klientami,

prawo, któremu podlegają umowy zawierane między przedsiębiorstwem a pracownikami lub klientami,

obrót osiągnięty w wystarczającym okresie w każdym państwie członkowskim

Wyliczenie to nie jest wyczerpujące, gdyż wybór kryteriów zależy od konkretnego, rozpatrywanego przypadku.

Trybunał Sprawiedliwości, w powołanym wyżej orzeczeniu, podkreślił, iż nie ma znaczenia, że prace wykonywane przez pracowników oddelegowanych różnią się od prac, które wykonują pracownicy zatrudnieni w kraju siedziby firmy.

Zatem przedsiębiorstwo z siedzibą w państwie członkowskim, które wysyła pracowników do innego państwa członkowskiego i w pierwszym państwie prowadzi tylko wewnętrzną administrację, nie może powołać się na art. 14 ust. 1 lit. a) rozporządzenia nr 1408/71, czyli nie można wówczas mówić o pracownikach wysłanych.

Teza ta została potwierdzona w innym orzeczeniu Trybunału z 9 listopada 2000 r. (w sprawie Plum). Sprawa dotyczyła pracowników firmy budowlanej założonej w jednym z państw członkowskich, którzy zostali skierowani do wykonywania prac budowlanych na terytorium innego państwa członkowskiego. W państwie oddelegującym przedsiębiorstwo to prowadziło jedynie działalność administracyjną. Trybunał stwierdził, że delegowani przez taką firmę pracownicy podlegają prawodawstwu w zakresie zabezpieczenia społecznego tego państwa, na terenie którego wykonują pracę.

Podkreślił też, że użyte przez prawodawcę pojęcie "zwykle prowadzić działalność w kraju oddelegującym" nie oznacza, iż działalność przedsiębiorstwa w kraju oddelegującym musi mieć charakter przeważający. Nie można też uzależnić istnienia tej przesłanki od wysokości obrotu w obydwu krajach. Wymagane jest faktyczne prowadzenie działalności gospodarczej w kraju oraz więź pracownika z przedsiębiorstwem w kraju oddelegującym.

Kiedy nie można mówić o wysłaniu pracowników?

Zasady określonej w art. 14 ust. 1 rozporządzenia 1408/71, zgodnie z którą pracownik wysłany podlega ubezpieczeniom społecznym państwa wysyłającego, nie stosuje się, jeśli:

przedsiębiorstwo w państwie, do którego pracownik jest wysyłany, przekaze go innemu przedsiębiorstwu w tym państwie,

pracownik wysłany do jednego państwa członkowskiego zostanie przekazany przedsiębiorstwu w innym państwie członkowskim,

pracownik zostanie zatrudniony w jednym państwie członkowskim, w celu wysłania go przez przedsiębiorstwo w drugim państwie członkowskim do przedsiębiorstwa w trzecim państwie członkowskim.

Obowiązki informacyjne

Pracodawca i pracownik są zobowiązani powiadamiać właściwą instytucję ubezpieczeniową o wszelkich zmianach, które następują w okresie wysłania. W szczególności:

jeśli wysłanie ostatecznie nie nastąpi albo wnioskowane przedłużenie zatrudnienia w innym państwie nie dojdzie do skutku,

jeśli wysłany pracownik zostanie przez pracodawcę przeniesiony do innego przedsiębiorcy w państwie wysyłającym (np. w przypadku fuzji lub przejęcia tego przedsiębiorstwa).

Jak już zaznaczyliśmy w ubiegłym tygodniu, na czas wysłania do pracy w innym państwie

członkowskim właściwa instytucja państwa wysyłającego (w Polsce będzie to prawdopodobnie oddział ZUS) wystawia pracownikowi formularz E101.

W orzeczeniu z 30 marca 2000 r. (w sprawie Banks) Europejski Trybunał Sprawiedliwości stwierdził, że formularz E101 ma moc wiążącą wobec instytucji państwa członkowskiego, w którym praca jest wykonywana.

Tak więc są one dopóty związane danymi zawartymi w tym formularzu, dopóki nie zostanie on wycofany albo uznany za nieważny przez właściwy podmiot państwa wysyłającego.

BEATA PAWŁOWSKA

specjalista w Centrali ZUS

TOMASZ MAJOR

prawnik w kancelarii Wendler Tremml