

Praktyczny poradnik

Ustawodawstwo

mające zastosowanie do pracowników

w Unii Europejskiej (UE),
Europejskim Obszarze Gospodarczym (EOG)
i Szwajcarii



Spoleczna Europa



Modernised
EU Social Security Coordination



Komisja
Europejska





Spis treści

WPROWADZENIE	5
Do czego potrzebny jest niniejszy poradnik?	5
Zasady w skrócie	5
CZĘŚĆ I: DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW	6
1. Który system zabezpieczenia społecznego ma zastosowanie do pracowników tymczasowo delegowanych do innego państwa członkowskiego?	6
2. Jak delegowanie pracowników jest zdefiniowane w prawie wspólnotowym?	6
3. Jakie kryteria mają zastosowanie w celu ustalenia, czy pracodawca normalnie prowadzi swą działalność w państwie „delegującym”?	7
4. Kiedy można mówić o bezpośrednim związku między przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem delegowanym?	8
5. Jak wygląda sytuacja pracowników rekrutowanych w jednym państwie członkowskim w celu delegowania do innego?	10
6. Co się dzieje, jeżeli pracownik jest delegowany do pracy w kilku przedsiębiorstwach?	11
7. Czy istnieją sytuacje, w których zastosowanie przepisów dotyczących delegowania jest całkowicie niemożliwe?	11
8. Jak wygląda sytuacja osób prowadzących działalność na własny rachunek, które pracują tymczasowo w innym państwie członkowskim?	12
9. Jakie kryteria mają zastosowanie w celu ustalenia, czy osoba normalnie prowadzi działalność na własny rachunek w państwie delegującym?	13
10. Co oznacza „podobna” działalność?	13
11. Jakich procedur należy przestrzegać w przypadku delegowania?	14
12. Porozumienia dotyczące wyjątków od ustawodawstwa w zakresie delegowania	15
13. Kiedy po zakończeniu okresu delegowania można ubiegać się o następne delegowanie?	15
14. Jak wygląda sytuacja w przypadku delegowania już poświadczonego i rozpoczętego na mocy rozporządzenia nr 1408/71? Czy te okresy zaliczają się do 24 miesięcznego okresu dozwolonego na mocy rozporządzenia nr 883/2004?	16
15. Zawieszenie lub przerwanie okresu delegowania	17
16. Powiadomianie o zmianach zachodzących w trakcie okresu delegowania	17



17. Dostarczanie informacji i monitorowanie zgodności	18
CZĘŚĆ II: WYKONYWANIE PRACY W DWÓCH LUB W KILKU PAŃSTWACH CZŁONKOWSKICH	19
1. Który system zabezpieczenia społecznego ma zastosowanie w odniesieniu do osób normalnie pracujących w dwóch lub w kilku państwach członkowskich?	19
2. Kiedy osobę można uznać za osobę normalnie wykonującą pracę w dwóch lub w kilku państwach członkowskich?	21
3. Jak definiuje się pojęcie znacznej części pracy?	23
4. Znaczna część pracy a pracownicy transportu międzynarodowego	24
5. Jaki okres czasu powinna obejmować ocena dotycząca znacznej części pracy?	26
6. Co dzieje się w przypadku, gdy harmonogramy lub modele pracy ulegają zmianie?	26
7. Ustalanie siedziby lub miejsca prowadzenia działalności	27
8. Do jakich procedur powinna się zastosować osoba pracująca w dwóch lub w kilku państwach członkowskich?	29
9. Jak wygląda sytuacja osób pracujących na własny rachunek, które normalnie pracują na własny rachunek w dwóch lub w kilku państwach członkowskich?	30
10. Kiedy osobę można uznać za osobę normalnie wykonującą pracę na własny rachunek w dwóch lub w kilku państwach członkowskich?	31
11. Jak definiuje się pojęcie znacznej części pracy wykonywanej na własny rachunek?	31
12. Do jakich procedur powinna się zastosować osoba wykonująca pracę na własny rachunek w dwóch lub w kilku państwach członkowskich?	32
13. Jakie kryteria mają zastosowanie przy ustalaniu miejsca usytuowania centrum zainteresowania dla działalności?	32
14. Jak wygląda sytuacja osoby, która wykonuje zarówno pracę najemną, jak i pracę na własny rachunek w różnych państwach członkowskich?	33
15. Czy osoba pracująca w więcej niż jednym państwie członkowskim, w odniesieniu do której ustalono już mające zastosowanie ustawodawstwo zgodnie z przepisami rozporządzenia 1408/71, ma możliwość skorzystania z jakichś specjalnych rozwiązań?	33
16. Od jakiej daty mające zastosowanie ustawodawstwo uznaje się za obowiązujące w przypadku, w którym osoba podlegająca przepisom przejściowym wystąpi z wnioskiem o przeprowadzenie oceny zgodnie z przepisami rozporządzenia 883/2004?	35



Wprowadzenie

Do czego potrzebny jest niniejszy poradnik?

Artykuł 76 rozporządzenia nr 883/2004 wymaga, aby państwa członkowskie¹ porozumiewały się między sobą, oraz promuje wymianę doświadczeń i najlepszych praktyk administracyjnych w celu usprawniania jednolitego stosowania prawa wspólnotowego. Zasada ta jest wsparta zasadą efektywnej wymiany informacji pomiędzy instytucjami oraz zobowiązaniem obywateli i pracodawców do terminowego przekazywania ścisłych informacji.

Celem niniejszego poradnika jest dostarczenie, zaangażowanym w wykonywanie określonych przepisów wspólnotowych na różnych poziomach praktycznych i administracyjnych, właściwego instrumentu stanowiącego pomoc dla instytucji, pracodawców i obywateli w zakresie ustalania, ustawodawstwo którego państwa członkowskiego powinno mieć zastosowanie w danym przypadku.

Zasady w skrócie

Naczelna zasada przewiduje, że osoby, do których stosuje się rozporządzenia, podlegają ustawodawstwu tylko jednego państwa członkowskiego². W przypadku pracowników najemnych i osób prowadzących działalność na własny rachunek zastosowanie ma ustawodawstwo tego państwa członkowskiego, w którym normalnie prowadzona jest działalność. Zasadę tę nazywa się *lex loci laboris*. Osoby otrzymujące określone krótkoterminowe świadczenia pieniężne w oparciu o swoją pracę lub działalność na własny rachunek również podlegają ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym prowadzą działalność. Każda inna osoba podlega ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania.

Jednakże w niektórych ściśle określonych sytuacjach uzasadnione jest stosowanie kryteriów innych niż odnoszących się do rzeczywistego miejsca zatrudnienia. Takie sytuacje obejmują tymczasowe delegowanie pracowników do innego państwa członkowskiego, przypadki, gdy dana osoba pracuje w dwóch lub kilku państwach członkowskich, a także określone kategorie pracowników, takie jak urzędnicy służby cywilnej.

Zasady ustalania, ustawodawstwo którego państwa członkowskiego ma zastosowanie, są określone w art. 11–16 rozporządzenia nr 883/2004³, a powiązane z nimi przepisy wykonawcze zostały zawarte w art. 14–21 rozporządzenia nr 987/2009⁴ (zwanymi dalej rozporządzeniami). Zasady te zostały również zinterpretowane przez Komisję Administracyjną ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego (zwaną dalej Komisją Administracyjną) w decyzji nr A2.

Niniejszy poradnik podzielony jest na dwie części:

- część I dotyczy delegowania pracowników;
- część II dotyczy wykonywania pracy w dwóch lub kilku państwach członkowskich;

¹ W niniejszym tekście określenie „państwo członkowskie” będzie odnosić się również do państw członkowskich EFTA, gdy tylko rozporządzenie nr 883/2004 zacznie wobec nich obowiązywać.

² Art. 11 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004.

³ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, Dz.U. L 166 z 30.4.2004, sprostowane w Dz.U. L 200 z 7.6.2004, zmienione rozporządzeniem (WE) nr 988/2009, Dz.U. L 284 z 30.10.2009.

⁴ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004, Dz.U. L 284 z 30.10.2009.



Część I: Delegowanie pracowników⁵

1. Który system zabezpieczenia społecznego ma zastosowanie do pracowników tymczasowo delegowanych do innego państwa członkowskiego?

Czasem pracodawca z jednego państwa członkowskiego („państwa delegującego”) pragnie wysłać pracownika do pracy w innym państwie członkowskim („państwie zatrudnienia”)⁶. Tacy pracownicy nazywani są *pracownikami delegowanymi*.

Zgodnie z zasadami wspólnotowymi pracownicy przemieszczający się na obszarze Unii Europejskiej muszą podlegać jednemu ustawodawstwu w zakresie zabezpieczenia społecznego⁷. Na mocy rozporządzeń, systemem zabezpieczenia społecznego mającym zastosowanie do osób, które z przyczyn zawodowych przemieszczają się z jednego państwa członkowskiego do innego, jest, ogólnie rzecz biorąc, system ustanowiony na mocy ustawodawstwa państwa członkowskiego nowego zatrudnienia.

Aby możliwie jak najbardziej wspierać swobodny przepływ pracowników i usług, uniknąć zbędnych i kosztownych komplikacji administracyjnych i innych, które mogą nie leżeć w interesie pracowników, przedsiębiorstw i administracji, obowiązujące przepisy Wspólnoty przewidują określone wyjątki od ogólnej zasady, o której mowa powyżej.

Głównym wyjątkiem jest wymóg utrzymania podlegania pracownika systemowi zabezpieczenia społecznego państwa członkowskiego, w którym zatrudniające go przedsiębiorstwo normalnie prowadzi swą działalność (państwa delegującego), ilekroć dany pracownik jest wysyłany przez to przedsiębiorstwo do innego państwa członkowskiego (państwa zatrudnienia) na okres od początku ograniczony (do maksymalnie 24 miesięcy), o ile określone warunki, bardziej szczegółowo omówione poniżej, nadal będą miały zastosowanie.

Sytuacje te, w których następuje zwolnienie od obowiązku opłacania składek ubezpieczeniowych w państwie zatrudnienia – lepiej znane jako **delegowanie pracowników** – podlegają art. 12 rozporządzenia nr 883/2004.

Zasady, które obejmują zarówno pracowników najemnych, jak i osoby prowadzące działalność na własny rachunek, są opisane poniżej.

2. Jak delegowanie pracowników jest zdefiniowane w prawie wspólnotowym?

Zgodnie z wyżej wymienionymi przepisami rozporządzenia osoba, która pracuje jako pracownik najemny na terytorium państwa członkowskiego w imieniu pracodawcy, **który normalnie prowadzi swą działalność w tym państwie**, a która jest wysyłana przez tego pracodawcę do innego państwa członkowskiego, aby wykonywać tam

⁵ Rozporządzenia nr 883/2004 i nr 987/2009 zostały zmienione z dniem 28 czerwca 2012 r. [rozporządzeniem \(UE\) nr 465/2012](#) (Dziennik Urzędowy UE L 149 z 8.6.2012). Zmiany dotyczą, między innymi, określenia mającego zastosowanie ustawodawstwa w odniesieniu do członków załogi lotniczej, określenia mającego zastosowanie ustawodawstwa w odniesieniu do osób, które normalnie wykonują pracę najemną w dwóch lub więcej państwach członkowskich oraz wyjaśnienie pojęcia „siedziba lub miejsce wykonywania działalności”. Przewodnik zostanie zaktualizowany przez Komisję Administracyjną ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego w drugiej połowie 2012 r.

⁶ „Państwem zatrudnienia” jest państwo, w którym dana osoba wykonuje pracę najemną (lub prowadzi działalność na własny rachunek) zgodnie z definicją zawartą w art. 1 lit. a) i b) rozporządzenia podstawowego.

⁷ Art. 11 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004.



pracę **dla tego pracodawcy**, nadal podlega ustawodawstwu państwa delegującego, pod warunkiem, że:

przewidywany czas trwania tej pracy nie przekracza 24 miesięcy

oraz

- **pracownik ten nie jest wysyłany w celu zastąpienia innej delegowanej osoby.**

Ustalenia dotyczące delegowania mają na celu ułatwienie sytuacji pracodawców (i pracowników), których działalność wymaga, aby pracownicy wykonywali tymczasowo pracę w innym kraju. Tym samym nie mogą być wykorzystywane do zatrudniania pracowników w przedsiębiorstwach lub na podstawie umów w sposób ciągły poprzez powtarzające się delegowanie różnych pracowników na te same stanowiska i w tych samych celach.

Oprócz tymczasowego charakteru delegowania i faktu, że nie ma ono na celu zastąpienia innego pracownika, istnieje kilka ważnych punktów, na które należy zwrócić uwagę w odniesieniu do tej szczególnej zasady.

Po pierwsze pracodawca musi **normalnie prowadzić swą działalność** w państwie delegującym. Ponadto zasada, że pracownik „wykonuje działalność w imieniu pracodawcy” oznacza, że przez cały okres delegowania musi istnieć **bezpośredni związek** między delegującym pracodawcą i pracownikiem delegowanym.

3. Jakie kryteria mają zastosowanie w celu ustalenia, czy pracodawca normalnie prowadzi swą działalność w państwie „delegującym”?

Wyrażenie „który normalnie tam prowadzi swą działalność” oznacza przedsiębiorstwo zazwyczaj prowadzące **znaczną część działalności** na terytorium państwa członkowskiego, w którym ma swoją siedzibę. Jeżeli działalność przedsiębiorstwa jest ograniczona do zarządzania wewnętrznego, przedsiębiorstwo to nie będzie uważane za normalnie prowadzące swą działalność w tym państwie członkowskim. Określając, czy dane przedsiębiorstwo prowadzi znaczną część działalności, należy wziąć pod uwagę wszystkie kryteria charakteryzujące działalność prowadzoną przez to przedsiębiorstwo. Kryteria te muszą zostać dopasowane do specyficznych cech każdego przedsiębiorstwa i do rzeczywistego charakteru prowadzonej działalności.

Fakt prowadzenia znacznej części działalności w państwie delegującym można sprawdzić poprzez szereg obiektywnych czynników, przy czym następujące czynniki są szczególnie istotne. **Należy zauważyć, że 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. Konieczne może również być uwzględnienie innych kryteriów odpowiednich do określonych cech przedsiębiorstwa i rzeczywistego charakteru działalności przedsiębiorstwa w państwie, w którym ma ono siedzibę:**

- miejsce, w którym delegujące przedsiębiorstwo ma swą zarejestrowaną siedzibę i administrację;
- liczebność personelu administracyjnego delegującego przedsiębiorstwa pracującego w państwie delegującym i w państwie zatrudnienia – obecność wyłącznie personelu administracyjnego w państwie delegującym wyklucza tym samym możliwość zastosowania do tego przedsiębiorstwa przepisów dotyczących delegowania;
- miejsce, w którym rekrutowani są pracownicy delegowani;
- miejsce, w którym zawierana jest większość umów z klientami;



- prawo mające zastosowanie do umów zawartych przez delegujące przedsiębiorstwo z pracownikami i z klientami;
- liczba umów wykonanych w państwie delegującym i w państwie zatrudnienia;
- obroty osiągnięte przez delegujące przedsiębiorstwo w państwie delegującym i w państwie zatrudnienia w odpowiednio typowym okresie (np. obrót wynoszący około 25% całkowitego obrotu w państwie delegującym może być wystarczającym wskaźnikiem, ale przypadki, w których obrót jest niższy niż 25% wymagałyby pogłębionej analizy)⁸;
- okres, przez jaki przedsiębiorstwo posiada siedzibę w delegującym państwie członkowskim.

Przy ocenie znacznej części działalności prowadzonej w państwie delegującym instytucje muszą również sprawdzić, czy pracodawca wnioskujący o delegowanie jest faktycznym pracodawcą danego pracownika. Jest to szczególnie ważne w sytuacji, gdy pracodawca korzysta zarówno z personelu stałego, jak i personelu agencji pracy tymczasowej.

Przykład:

Przedsiębiorstwo A z państwa członkowskiego X otrzymało zlecenie wykonania prac malarskich w państwie członkowskim Y. Oczekuje się, że prace zajmą dwa miesiące. Oprócz siedmiu członków personelu stałego przedsiębiorstwo A potrzebuje trzech pracowników tymczasowych z agencji pracy tymczasowej B, aby wysłać ich do państwa członkowskiego Y; ci pracownicy tymczasowi pracowali już w przedsiębiorstwie A. Przedsiębiorstwo A prosi agencję pracy B o delegowanie tych trzech pracowników tymczasowych do państwa członkowskiego Y wraz ze swoimi siedmioma pracownikami.

O ile wszystkie inne warunki delegowania są spełnione, ustawodawstwo państwa członkowskiego X nadal będzie miało zastosowanie do pracowników tymczasowych, tak jak do członków personelu stałego. Oczywiście agencja pracy tymczasowej B jest pracodawcą pracowników tymczasowych.

4. Kiedy można mówić o bezpośrednim związku między przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem delegowanym?

Z interpretacji przepisów, z orzecznictwa wspólnotowego oraz z praktyki codziennej wyłania się wiele zasad pozwalających na stwierdzenie, kiedy istnieje **bezpośredni związek** między delegującym przedsiębiorstwem a pracownikiem delegowanym. Obejmują one:

- odpowiedzialność za rekrutację;
- musi być oczywiste, że przez cały okres delegowania umowa obowiązywała i nadal obowiązuje strony zaangażowane w sporządzenie tej umowy i że wynika ona z negocjacji, które doprowadziły do rekrutacji;
- prawo do rozwiązania umowy o pracę (zwolnienia) musi przysługiwać wyłącznie przedsiębiorstwu „delegującemu”;

⁸ Z zasady obrót można oszacować na podstawie opublikowanych sprawozdań finansowych przedsiębiorstwa za poprzednie 12 miesięcy. Jednakże w przypadku nowo utworzonego przedsiębiorstwa bardziej odpowiednie byłoby oszacowanie obrotu od czasu rozpoczęcia jego działalności (lub obrotu w krótszym okresie, jeżeli byłoby to bardziej reprezentatywne dla prowadzonej działalności).



- przedsiębiorstwo „delegujące” musi zachować prawo do określenia „charakteru” pracy wykonywanej przez pracownika delegowanego nie w zakresie określania szczegółów dotyczących rodzaju pracy, która ma być wykonana czy sposobu jej wykonywania, a w bardziej ogólnych kategoriach ustalenia wyniku tej pracy lub podstawowej usługi, jaka ma być świadczona;
- zobowiązanie w zakresie wynagradzania pracownika spoczywa na przedsiębiorstwie, które zawarło umowę o pracę. Pozostaje to bez uszczerbku dla jakichkolwiek porozumień pomiędzy pracodawcą w państwie delegującym i przedsiębiorstwem w państwie zatrudnienia w kwestii sposobu dokonywania faktycznych płatności na rzecz pracownika;
- przedsiębiorstwo delegujące zachowuje prawo do stosowania działań dyscyplinarnych wobec pracownika.

Kilka przykładów:

- a) Przedsiębiorstwo A z siedzibą w państwie członkowskim A wysyła tymczasowo pracownika za granicę do wykonywania pracy w przedsiębiorstwie B, które znajduje się w państwie członkowskim B. Pracownik nadal posiada umowę z przedsiębiorstwem A i wyłącznie od niego ma prawo żądać wynagrodzenia.

Rozwiązanie: Przedsiębiorstwo A jest pracodawcą pracownika delegowanego, ponieważ roszczenie z tytułu wynagrodzenia skierowane jest wyłącznie do przedsiębiorstwa A. Ma to miejsce nawet wówczas, gdy przedsiębiorstwo B dokonuje częściowego lub całkowitego zwrotu wynagrodzenia przedsiębiorstwu A, odliczając je od podatku jako koszty operacyjne w państwie członkowskim B.

- b) Przedsiębiorstwo A z siedzibą w państwie członkowskim A wysyła tymczasowo pracownika za granicę do wykonywania pracy w przedsiębiorstwie B, które znajduje się w państwie członkowskim B. Pracownik nadal posiada umowę z przedsiębiorstwem A. Jego roszczenie z tytułu wynagrodzenia również skierowane jest do przedsiębiorstwa A. Jednakże pracownik zawiera dodatkową umowę o pracę z przedsiębiorstwem B i otrzymuje także wynagrodzenie od przedsiębiorstwa B.

Rozwiązanie a): Przez okres zatrudnienia w państwie członkowskim B pracownik ma dwóch pracodawców. Gdy pracuje wyłącznie w państwie członkowskim B, zastosowanie do niego ma ustawodawstwo państwa członkowskiego B zgodnie z art. 11 ust. 3 lit. a) rozporządzenia nr 883/2004. Oznacza to, że wynagrodzenie wypłacane przez przedsiębiorstwo A jest uwzględniane przy określaniu wysokości składek na ubezpieczenie społeczne opłacanych w państwie członkowskim B.

Rozwiązanie b): Jeżeli pracownik ten od czasu do czasu pracuje również w państwie członkowskim A, należy zastosować przepisy art. 13 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004, aby ocenić, czy zastosowanie ma ustawodawstwo państwa członkowskiego A czy państwa członkowskiego B.

- c) Przedsiębiorstwo A z siedzibą w państwie członkowskim A wysyła tymczasowo pracownika za granicę do wykonywania pracy w przedsiębiorstwie B, które znajduje się w państwie członkowskim B. Umowa o pracę z przedsiębiorstwem A jest zawieszona na okres



działalności pracownika w państwie członkowskim B. Pracownik zawiera umowę o pracę z przedsiębiorstwem B na okres swojej działalności w państwie członkowskim B i uzyskuje wynagrodzenie od tego przedsiębiorstwa. Rozwiązanie: Nie jest to przypadek delegowania, ponieważ zawieszony stosunek pracy nie stwarza wystarczających więzi na mocy przepisów prawa pracy, które gwarantowałyby dalsze stosowanie ustawodawstwa państwa delegującego. Zgodnie z art. 11 ust. 3 lit. a) rozporządzenia nr 883/2004 pracownik podlega ustawodawstwu państwa członkowskiego B.

Jeżeli ustawodawstwo państwa członkowskiego B w zakresie zabezpieczenia społecznego ma zastosowanie co do zasady, w obu przypadkach można uzgodnić wyjątek (przykłady 2 i 3) zgodnie z art. 16 rozporządzenia (WE) nr 883/2004, biorąc pod uwagę fakt, że zatrudnienie w państwie członkowskim B ma charakter tymczasowy, o ile taki wyjątek leży w interesie pracownika i zostanie złożony wniosek w tym celu. Taka umowa wymaga zgody obu zaangażowanych państw członkowskich.

5. Jak wygląda sytuacja pracowników rekrutowanych w jednym państwie członkowskim w celu delegowania do innego?

Zasady dotyczące delegowania pracowników mogą obejmować osobę, która jest rekrutowana w celu delegowania do innego państwa członkowskiego. Jednakże rozporządzenia wymagają, żeby bezpośrednio przed rozpoczęciem zatrudnienia osoba delegowana do innego państwa członkowskiego była objęta systemem ubezpieczenia społecznego państwa członkowskiego, w którym jej pracodawca posiada siedzibę⁹. Za okres spełniający ten wymóg można uznać okres co najmniej **jednego miesiąca**, natomiast krótsze okresy wymagać będą indywidualnej oceny w konkretnych przypadkach, z uwzględnieniem wszelkich istotnych czynników¹⁰. Zatrudnienie przez jakiegokolwiek pracodawcę w państwie delegującym spełnia ten wymóg. Nie jest konieczne, aby w trakcie tego okresu dana osoba pracowała na rzecz pracodawcy wnioskującego o jej delegowanie. Warunek ten spełniają również studenci, renciści, emeryci lub osoby ubezpieczone z tytułu zamieszkania i objęte systemem zabezpieczenia społecznego państwa delegującego.

Wszystkie normalne warunki, które stosują się ogólnie do delegowania pracowników, mają zastosowanie również do takich pracowników.

Poniżej przedstawiono przykłady mające na celu wyjaśnienie, co w określonych przypadkach oznacza podleganie systemowi zabezpieczenia społecznego „bezpośrednio przed” rozpoczęciem pracy:

- a) W dniu 1 czerwca pracodawca A, który posiada siedzibę w państwie członkowskim A, deleguje między innymi pracowników X, Y i Z do państwa członkowskiego B na okres dziesięciu miesięcy w celu wykonywania pracy w imieniu pracodawcy A.
- b) Pracownik X rozpoczął pracę na rzecz pracodawcy A w dniu 1 czerwca. Bezpośrednio przed podjęciem zatrudnienia mieszkał w państwie członkowskim A, podlegając ustawodawstwu państwa członkowskiego A z tytułu studiów w szkole wyższej.

⁹ Art. 14 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 987/2009.

¹⁰ Decyzja Komisji Administracyjnej nr A2.



- c) Pracownik Y również rozpoczął pracę na rzecz pracodawcy A w dniu 1 czerwca. Mieszkał w państwie członkowskim A bezpośrednio przed rozpoczęciem pracy; był pracownikiem przygranicznym i jako taki podlegał ustawodawstwu państwa członkowskiego C.
- d) Pracownik Z, który również rozpoczął pracę na rzecz pracodawcy A w dniu 1 czerwca, pracował w państwie członkowskim A od dnia 1 maja. Z tytułu zatrudnienia podlegał ustawodawstwu państwa członkowskiego A. Jednakże bezpośrednio przed dniem 1 maja pracownik Z przez 10 lat podlegał ustawodawstwu państwa członkowskiego B z tytułu stosunku pracy.

Rozwiązanie: Jednym z wymogów dla dalszego stosowania ustawodawstwa państwa delegującego jest to, że ustawodawstwo państwa członkowskiego w zakresie zabezpieczenia społecznego musi mieć zastosowanie do pracownika bezpośrednio przed jego delegowaniem. Nie jest jednak wymagane, żeby dany pracownik był zatrudniony w przedsiębiorstwie delegującym bezpośrednio przed delegowaniem. Pracownicy X i Z podlegali ustawodawstwu państwa członkowskiego A bezpośrednio przed dniem 1 czerwca, a zatem spełniają wymóg dalszego stosowania ustawodawstwa państwa członkowskiego pod tym względem. Jednakże pracownik Y bezpośrednio przed dniem 1 czerwca podlegał ustawodawstwu państwa członkowskiego C. Ponieważ bezpośrednio przed delegowaniem nie podlegał ustawodawstwu państwa delegującego, z zasady będzie podlegał ustawodawstwu państwa członkowskiego B, w którym faktycznie pracuje.

6. Co się dzieje, jeżeli pracownik jest delegowany do pracy w kilku przedsiębiorstwach?

Fakt, że osoba delegowana pracuje w trakcie różnych okresów lub tego samego okresu w kilku przedsiębiorstwach w tym samym państwie członkowskim zatrudnienia, nie wyklucza stosowania przepisów dotyczących delegowania. W tym przypadku podstawowym i decydującym elementem jest to, że praca musi być nadal wykonywana w imieniu przedsiębiorstwa delegującego. W konsekwencji zawsze konieczne jest sprawdzenie istnienia i utrzymywania przez cały okres delegowania bezpośredniego związku między delegowanym pracownikiem a delegującym przedsiębiorstwem.

Następujące bezpośrednio jedno po drugim delegowanie do różnych państw członkowskich stanowi w każdym przypadku nowe delegowanie w rozumieniu art. 12 ust. 1. Przepisy dotyczące delegowania nie mają zastosowania w przypadkach, gdy dana osoba jest normalnie jednocześnie zatrudniona w różnych państwach członkowskich. Takie sytuacje są rozpatrywane na mocy przepisów art. 13 rozporządzenia podstawowego.

7. Czy istnieją sytuacje, w których zastosowanie przepisów dotyczących delegowania jest całkowicie niemożliwe?

Istnieje kilka sytuacji, w których przepisy wspólnotowe *a priori* wykluczają stosowanie przepisów dotyczących delegowania.

Ma to miejsce w szczególności, gdy:



- przedsiębiorstwo, do którego pracownik został oddelegowany, pozostawia go do dyspozycji innego przedsiębiorstwa w państwie członkowskim, w którym się znajduje;
- przedsiębiorstwo, do którego pracownik został oddelegowany, pozostawia go do dyspozycji przedsiębiorstwa znajdującego się w innym państwie członkowskim;
- 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 bez spełnienia wymogu wcześniejszego podlegania tego pracownika systemowi zabezpieczenia społecznego państwa delegującego;
- pracownik jest rekrutowany w jednym państwie członkowskim przez przedsiębiorstwo znajdujące się w drugim państwie członkowskim w celu wykonywania pracy w pierwszym państwie członkowskim;
- pracownik jest delegowany w celu zastąpienia innej delegowanej osoby;
- pracownik zawarł umowę o pracę z przedsiębiorstwem, do którego jest delegowany.

W takich przypadkach powody, które spowodowały kategoryczne wykluczenie możliwości stosowania delegowania, są oczywiście: złożoność relacji wynikających z niektórych z tych sytuacji, jak również brak gwarancji co do istnienia **bezpośredniego związku** między pracownikiem a delegującym przedsiębiorstwem wyraźnie kontrastują z celem, jakim jest unikanie komplikacji administracyjnych i fragmentaryzacji istniejącej historii ubezpieczenia, co stanowi podstawę przepisów dotyczących delegowania. Konieczne jest również zapobieganie niezgodnemu z prawem wykorzystywaniu przepisów w zakresie delegowania.

W wyjątkowych okolicznościach możliwe byłoby zastąpienie osoby, która została oddelegowana, pod warunkiem, że przystępujący jej okres delegowania nie zakończył się. Przykładem, w którym może dojść do takiej sytuacji, jest przypadek, gdy pracownik został oddelegowany na 20 miesięcy, ciężko zachorował po 10 miesiącach i konieczne było zastąpienie go. W takiej sytuacji uzasadnione byłoby zezwolenie na delegowanie innej osoby na pozostałe 10 miesięcy uzgodnionego okresu.

8. Jak wygląda sytuacja osób prowadzących działalność na własny rachunek, które pracują tymczasowo w innym państwie członkowskim?

Czasami osoba, która w normalnych warunkach prowadzi działalność na własny rachunek w jednym państwie członkowskim („państwie delegującym”), chce podjąć tymczasowo pracę w innym państwie członkowskim („państwie zatrudnienia”).

Podobnie jak w przypadku pracowników delegowanych, gdyby osoba prowadząca działalność na własny rachunek, tymczasowo pracując w innym państwie członkowskim, podlegała ustawodawstwu państwa zatrudnienia, spowodowałoby to trudności administracyjne i niejasności. Osoba prowadząca działalność na własny rachunek mogłaby również utracić uprawnienia do świadczeń.

Dlatego też rozporządzenia przewidują szczególną zasadę dotyczącą osób prowadzących działalność na własny rachunek, pracujących tymczasowo w innym państwie członkowskim, która to zasada jest podobna – ale nie identyczna – do zasady dotyczącej pracowników delegowanych.

Zasada ta przewiduje, że osoba **normalnie prowadząca działalność na własny rachunek w delegującym państwie członkowskim**, która wykonuje **podobną**



działalność w państwie członkowskim zatrudnienia, nadal podlega ustawodawstwu państwa delegującego, pod warunkiem, że okres tej pracy nie przekracza 24 miesięcy¹¹.

9. Jakie kryteria mają zastosowanie w celu ustalenia, czy osoba normalnie prowadzi działalność na własny rachunek w państwie delegującym?

Rozporządzenia przewidują, że osoba, „która normalnie wykonuje działalność jako osoba pracująca na własny rachunek” oznacza osobę, która zwykle prowadzi znaczną część działalności na terytorium państwa członkowskiego, w którym ma swoją siedzibę. Dotyczy to w szczególności osoby, która:

- prowadziła działalność na własny rachunek przez jakiś czas przed datą przeniesienia się do innego państwa członkowskiego, oraz
- spełnia wszelkie niezbędne wymogi odnośnie swojego przedsiębiorstwa w państwie członkowskim, w którym posiada siedzibę i utrzymuje środki pozwalające jej na prowadzenie działalności po powrocie.

Przy ustalaniu, czy dana osoba normalnie prowadzi działalność na własny rachunek w delegującym państwie członkowskim, ważne jest zbadanie powyższych kryteriów. Takie badanie może obejmować ocenę, czy dana osoba:

- posiada biuro w państwie delegującym;
- płaci podatki w państwie delegującym;
- posiada numer identyfikacyjny VAT w państwie delegującym;
- jest zarejestrowana w izbie handlowej lub organizacji zawodowej w państwie delegującym;
- posiada legitymację zawodową w państwie delegującym.

Rozporządzenia stanowią, że osoba prowadząca działalność na własny rachunek, która pragnie skorzystać z delegowania, „musi już prowadzić działalność od pewnego czasu” przed dniem delegowania. W tym kontekście okres dwóch miesięcy można uznać za spełniający ten wymóg, przy czym krótsze okresy wymagać będą indywidualnej oceny w konkretnych przypadkach¹².

10. Co oznacza „podobna” działalność?

Przy ustalaniu, czy osoba udaje się do innego państwa członkowskiego w celu prowadzenia działalności „podobnej” do tej prowadzonej w państwie delegującym, trzeba uwzględnić faktyczny charakter działalności. Nie ma znaczenia, w jaki sposób ten rodzaj działalności jest klasyfikowany w państwie zatrudnienia, tj. czy jest określony jako praca najemna czy jako działalność prowadzona na własny rachunek.

W celu ustalenia, czy praca jest „podobna”, należy wcześniej - przed wyjazdem z państwa delegującego - określić pracę, którą dana osoba udaje się wykonać. Osoba prowadząca działalność na własny rachunek powinna być w stanie to udowodnić, na przykład okazując umowy odnoszące się do danej pracy.

Na ogół działalność prowadzona przez osobę na własny rachunek w tym samym sektorze będzie uważana za prowadzenie podobnej działalności. Jednakże trzeba

¹¹ Art. 12 ust. 2 rozporządzenia nr 883/2004.

¹² Decyzja Komisji Administracyjnej nr A2.



zdać sobie sprawę z tego, że nawet w obrębie sektorów praca może znacznie się różnić i zastosowanie tej zasady ogólnej nie zawsze będzie możliwe.

Przykłady:

- a) A jest osobą, która normalnie prowadzi działalność na własny rachunek jako stolarz w państwie X i przenosi się do państwa Y, gdzie prowadzi działalność na własny rachunek jako rzeźnik. Nie zostanie uznana za osobę prowadzącą „podobną działalność”, ponieważ zatrudnienie w państwie Y nie ma podobnego charakteru do jej pracy w państwie X.

B prowadzi przedsiębiorstwo budowlane w państwie X i przyjmuje zamówienia związane z instalacjami elektrycznymi i kładzeniem rur. B podpisał umowę w państwie Y na prace polegające na założeniu instalacji elektrycznej i naprawieniu fundamentu.

- b) B może skorzystać z przepisów art. 12 ust 2, ponieważ zamierza wyjechać do państwa Y w celu podjęcia podobnej działalności, tj. działalności w obrębie tego samego sektora (budownictwo).
- c) C jest osobą prowadzącą działalność na własny rachunek w państwie X, która polega na świadczeniu usług transportowych. C tymczasowo przenosi się do państwa Y w celu wykonania umowy na założenie instalacji elektrycznej i naprawę fundamentu. Ze względu na fakt, że działalność prowadzona w państwie Y różni się od działalności prowadzonej w państwie X (różne sektory: X – transport, Y – budownictwo), C nie może skorzystać z przepisów art. 12 ust 2. rozporządzenia podstawowego.
- d) D prowadzi w państwie X działalność na własny rachunek jako prawnik specjalizujący się w prawie karnym. Podejmuje się zadania doradzania dużemu przedsiębiorstwu w państwie Y w kwestii ładu korporacyjnego. Pomimo że obszar, w którym pracuje, jest inny, D nadal prowadzi działalność w obszarze prawa, a więc może skorzystać z przepisów dotyczących delegowania.

11. Jakich procedur należy przestrzegać w przypadku delegowania?

Przedsiębiorstwo, które deleguje pracownika do innego państwa członkowskiego, lub – w przypadku prowadzenia działalności na własny rachunek – dana osoba, która sama się deleguje, musi skontaktować się z instytucją właściwą w państwie delegującym. Gdy jest to możliwe, należy to wykonać przed delegowaniem.

Instytucja właściwa w państwie delegującym niezwłocznie udostępni instytucji w państwie zatrudnienia informacje na temat ustawodawstwa, które ma mieć zastosowanie. Instytucja właściwa w państwie delegującym musi również poinformować zainteresowanego i - w przypadku pracownika najemnego - jego pracodawcę o warunkach, na podstawie których dana osoba może nadal podlegać jej ustawodawstwu oraz o możliwości przeprowadzenia kontroli w trakcie całego okresu delegowania w celu zapewnienia, że warunki te są spełnione.

Pracownik najemny lub osoba prowadząca działalność na własny rachunek, którzy mają być delegowani do innego państwa członkowskiego, bądź pracodawca takiego pracownika otrzymuje od instytucji właściwej formularz zaświadczenia A1 (poprzednio formularz E 101). Zaświadczenie to potwierdza, że do określonego dnia



pracownik podlega szczególnym przepisom dotyczącym pracowników delegowanych. W stosownych przypadkach wskazuje również, na mocy jakich warunków pracownik podlega szczególnym przepisom dotyczącym pracowników delegowanych.

12. Porozumienia dotyczące wyjątków od ustawodawstwa w zakresie delegowania

Rozporządzenia przewidują, że okres delegowania nie może być dłuższy niż 24 miesiące.

Jednakże art. 16 rozporządzenia nr 883/2004 zezwala właściwym władzom dwóch lub kilku państw członkowskich na zawarcie porozumienia przewidującego wyjątki od zasad dotyczących ustawodawstwa właściwego, co obejmuje wcześniej przedstawione *szczególne zasady* dotyczące delegowania. Porozumienia na mocy art. 16 wymagają zgody instytucji obu zaangażowanych państw członkowskich i mogą zostać wykorzystane wyłącznie w interesie osoby lub kategorii osób. Choć wynikiem porozumienia pomiędzy państwami członkowskimi mogą być uzgodnienia administracyjne, osiągnięcie ich nie może być jedynym powodem zawarcia takiego porozumienia. Interesy osoby lub osób, których porozumienie to dotyczy, muszą w każdych okolicznościach stanowić czynnik nadrzędny.

Na przykład jeżeli wiadomo, że przewidywany okres delegowania pracownika przekroczy 24 miesiące, państwo delegujące i państwo (państwa) zatrudnienia muszą zawrzeć porozumienie na mocy art. 16, jeśli dany pracownik ma nadal podlegać ustawodawstwu państwa delegującego. Porozumienia na mocy art. 16 mogą również być wykorzystywane do umożliwienia delegowania z datą wsteczną, jeżeli leży to w interesie danego pracownika, np. gdy zastosowano ustawodawstwo niewłaściwego państwa członkowskiego. Jednakże delegowanie z datą wsteczną może być wykorzystane wyłącznie w bardzo wyjątkowych przypadkach.

Gdy można przewidzieć (lub gdy po rozpoczęciu okresu delegowania staje się jasne), że działalność potrwa dłużej niż 24 miesiące, pracodawca lub zainteresowany niezwłocznie przedkłada wniosek właściwej władzy w państwie członkowskim, którego ustawodawstwu zainteresowany chce podlegać. Jeżeli jest to możliwe, wniosek taki należy wystąpić z wyprzedzeniem. Jeżeli wniosek o wydłużenie okresu delegowania poza 24 miesiące nie został złożony lub gdy w przypadku złożenia takiego wniosku państwa, których on dotyczy, nie zawrą porozumienia na mocy art. 16 rozporządzeń odnośnie rozszerzenia stosowania ustawodawstwa państwa delegującego, ustawodawstwo państwa członkowskiego, w którym dana osoba aktualnie pracuje, będzie miało zastosowanie, gdy tylko zakończy się okres delegowania.

13. Kiedy po zakończeniu okresu delegowania można ubiegać się o następne delegowanie?

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 zasady¹³.

¹³ Zob. także decyzja Komisji Administracyjnej nr A2.



Z drugiej strony, jeżeli pracownik delegowany nie mógł wykonać swojej pracy z powodu nieprzewidzianych okoliczności, pracownik ten lub jego pracodawca może wnioskować o wydłużenie wstępnego okresu delegowania do czasu ukończenia tej pracy (łącznie maksymalnie do 24 miesięcy), nie uwzględniając koniecznej przerwy wynoszącej co najmniej dwa miesiące. Taki wniosek trzeba przedłożyć i uzasadnić przed zakończeniem wstępnego okresu delegowania.

Przykłady:

- a) Pracownik A został oddelegowany z państwa członkowskiego A do państwa członkowskiego B na 12 miesięcy. W tym okresie poważnie zachorował i przez trzy miesiące nie mógł wykonywać i ukończyć przewidywanej pracy w państwie członkowskim B. Ponieważ pracownik nie mógł ukończyć pracy z powodu nieprzewidzianych okoliczności, on lub jego pracodawca może wnioskować o trzymiesięczne wydłużenie początkowego okresu delegowania następujące bezpośrednio po upływie pierwotnego okresu 12 miesięcy.
- b) Pracownik B został delegowany z państwa członkowskiego A do państwa członkowskiego B na 24 miesiące w celu wykonania tam prac budowlanych. W trakcie tego okresu stało się oczywiste, że ze względu na trudności związane z projektem praca nie może zostać ukończona przed upływem 24 miesięcy. Nawet jeżeli pracownik B nie jest w stanie ukończyć pracy z powodu nieprzewidzianych okoliczności, państwo delegujące nie może udzielić zezwolenia na wydłużenie początkowego okresu delegowania następujące bezpośrednio po upływie 24 miesięcy. Jedynym sposobem rozwiązania tego problemu byłoby zawarcie porozumienia na mocy art. 16 przez zainteresowane instytucje (zob. punkt 12). W przypadku braku takiego porozumienia delegowanie zakończy się po upływie 24 miesięcy.

14. Jak wygląda sytuacja w przypadku delegowania już poświadczonego i rozpoczętego na mocy rozporządzenia nr 1408/71? Czy te okresy zaliczają się do 24 miesięcznego okresu dozwolonego na mocy rozporządzenia nr 883/2004?

Rozporządzenie nr 883/2004 nie zawiera żadnego jednoznacznego przepisu dotyczącego sumowania okresów delegowania przebytych na mocy starych i nowych rozporządzeń. Jednakże wyraźną intencją prawodawcy było przedłużenie maksymalnego możliwego okresu delegowania do 24 miesięcy.

Zatem na mocy nowych rozporządzeń, gdy pracownik zakończył okres delegowania w łącznym wymiarze 24 miesięcy, nie jest możliwe potwierdzenie mu żadnego nowego okresu delegowania dotyczącego tego samego pracownika, tych samych przedsiębiorstw i tego samego państwa członkowskiego (z wyjątkiem porozumienia na mocy art. 16)¹⁴.

W poniższych przykładach pokazano, jak należy traktować okresy przebyte na mocy obu rozporządzeń.

- a) Formularz E 101 dotyczący delegowania wydany na okres od dnia 1 maja 2009 r. do dnia 30 kwietnia 2010 r. → możliwe jest dalsze delegowanie na mocy rozporządzenia nr 883/2004 do dnia 30 kwietnia 2011 r.

¹⁴ Zob. także decyzja Komisji Administracyjnej nr A3.



- b) Formularz E 101 dotyczący delegowania wydany na okres od dnia 1 marca 2010 r. do dnia 28 lutego 2011 r. → możliwe jest dalsze delegowanie na mocy rozporządzenia nr 883/2004 do dnia 28 lutego 2012 r.
- c) Formularz E 101 dotyczący delegowania wydany na okres od dnia 1 maja 2008 r. do dnia 30 kwietnia 2009 r. + formularz E 102 wydany na okres od dnia 1 maja 2009 r. do 30 kwietnia 2010 r. → dalsze delegowanie na mocy rozporządzenia nr 883/2004 jest niemożliwe, ponieważ maksymalny okres delegowania wynoszący 24 miesiące został już zakończony.
- d) Formularz E 101 dotyczący delegowania wydany na okres od dnia 1 marca 2009 r. do dnia 28 lutego 2010 r. + formularz E 102 wydany na okres od dnia 1 marca 2010 r. do dnia 28 lutego 2011 r. → dalsze delegowanie na mocy rozporządzenia nr 883/2004 jest niemożliwe, ponieważ maksymalny okres delegowania wynoszący 24 miesiące został już zakończony.
- e) Wniosek o delegowanie na okres od dnia 1 kwietnia 2010 r. do dnia 31 marca 2012 r. Okres ten nie może podlegać przepisom rozporządzenia nr 1408/71 w zakresie delegowania, ponieważ jest dłuższy niż 12 miesięcy. Z tego względu konieczne jest zawarcie porozumienia na mocy art. 17 [rozporządzenia nr 1408/71].

15. Zawieszenie lub przerwanie okresu delegowania

Zawieszenie pracy w trakcie okresu delegowania bez względu na powód tego zawieszenia (urlup, choroba, szkolenie w przedsiębiorstwie delegującym itd.) nie stanowi powodu uzasadniającego wydłużenie okresu delegowania o równoważny czas. Dlatego też delegowanie zakończy się dokładnie z upływem planowego okresu, niezależnie od liczby i czasu trwania wydarzeń, które spowodowały zawieszenie działalności.

W określonych okolicznościach dozwolone jest jednak odstępstwo od tej zasady na mocy decyzji nr A2, jeżeli okres delegowania nie przekracza łącznie 24 miesięcy (zob. punkt 13).

W przypadku choroby trwającej 1 miesiąc okres delegowania, który został początkowo zaplanowany na 24 miesiące, nie może zostać wydłużony do 25 miesięcy od początku delegowania.

W przypadku dłuższego zawieszenia pracy to zainteresowane osoby podejmują decyzję, czy zostać przy wcześniej zaplanowanym okresie delegowania, czy zakończyć delegowanie w celu uzgodnienia nowego delegowania tej samej osoby, uwzględniając wspomnianą w punkcie 13 konieczną przerwę trwającą co najmniej dwa miesiące, lub innej osoby, jeżeli spełnione są odpowiednie kryteria.

16. Powiadomianie o zmianach zachodzących w trakcie okresu delegowania

Delegowany pracownik i jego pracodawca muszą informować organy w państwie delegującym o wszelkich zmianach występujących w trakcie okresu delegowania, w szczególności:



- o tym, że delegowanie, o które wnioskowano, ostatecznie nie doszło do skutku lub zostało zakończone przed terminem;
- o przerwaniu działalności w przypadku innym niż krótka przerwa ze względu na chorobę, urlop, szkolenie itd. (zob. punkty 13 i 15);
- o tym, że pracownik delegowany został przydzielony przez swego pracodawcę do innego przedsiębiorstwa w państwie delegującym, w szczególności w przypadku połączenia lub przeniesienia własności przedsiębiorstwa.

Instytucja właściwa w państwie delegującym powinna - w stosownych przypadkach i na żądanie - poinformować organy w państwie zatrudnienia w przypadku wystąpienia któregokolwiek z powyższych zdarzeń.

17. Dostarczanie informacji i monitorowanie zgodności

W celu zapewnienia właściwego stosowania przepisów dotyczących delegowania instytucje właściwe w państwie członkowskim, którego ustawodawstwu podlegają pracownicy, muszą zagwarantować, że zarówno pracodawcom, jak i delegowanym pracownikom udostępniane są stosowne informacje dotyczące warunków mających zastosowanie do delegowania (np. poprzez broszury informacyjne, strony internetowe), ostrzegające ich o możliwości podlegania bezpośredniej kontroli mającej na celu sprawdzenie, czy warunki, które umożliwiły delegowanie, nadal istnieją.

Zapewniając przedsiębiorstwom i pracownikom wszelkie gwarancje w zakresie unikania przeszkód w swobodnym przepływie pracowników i w swobodnym świadczeniu usług, instytucje właściwe z państwa delegującego i państwa zatrudnienia indywidualnie lub wspólnie ponoszą odpowiedzialność za wszelkie inicjatywy mające na celu sprawdzenie istnienia ciągłości warunków, które charakteryzują specyficzny charakter delegowania (bezpośredni związek, prowadzenie znacznej części działalności, podobna działalność, utrzymanie w państwie zamieszkania środków pozwalających na prowadzenie działalności na własny rachunek itd.).

Procedury, do których należy się stosować, w przypadku gdy właściwe władze mają odmienne zdanie na temat zasadności warunków delegowania lub odpowiedniego ustawodawstwa, które powinno być stosowane w danych przypadkach, są określone w decyzji nr A1 Komisji Administracyjnej.



Część II: Wykonywanie pracy w dwóch lub w kilku państwach członkowskich^{15 16}

1. Który system zabezpieczenia społecznego ma zastosowanie w odniesieniu do osób normalnie pracujących w dwóch lub w kilku państwach członkowskich?

W odniesieniu do osób normalnie pracujących w dwóch lub w kilku państwach członkowskich stosuje się specjalną zasadę¹⁷. Zasada ta, podobnie jak wszystkie zasady służące określeniu mającego zastosowanie ustawodawstwa, została opracowana by zagwarantować, aby zastosowanie miał wyłącznie system zabezpieczenia społecznego jednego państwa członkowskiego. Rozporządzenia stanowią, że osoba normalnie pracująca w dwóch lub w kilku państwach członkowskich podlega:

- (i) ustawodawstwu **państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania**¹⁸, jeżeli pracuje dla jednego pracodawcy¹⁹ w innym państwie członkowskim i **wykonuje znaczną część swojej pracy**²⁰ w państwie członkowskim, w którym ma miejsce zamieszkania;

Przykład:

X mieszka w Hiszpanii. Jego pracodawca ma swoją siedzibę w Portugalii. X przez dwa dni w tygodniu pracuje w Hiszpanii, a przez trzy w Portugalii. Ponieważ X przez dwa spośród pięciu dni pracuje w Hiszpanii, wykonuje tam znaczną część swojej pracy. Zastosowanie ma więc ustawodawstwo hiszpańskie.

- (ii) ustawodawstwu **państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania**, jeżeli jest zatrudniony przez **różne przedsiębiorstwa** lub **różnych pracodawców**, którzy mają swoje siedziby lub miejsca prowadzenia działalności w **różnych państwach członkowskich**;

Przykład:

Y mieszka na Węgrzech. Y ma dwóch pracodawców, jednego na Węgrzech i jednego w Rumunii. Przez jeden dzień w tygodniu pracuje na Węgrzech. Przez pozostałe cztery dni pracuje w Rumunii. Ponieważ Y pracuje dla różnych pracodawców mających swoją siedzibę w różnych państwach członkowskich, Węgry, jako państwo członkowskie będące jego miejscem zamieszkania, są właściwym państwem członkowskim.

¹⁵ Art. 13 rozporządzenia nr 883/2004.

¹⁶ Rozporządzenia nr 883/2004 i nr 987/2009 zostały zmienione z dniem 28 czerwca 2012 r. [rozporządzeniem \(UE\) nr 465/2012](#) (Dziennik Urzędowy UE L 149 z 8.6.2012). Zmiany dotyczą, między innymi, określenia mającego zastosowanie ustawodawstwa w odniesieniu do członków załogi lotniczej, określenie mającego zastosowanie ustawodawstwa w odniesieniu do osób, które normalnie wykonują pracę najemną w dwóch lub więcej państwach członkowskich oraz wyjaśnienie pojęcia „siedziba lub miejsce wykonywania działalności”. Przewodnik zostanie zaktualizowany przez Komisję Administracyjną ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego w drugiej połowie 2012 r.

¹⁷ W niniejszym tekście określenie „państwo członkowskie” będzie odnosić się również do państw członkowskich EOG oraz Szwajcarii, gdy tylko rozporządzenie nr 883/2004 zacznie wobec nich obowiązywać: w relacjach między państwami członkowskimi UE a innymi państwami EOG i Szwajcarią nadal stosuje się przepisy rozporządzenia 1408/71, dopóki odpowiednie przepisy wymienione w art. 90 rozporządzenia 883/2004 nie zostaną zmienione.

¹⁸ Art. 1 lit. j) rozporządzenia 883/2004 definiuje zamieszkanie jako miejsce, w którym osoba zwykle przebywa. Elementy służące ustaleniu miejsca zamieszkania zostały wskazane w art. 11 rozporządzenia 987/2009.

¹⁹ Lub dla różnych przedsiębiorstw lub różnych pracodawców, których siedziby lub miejsca prowadzenia działalności znajdują się w jednym państwie członkowskim.

²⁰ Definicja „znaczącej części pracy” została przedstawiona w sekcji 3.



- (iii) ustawodawstwu **państwa członkowskiego, w którym zatrudniająca ją przedsiębiorstwo ma swoją siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności**, jeżeli **nie wykonuje ona znacznej części swojej pracy w państwie członkowskim, w którym ma miejsce zamieszkania**.

Przykład:

Z jest zatrudniona przez przedsiębiorstwo w Grecji. Przez jeden dzień w tygodniu pracuje w domu w Bułgarii, natomiast w pozostałe dni pracuje w Grecji. Ponieważ jeden dzień w tygodniu przekłada się na 20 % wykonywanej pracy, Z nie wykonuje „znacznej części” swojej pracy w Bułgarii. Zastosowanie ma więc ustawodawstwo greckie.

- (iv) jeżeli osoba wykonuje pracę najemną w dwóch lub kilku państwach członkowskich w imieniu pracodawcy mającego swoją siedzibę poza terytorium Unii Europejskiej oraz jeżeli osoba ta mieszka w państwie członkowskim i nie wykonuje w nim znacznej części swojej pracy, taka osoba podlega ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania.

Przykład:

P mieszka w Belgii. Przedsiębiorstwo jej pracodawcy ma siedzibę w Stanach Zjednoczonych. P zazwyczaj pracuje przez pół dnia w tygodniu we Włoszech i przez trzy dni w tygodniu we Francji. P przez jeden dzień w miesiącu pracuje również w Stanach Zjednoczonych. W odniesieniu do działalności zawodowej podejmowanej we Włoszech i Francji zastosowanie ma ustawodawstwo belgijskie, zgodnie z przepisami art. 14 ust. 11 rozporządzenia 987/2009.

Przepisy te są podobne do tych zawartych w art. 14 rozporządzenia 1408/71, ale zostały uproszczone. Zmienione przepisy likwidują w szczególności przepisy szczególne rozporządzenia 1408/71 dotyczące personelu przemieszczającego się lub latającego oraz wprowadzają pojęcie „znacznej części pracy”.

W związku z tym przepisy te mają zastosowanie do dużej liczby pracowników, w tym osób prowadzących działalność na własny rachunek (zob. sekcja 9). Na przykład pracownicy linii lotniczych, kierowcy ciężarówek na trasach międzynarodowych, osoby kierujące pociągami, kurierzy dostarczający przesyłki międzynarodowe, informatycy oraz inne osoby wykonujące pracę zawodową na przykład przez 2 dni w jednym państwie członkowskim, a przez 3 dni w innym, są objęci tymi zasadami.

Jeżeli miejsce zamieszkania osoby pracującej w więcej niż jednym państwie członkowskim oraz siedziba lub miejsce prowadzenia działalności pracodawcy tej osoby znajdują się w tym samym państwie członkowskim, zastosowanie ma zawsze ustawodawstwo tego państwa członkowskiego. W takim przypadku określenie, czy znaczna część ich pracy jest wykonywana w państwie członkowskim będącym miejscem zamieszkania, czy też nie, nie jest konieczne.

Zgodnie z przepisami art. 11 ust. 2 rozporządzenia 883/2004 osoby otrzymujące świadczenia pieniężne z tytułu lub w rezultacie swej działalności jako osoba zatrudniona lub osoba prowadząca działalność na własny rachunek²¹ uznaje się za wykonujące daną pracę. W związku z tym osobę, która otrzymuje świadczenia krótkoterminowe w jednym państwie członkowskim i jednocześnie wykonuje pracę w innym państwie członkowskim, uznaje się za osobę wykonującą dwie prace w dwóch

²¹ Takie jak na przykład świadczenia pieniężne z tytułu choroby lub zasiłki dla bezrobotnych.



różnych państwach członkowskich, w odniesieniu do której zastosowanie mają przepisy art. 13. Jeżeli świadczenie wypłacane w państwie członkowskim, w którym osoba ma miejsce zamieszkania, przysługuje jej z tytułu wykonywania „znaczej części” swojej pracy, osoba ta podlega ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania.

Państwa członkowskie uzgodniły jednak, że osoby otrzymujące zasiłek dla bezrobotnych w państwie członkowskim, w którym mają swoje miejsce zamieszkania, oraz jednocześnie wykonujące pracę zawodową lub prowadzące działalność handlową w niepełnym wymiarze godzin w innym państwie członkowskim powinny podlegać wyłącznie ustawodawstwu pierwszego państwa zarówno w kwestii opłacania składek, jak i w kwestii przyznawania świadczeń²², oraz zaleciły, aby porozumienia przewidujące takie rozwiązanie były zawierane zgodnie z przepisami art. 16 ust. 1 rozporządzenia 883/2004.

Sytuacje, w których osoba jednocześnie otrzymuje świadczenia długoterminowe²³ w jednym państwie członkowskim i wykonuje pracę w innym państwie członkowskim, nie są uznawane za przypadek wykonywania pracy w dwóch lub kilku państwach członkowskich, a mające zastosowanie ustawodawstwo określa się zgodnie z przepisami art. 11 ust. 3 rozporządzenia 883/2004.

2. Kiedy osobę można uznać za osobę normalnie wykonującą pracę w dwóch lub w kilku państwach członkowskich?²⁴

Rozporządzenia przewidują, że osoba, która „normalnie wykonuje pracę najemną w dwóch lub kilku państwach członkowskich” oznacza osobę, która:

- a) wykonując nadal pracę w jednym państwie członkowskim, równocześnie wykonuje odrębną pracę w jednym lub kilku innych państwach członkowskich, niezależnie od czasu trwania lub charakteru tej odrębnej pracy;;
- b) w sposób ciągły wykonuje na zmianę kilka rodzajów pracy, za wyjątkiem pracy o charakterze marginalnym, w dwóch lub więcej państwach członkowskich, niezależnie od częstotliwości takiej zamiany czy też jej regularnego charakteru..

Przepis ten został przyjęty, by uwzględnić orzeczenia wydane w różnych sprawach rozpatrzonych przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Ma on na celu objęcie wszystkich możliwych przypadków wykonywania wielu prac o charakterze transgranicznym i odróżnienie pracy dla jednego pracodawcy od pracy dla dwóch lub kilku pracodawców, którzy posiadają swoje siedziby lub miejsca prowadzenia działalności na terytorium różnych państw członkowskich.

Pierwsza sytuacja (litera a)) obejmuje przypadki, w których dodatkowa praca są wykonywane jednocześnie w różnych państwach członkowskich, ponieważ w tym samym czasie dana osoba jest związana więcej niż jedną umową o pracę. Druga lub dodatkowa praca może być wykonywana w trakcie trwania płatnego urlopu, w weekendy lub w przypadku pracy w niepełnym wymiarze godzin, dwa różne rodzaje pracy mogą być wykonywane dla dwóch różnych pracodawców tego samego dnia. Na przykład ekspedient/ka w sklepie w jednym państwie członkowskim wciąż

²² W celu uzyskania dalszych informacji zob. zalecenie Komisji Administracyjnej nr U1 z dnia 12.6.2009 r., Dz.U. C 106 z 24.4.2010 r.

²³ Renty inwalidzkie, emerytury lub renty rodzinne, renty otrzymywane z tytułu wypadków przy pracy lub chorób zawodowych, lub świadczenia pieniężne z tytułu choroby obejmujące leczenie przez czas nieokreślony.

²⁴ Art. 14 ust. 5 rozporządzenia 987/2009..



podlegały (-ałyby) temu przepisowi, gdyby wykonywał/a pracę najemną jako kierowca taksówki w weekendy w innym państwie członkowskim.

Druga sytuacja (litera b)) obejmuje osoby posiadające tylko jedną umowę o pracę, które normalnie wykonują pracę dla swojego pracodawcy na terytorium więcej niż jednego państwa członkowskiego. Częstotliwość zmiany miejsca pracy nie ma znaczenia w tym przypadku. By uniknąć możliwości manipulowania mającym zastosowanie ustawodawstwem wyklucza się jednak pracę o marginalnym charakterze. Pomaga to uniknąć nadużyć, jeżeli na przykład pracodawca zatrudnia daną osobę tylko w jednym państwie członkowskim, ale by zapewnić stosowanie ustawodawstwa innego państwa członkowskiego zgodnie z przepisami art. 13 rozporządzenia 883/2004, zobowiązuje tę osobę również do wykonywania pracy przez bardzo krótki okres czasu w innym państwie członkowskim. W takich przypadkach praca o marginalnym charakterze nie jest brana pod uwagę przy określaniu mającego zastosowanie ustawodawstwa.

Praca o marginalnym charakterze to praca, która jest stała, ale ma niewielkie znaczenie pod względem czasu oraz zysku ekonomicznego. Zaleca się, aby przyjąć wskaźnik, zgodnie z którym za pracę o marginalnym charakterze uznawać będzie się pracę zajmującą mniej niż 5 % regularnego czasu pracy pracownika²⁵ i/lub przynoszącą mniej niż 5 % jego całkowitego wynagrodzenia. Charakter wykonywanej pracy, np. praca o charakterze pomocniczym, pozbawiona niezależności, wykonywana w domu lub pomocniczo w stosunku do głównej pracy, może również posłużyć za wskaźnik pozwalający uznać daną pracę za pracę o marginalnym charakterze. Osoba wykonująca „pracę o marginalnym charakterze” w jednym państwie członkowskim, która pracuje również dla tego samego pracodawcy w innym państwie członkowskim, nie może być uznawana za osobę normalnie wykonującą pracę w dwóch lub kilku państwach członkowskich i w związku z tym nie jest objęta zakresem obowiązywania przepisów art. 13 ust. 1 rozporządzenia 883/2004. W takim przypadku osoba jest traktowana, **w celu ustalenia mającego zastosowanie ustawodawstwa**, jako pracująca wyłącznie w jednym państwie członkowskim. Jeżeli praca o marginalnym charakterze jest podstawą włączenia do systemu zabezpieczenia społecznego, składki powinny być opłacane we właściwym państwie członkowskim od całości dochodu ze wszystkich rodzajów pracy.

Nie odniesiono się bezpośrednio do sytuacji osoby, która wykonuje kilka różnych rodzajów pracy, ale tylko jedną z nich w danym momencie, i w przypadku której jasne jest, że te rodzaje pracy mają wyłącznie charakter naprzemiennych przedsięwzięć wykonywanych regularnie w krótkich okresach czasu. Na przykład piosenkarz/arka ma długoterminową umowę w państwie członkowskim, w którym ma miejsce zamieszkania, a na czas trwania sezonu letniego zawiera krótkoterminową umowę z operą w innym państwie członkowskim. Po zakończeniu umowy krótkoterminowej podpisze nową umowę z operą w państwie członkowskim, w którym ma miejsce zamieszkania. Jeżeli przyjmie się, że wspomniana osoba będzie zwyczajowo wykonywać taką krótkookresową pracę za granicą i później ponownie wykonywać pracę w państwie członkowskim, w którym ma miejsce zamieszkania, to przypadek ten również można uznać za pracę wykonywaną w więcej niż jednym państwie członkowskim, a mające zastosowanie ustawodawstwo określa się wówczas zgodnie z przepisami art. 13 rozporządzenia 883/2004 w połączeniu z przepisami art. 14 ust. 10 rozporządzenia 987/2009.

²⁵ Zgodnie z przepisami dyrektywy 2003/88/WE dotyczącej niektórych aspektów czasu pracy „czas pracy oznacza każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową. W tym kontekście czas dyżurowania, w którym pracownik jest zobowiązany do fizycznej obecności we wskazanym przez pracodawcę miejscu uznaje się w całości za czas pracy, niezależnie od tego, że dana osoba nie wykonuje działalności zawodowej przez cały czas trwania dyżuru.”



Przy dokonywaniu **rozdzielenia między przypadkami wykonywania pracy w kilku państwach a delegowaniem** rozstrzygające znaczenie ma czas trwania i charakter pracy wykonywanej w jednym lub kilku państwach członkowskich (czy ma ona charakter stały, incydentalny czy tymczasowy²⁶).

3. Jak definiuje się pojęcie znacznej części pracy?²⁷

„**Znaczna część pracy najemnej**” wykonywana w państwie członkowskim oznacza, że znaczna pod względem ilościowym część pracy danego pracownika jest wykonywana w tym państwie członkowskim, przy czym nie musi to być koniecznie największa część tej pracy.

W celu określenia, czy znaczna część pracy danego pracownika jest wykonywana w państwie członkowskim, należy uwzględnić następujące kryteria orientacyjne:

- czas pracy²⁸; i/lub
- wynagrodzenie

Jeżeli w trakcie przeprowadzania ogólnej oceny okaże się, że dana osoba przez co najmniej 25 % czasu swojej pracy pracuje w państwie członkowskim, w którym ma swoje miejsce zamieszkania, i/lub że zarabia co najmniej 25 % swojego wynagrodzenia w państwie członkowskim, w którym ma swoje miejsce zamieszkania, będzie to **wskazywało**, że **znaczna część pracy tej osoby jest wykonywana** w tym państwie członkowskim.

Choć uwzględnienie czasu pracy i/lub wynagrodzenia jest obowiązkowe, lista ta nie jest wyczerpująca i możliwe jest wzięcie pod uwagę także innych kryteriów. Wyznaczone instytucje są zobowiązane do uwzględnienia wszystkich odpowiednich kryteriów oraz przeprowadzenia ogólnej oceny sytuacji danej osoby przed podjęciem decyzji w sprawie mającego zastosowanie ustawodawstwa.

Poza wskazanymi powyżej kryteriami, przy ustalaniu ustawodawstwa państwa członkowskiego, które ma mieć zastosowanie, **obowiązkowo uwzględnia się** sytuację, jaka prawdopodobnie może mieć miejsce w ciągu kolejnych 12 miesięcy kalendarzowych²⁹. Przeszła działalność również stanowi jednak wiarygodny wskaźnik pozwalający określić przyszłe zachowanie i w związku z tym w przypadku, w którym oparcie decyzji na podstawie zaplanowanych modeli pracy lub harmonogramów pracy nie jest możliwe, uwzględnienie sytuacji z ostatnich 12 miesięcy i wykorzystanie jej przy dokonywaniu oceny dotyczącej znacznej części pracy wydaje się być uzasadnione. W przypadku, w którym przedsiębiorstwo zostało założone niedawno, ocena może zostać przeprowadzona w oparciu o odpowiednio krótszy okres czasu.

Tak więc na przykład:

X jest doradcą komputerowym. Pracuje w Austrii i Belgii dla przedsiębiorstwa mającego swoją siedzibę w Belgii. Mieszka w Austrii, gdzie wykonuje znaczną część swojej pracy, tj. wykonuje tam co najmniej 25 % swojej pracy i/lub otrzymuje 25 % swojego wynagrodzenia. Ponieważ X ma swoje miejsce zamieszkania w Austrii i spełnia warunek, zgodnie z którym znaczna część jego pracy jest wykonywana w Austrii, zastosowanie ma

²⁶ Art. 14 ust. 7 rozporządzenia 987/2009.

²⁷ Art. 14 ust. 8 rozporządzenia 987/2009.

²⁸ Zob. przypis nr 23.

²⁹ Art. 14 ust. 10 rozporządzenia 987/2009.



ustawodawstwo tego właśnie państwa. Zob. sekcja 1 pkt (i) powyżej. Jeżeli natomiast X wykonywałby mniej niż 25 % swojej pracy (lub otrzymywałby mniej niż 25 % wynagrodzenia) w Austrii, zastosowanie miałyby ustawodawstwo państwa członkowskiego, w którym przedsiębiorstwo ma swoją siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności.

Y jest prawnikiem. Pracuje w Austrii dla firmy prawniczej, która ma swoje miejsce prowadzenia działalności w Austrii, oraz na Słowacji dla innej firmy prawniczej, która ma swoje miejsce prowadzenia działalności na Słowacji. Y mieszka na Węgrzech. Zastosowanie ma ustawodawstwo węgierskie. Zob. sekcja 1 pkt (ii) powyżej.

Z jest prawnikiem. Z pracuje dla dwóch różnych firm prawniczych, jednej we Włoszech i jednej w Słowenii, będącej również państwem, w którym ma swoje miejsce zamieszkania. Z wykonuje większość swojej pracy we Włoszech i nie spełnia wymagania dotyczącego znacznej części pracy w państwie, w którym ma swoje miejsce zamieszkania. Mimo to zastosowanie ma ustawodawstwo państwa, w którym Z ma swoje miejsce zamieszkania, ponieważ jest zatrudniana przez różne przedsiębiorstwa, których miejsca prowadzenia działalności znajdują się w różnych państwach członkowskich. Zob. sekcja 1 pkt (ii) powyżej.

P jest pilotem. Pracuje dla przedsiębiorstwa mającego swoją siedzibę we Francji, od którego otrzymuje swoje wynagrodzenie. P mieszka w Hiszpanii, ale nie wykonuje znacznej części swojej pracy w tym państwie. Zastosowanie ma ustawodawstwo francuskie. Zob. sekcja 1 pkt (iii) powyżej.

T jest zatrudniony przez przedsiębiorstwo mające swoją siedzibę w Holandii. T nigdy nie pracował w Holandii. Przedsiębiorstwo wynajmuje kierowców ciężarówek różnym międzynarodowym przedsiębiorstwom transportowym. Pracownik nie wykonuje pracy w Holandii ani w Polsce, która jest jego miejscem zamieszkania. Ponieważ T nie wykonuje żadnej części swojej pracy w państwie członkowskim, w którym ma swoje miejsce zamieszkania, zastosowanie ma ustawodawstwo holenderskie.

4. Znaczna część pracy a pracownicy transportu międzynarodowego

Jak już wspomniano, szczególne przepisy mające zastosowanie do pracowników transportu międzynarodowego zawarte w rozporządzeniu 1408/71 nie zostały przeniesione do nowych rozporządzeń. W związku z tym w odniesieniu do pracowników transportu międzynarodowego zastosowanie mają te same ogólne przepisy, które stosuje się wobec osób pracujących w dwóch lub w kilku państwach członkowskich. Niniejsza sekcja poradnika ma na celu udzielenie pomocy w rozwiązywaniu kwestii związanych ze szczególnymi rozwiązaniami w zakresie organizacji pracy w sektorze transportu międzynarodowego. Jednak w przypadku, w którym z początkowej oceny jasno wynika, że pracownik wykonuje znaczną część pracy w państwie, w którym ma swoje miejsce zamieszkania, nie zachodzi potrzeba stosowania przez instytucje specjalnych kryteriów przedstawionych w poniższych akapitach.



Przy **przeprowadzaniu oceny „znaczej części pracy”** w odniesieniu do tej grupy pracowników za najbardziej odpowiednie kryterium uzasadniające dla podjęcia decyzji uznaje się czas pracy. Uznaje się jednak również, że podział pracy między dwa lub kilka państw członkowskich w przypadku pracowników sektora transportu nie zawsze może być równie prosty, jak w przypadku pracowników zatrudnionych „standardowo”. W celu określenia mającego zastosowanie ustawodawstwa w takich przypadkach, w których trudno jest oszacować liczbę godzin pracy w państwie członkowskim zamieszkania, może okazać się konieczne przeprowadzenie dokładniejszej analizy rozwiązań w zakresie organizacji pracy.

Część pracowników transportu pracuje w oparciu o określone modele pracy, wyznaczone trasy, na których się przemieszcza, oraz szacunkowy czas trwania podróży. Osoba ubiegająca się o wydanie decyzji w sprawie mającego zastosowanie ustawodawstwa powinna odpowiednio wykazać (np. przedstawiając harmonogramy pracy lub podróży lub inne informacje), jak czas jej pracy rozłożył się na czas przepracowany w państwie zamieszkania oraz czas przepracowany w innych państwach członkowskich.

W przypadku, w którym informacje dotyczące godzin przepracowanych w państwie członkowskim zamieszkania nie są dostępne, lub gdy z ogółu okoliczności nie wynika jasno, że znaczna część pracy została wykonana w państwie członkowskim zamieszkania, w celu określenia, czy znaczna część pracy została wykonana w państwie członkowskim zamieszkania, czy też nie, można zastosować inną metodę niż metoda podziału godzin pracy. W tym kontekście sugeruje się podzielenie pracy na różne elementy lub zdarzenia i przeprowadzenie oceny mającej na celu zbadanie, jaka część pracy została wykonana w państwie zamieszkania w oparciu o liczbę zdarzeń, które miały miejsce w tym państwie, przedstawioną jako odsetek całkowitej liczby zdarzeń w danym okresie czasu (jak przedstawiono to w sekcji 3, ocena powinna w największym możliwym stopniu opierać się na modelach pracy obejmujących okres 12 miesięcy).

W przypadku transportu drogowego można skupić się na ładowaniu i rozładowywaniu ładunku oraz różnych państwach, w których się to odbywa, jak zostało to przedstawione w poniższym przykładzie.

Przykład 1:

Kierowca ciężarówki mieszka w Niemczech i jest zatrudniony przez holenderskie przedsiębiorstwo transportowe. Pracownik wykonuje swoją pracę głównie w Holandii, Belgii, Niemczech i Austrii. W danym okresie czasu, np. w ciągu tygodnia (okres tygodnia został przytoczony w niniejszym przykładzie w celu jego uproszczenia, ale może to być równie dobrze jakikolwiek inny okres czasu³⁰), kierowca załadowuje ciężarówkę 5 razy i rozładowuje ją 5 razy. Łącznie występuje więc 10 elementów (5 załadunków, 5 rozładunków). W ciągu tego tygodnia kierowca dokonuje jednego załadunku i jednego rozładunku w Niemczech, będących jego państwem zamieszkania. Te dwa elementy stanowią 20 % całkowitej liczby elementów i tym samym wskazują, że kierowca nie wykonuje znacznej części swojej pracy w państwie zamieszkania. W związku z tym zastosowanie będzie miało ustawodawstwo holenderskie, ponieważ Holandia jest państwem członkowskim, w którym pracodawca ma swoją siedzibę.

³⁰ Okres ten został wskazany wyłącznie jako przykład. Nie służy on przesądzeniu o ustaleniu okresu 12 miesięcy. Kwestia ta została omówiona w sekcji 3.



W przypadku przewoźników lotniczych zamiast liczby załadowań i rozładunków można wziąć pod uwagę liczbę startów i lądowań oraz ich lokalizacje.

Przykład 2:

Członek personelu lotniczego mieszka w Wielkiej Brytanii, jest zatrudniony przez pracodawcę, którego siedziba /miejsce prowadzenia działalności znajduje się w Holandii, i rozpoczyna i kończy zmiany w porcie macierzystym w Amsterdamie, przy czym podróż z i do miejsca pracy nie stanowi części wykonywanej przez niego pracy. W ciągu jednego dnia odbywa lot na trasie Amsterdam – Londyn – Amsterdam – Barcelona – Amsterdam – Rzym – Amsterdam. W ciągu tego dnia wyróżnić można 12 elementów. 1/6 wykonywanej pracy (jedno lądowanie i jeden start) odbywa się w Wielkiej Brytanii, co nie stanowi znacznej części wykonywanej pracy. W związku z tym zastosowanie będzie miało ustawodawstwo holenderskie, ponieważ Holandia jest państwem członkowskim, w którym pracodawca ma swoją siedzibę.

Biorąc pod uwagę szerokie spektrum rozwiązań w zakresie organizacji pracy, które mogą mieć zastosowanie w odniesieniu do tego sektora, zaproponowanie systemu oceny, który pasowałby do wszystkich okoliczności, byłoby niemożliwe. Przy dokonywaniu oceny dotyczącej znacznej części wykonywanej pracy rozporządzenia przewidują w szczególności ocenę czasu pracy oraz wynagrodzenia. Rozporządzenia przewidują jednak stosowanie tych środków jak wskaźników w ramach ogólnej oceny sytuacji danej osoby. Wyznaczone instytucje odpowiedzialne za określenie mającego zastosowanie ustawodawstwa dysponują możliwością zastosowania innych środków niż te wskazane w rozporządzeniach oraz niniejszym poradniku, jeżeli uznają je za bardziej odpowiednie w odniesieniu do poszczególnych sytuacji, którymi się zajmują.

5. Jaki okres czasu powinna obejmować ocena dotycząca znacznej części pracy?

Zob. Punkt 3. Jak definiuje się pojęcie znacznej części pracy.

6. Co dzieje się w przypadku, gdy harmonogramy pracy lub modele pracy ulegają zmianie?

Uznaje się, że rozwiązania w zakresie organizacji pracy, np. w odniesieniu do pracowników transportu międzynarodowego, mogą podlegać częstym zmianom. Dokonywanie przeglądu mającego zastosowanie ustawodawstwa za każdym razem, gdy dokonuje się zmiany harmonogramu pracy, byłoby niepraktyczne i nie leżałoby w interesie pracownika. W związku z tym, po podjęciu decyzji w sprawie mającego zastosowanie ustawodawstwa, decyzja ta – co do zasady i pod warunkiem, że informacje przedstawione przez pracodawcę lub zainteresowaną osobę były, według ich najlepszej wiedzy, zgodne z prawdą – nie powinna być zmieniana przez co najmniej 12 kolejnych miesięcy. Postanowienie to nie narusza przysługującego instytucji prawa do zmiany wydanej przez nią decyzji w przypadku, gdy uzna ona, że taka zmiana jest uzasadniona.



Ma to na celu zapewnienie pewności prawa i uniknięcie tak zwanego efektu jo-jo, w szczególności w odniesieniu do wysoce mobilnych pracowników, takich jak pracownicy sektora transportu międzynarodowego.

W związku z tym:

- ustawodawstwo mające zastosowanie zgodnie z przepisami art. 13 ust. 1 rozporządzenia 883/2004 ustala się i co do zasady utrzymuje się przez okres 12 kolejnych miesięcy kalendarzowych.
- Pod uwagę bierze się sytuację, jaka prawdopodobnie może zaistnieć w ciągu 12 kolejnych miesięcy kalendarzowych.
- Jeżeli nie występują przesłanki wskazujące, że model pracy ulegnie znaczącej zmianie w ciągu kolejnych 12 miesięcy, wyznaczona instytucja opiera ogólną ocenę na wynikach pracy z ostatnich 12 miesięcy i wykorzystuje te informacje, by przewidzieć sytuację na okres kolejnych 12 miesięcy.
- Jeżeli jednak zainteresowana osoba jest zdania, że sytuacja dotycząca jej modelu pracy uległa zmianie lub ulegnie znaczącej zmianie w przyszłości, osoba ta lub jej pracodawca może wystąpić o przeprowadzenie ponownej oceny dotyczącej mającego zastosowanie ustawodawstwa przed upływem okresu 12 miesięcy.
- Jeżeli brak jest danych dotyczących wyników pracy z przeszłości lub stosunek pracy trwa krócej niż 12 miesięcy, jedynym możliwym rozwiązaniem jest wykorzystanie aktualnie dostępnych danych i zwrócenie się do zainteresowanej osoby o przedstawienie wszelkich istotnych informacji. W praktyce prowadziłoby to do wykorzystania modeli pracy ustanowionych od momentu nawiązania stosunku pracy lub do oparcia się na domniemanych wynikach pracy w okresie kolejnych 12 miesięcy.

Należy zauważyć, że przedstawione w niniejszej sekcji rozwiązania odnoszą się wyłącznie do modelu pracy pracownika. Jeżeli w ciągu 12 miesięcy od dnia podjęcia decyzji w sprawie mającego zastosowanie ustawodawstwa w sytuacji danej osoby zajdzie jakakolwiek zmiana innego rodzaju, np. zmiana miejsca zatrudnienia lub zamieszkania, pracownik lub jego/jej pracodawca są zobowiązani do powiadomienia wyznaczonej instytucji o tym fakcie, by można było dokonać przeglądu mającego zastosowanie ustawodawstwa.

Jak już wspomniano, wyznaczona instytucja może oczywiście w każdym momencie dokonać przeglądu decyzji dotyczącej mającego zastosowanie ustawodawstwa, jeżeli uzna, że dokonanie takiego przeglądu jest uzasadnione. Jeżeli informacje przedstawione podczas początkowej procedury w zakresie ustalenia mającego zastosowanie ustawodawstwa nie były umyślnie nieprawdziwe, jakiegokolwiek zmiany wynikające z dokonania takiego przeglądu powinny stać się skuteczne z bieżącą datą.

7. Ustalanie siedziby lub miejsca prowadzenia działalności

W przypadku, gdy osoba pracująca w więcej niż jednym państwie członkowskim nie wykonuje znacznej części swojej pracy w państwie członkowskim zamieszkania, zastosowanie ma ustawodawstwo państwa członkowskiego, w którym pracodawca lub przedsiębiorstwo zatrudniające tę osobę ma swoją siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności.

Termin „**siedziba lub miejsce prowadzenia działalności**” nie został zdefiniowany w rozporządzeniu 883/2004, ale orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej



oraz inne rozporządzenia UE zawierają wystarczającą liczbę wskazówek ułatwiających podmiotom podejmującym decyzje ustalenie lokalizacji miejsca prowadzenia działalności przedsiębiorstwa zatrudniającego daną osobę.

Działalność prowadzona na zasadzie „skrzynki pocztowej”, w ramach której ubezpieczenia społeczne pracowników są powiązane z siedzibą przedsiębiorstwa w czysto administracyjnym sensie, która nie dysponuje faktycznymi uprawnieniami do podejmowania decyzji, nie powinna być uznawana za spełniającą wymagania w tej dziedzinie. Przedstawione poniżej wytyczne zostały opracowane w celu wsparcia instytucji w przeprowadzaniu oceny wniosków, co do których zachodzi podejrzenie, że dotyczą przedsiębiorstwa - „skrzynki pocztowej”.

W sprawie związanej z dziedziną podatków (*Planzer Luxembourg Sarl*, sprawa C-73/06) Trybunał Sprawiedliwości orzekł, że termin „miejsce prowadzenia działalności” oznacza miejsce, w którym podejmuje się kluczowe decyzje dotyczące ogólnego zarządzania przedsiębiorstwem i w którym pełnione są funkcje związane z centralnym administrowaniem. Trybunał Sprawiedliwości rozwinął tę kwestię w następujący sposób:

„Określenie miejsca siedziby dla celów działalności gospodarczej wymaga uwzględnienia szeregu czynników, gdzie w pierwszym rzędzie znajduje się siedziba statutowa, miejsce stanowiące centrum administracyjne, miejsce posiedzeń zarządu, które zazwyczaj jest identyczne z miejscem zarządzania ogólną polityką spółki. W rachubę mogą wchodzić także inne czynniki, takie jak miejsce zamieszkania głównych członków zarządu, miejsce organizacji ogólnych spotkań, miejsce przechowywania dokumentów dotyczących zarządu i księgowości oraz główne miejsce dokonywania operacji finansowych, w szczególności bankowych³¹.”

Znaczenie terminu „siedziba lub miejsce prowadzenia działalności” może różnić się w zależności od sektora i może zostać dopasowane do dziedziny, w której termin ten jest stosowany, na przykład w odniesieniu do funkcjonowania sektora usług lotniczych³² lub sektora transportu drogowego³³.

Biorąc pod uwagę przedstawione powyżej informacje jasne jest, że, aby uznać dane miejsce za siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności przedsiębiorstwa, konieczne jest spełnienie pewnych warunków. Sugeruje się, aby instytucja miejsca zamieszkania, w oparciu o dostępne informacje lub w bliskiej współpracy z instytucją w państwie członkowskim, w którym pracodawca ma swoją siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności, zbadała następujące kryteria:

- miejsce, w którym przedsiębiorstwo ma swoją siedzibę oraz administrację;

³¹ Sprawa C-73/06 *Planzer Luxembourg*, [2007] Zb.Orz. s. I-5655, pkt 61.

³² W przypadku usług lotniczych „główne miejsce prowadzenia działalności” zostało zdefiniowane w rozporządzeniu 1008/2008 jako „siedziba główna lub siedziba statutowa wspólnotowego przewoźnika lotniczego w państwie członkowskim, w którym wykonywane są główne czynności finansowe i prowadzona jest kontrola działalności wspólnotowego przewoźnika lotniczego, w tym zarządzanie ciągłą zdolnością do lotu”.

³³ W przypadku transportu drogowego rozporządzenie 1071/2009 (obowiązujące od dnia 4. grudnia 2011 r.) zawiera między innymi wymaganie, zgodnie z którym przedsiębiorcy „wykonujący zawód przewoźnika drogowego muszą posiadać rzeczywistą i stałą siedzibę w jednym z państw członkowskich”. Zgodnie z tym wymaganiem konieczne jest posiadanie lokalu, w którym przechowywane są dokumenty dotyczące głównego obszaru prowadzonej działalności, księgowości, zarządzania personelem, informacji na temat czasu jazdy oraz okresu odpoczynku i jakiegokolwiek inne dokumenty, które należy udostępnić właściwemu organowi, by miał on możliwość sprawdzenia ich zgodności z warunkami określonymi w rozporządzeniu 1071/2009.



- okres czasu, jaki upłynął od momentu ustanowienia przedsiębiorstwa w państwie członkowskim;
- liczbę pracowników administracyjnych pracujących w danym biurze;
- miejsce, w którym zawierana jest większość umów z klientami;
- biuro, które określa politykę przedsiębiorstwa i podejmuje decyzje w kwestiach związanych z jego funkcjonowaniem;
- miejsce, w którym zlokalizowane są główne funkcje finansowe, w tym usługi bankowe;
- miejsce wskazane zgodnie z rozporządzeniami UE jako miejsce odpowiedzialne za zarządzanie i prowadzenie ewidencji w związku z wymaganiami regulacyjnymi obowiązującymi w określonej branży, w ramach której przedsiębiorstwo prowadzi działalność.
- miejsce, w którym rekrutowani są pracownicy.

Jeżeli po uwzględnieniu wskazanych powyżej kryteriów instytucje wciąż nie są w stanie wykluczyć możliwości, że siedziba działa na zasadzie „skrzynki pocztowej”, należy uznać, że zainteresowana osoba podlega ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym swoją siedzibę ma przedsiębiorstwo, z którym osoba ta pozostaje w najbliższym związku, jeżeli chodzi o wykonywaną pracę. Do celów przewidzianych w rozporządzeniach miejsce to uznaje się za siedzibę lub za miejsce prowadzenia działalności, gdzie zatrudnia się daną osobę.

Przy dokonywaniu takiego ustalenia należy pamiętać, że taki zakład musi faktycznie *zatrudniać* daną osobę, i że między tą osobą a przedsiębiorstwem powinien istnieć bezpośredni związek w rozumieniu części 1.4 niniejszego poradnika.

8. Do jakich procedur powinna się zastosować osoba pracująca w dwóch lub w kilku państwach członkowskich?

Osoba normalnie zatrudniona w dwóch lub w kilku państwach członkowskich musi zgłosić ten fakt wyznaczonej instytucji w państwie członkowskim, w którym ma swoje miejsce zamieszkania³⁴. Instytucja w innym państwie członkowskim, która otrzyma takie powiadomienie w wyniku pomyłki, powinna niezwłocznie przekazać je wyznaczonej instytucji w państwie członkowskim, w którym dana osoba ma swoje miejsce zamieszkania. W przypadku, w którym między instytucjami dwóch lub kilku państw członkowskich występuje różnica zdań w kwestii tego, które z tych państw jest miejscem zamieszkania danej osoby, kwestia ta powinna zostać w pierwszej kolejności rozwiązana między instytucjami przy zastosowaniu odpowiedniej procedury oraz standardowych dokumentów elektronicznych³⁵ służących ustaleniu państwa członkowskiego, w którym dana osoba ma swoje miejsce zamieszkania.

Wyznaczona instytucja w **państwie członkowskim zamieszkania** określa państwo członkowskie, którego ustawodawstwo ma mieć zastosowanie, biorąc pod uwagę procedury przedstawione w niniejszym poradniku. Ustalenie to dokonywane jest niezwłocznie oraz początkowo ma charakter tymczasowy. Instytucja miejsca zamieszkania musi następnie poinformować wyznaczone instytucje we wszystkich państwach członkowskich, w których wykonywana jest praca i w których znajduje się siedziba lub miejsce prowadzenia działalności pracodawcy, o podjętej przez siebie decyzji za pomocą odpowiednich standardowych dokumentów elektronicznych. Decyzja dotycząca mającego zastosowanie ustawodawstwa staje się ostateczna, jeżeli nie zostanie zakwestionowana w ciągu dwóch miesięcy od momentu

³⁴ Listę instytucji ubezpieczenia społecznego w państwach członkowskich można znaleźć pod adresem: http://ec.europa.eu/employment_social/social-security-directory/

³⁵ SED = standardowy dokument elektroniczny. Zob. art. 4 rozporządzenia 987/2009.



poinformowania wyznaczonych instytucji o dokonanym ustaleniu przez wyznaczoną instytucję w państwie członkowskim zamieszkania.

W przypadku, w którym zainteresowane państwa członkowskie w oparciu o przepisy art. 16 ust. 4 rozporządzenia 987/2009 uzgodniły między sobą, które ustawodawstwo ma mieć zastosowanie, ostateczna decyzja może zostać podjęta od daty początkowej. W takim przypadku wymaganie dotyczące wydania decyzji tymczasowej nie będzie miało zastosowania.

Instytucja właściwa w państwie członkowskim, którego ustawodawstwo zostaje uznane za mające zastosowanie, niezwłocznie informuje zainteresowaną osobę o tym fakcie. Instytucja może zrobić to za pomocą pisma lub dokumentu PDA1 (certyfikat poświadczający, że dane ustawodawstwo ma zastosowanie³⁶). Właściwa instytucja może wystawić dokument PD A1 w celu poinformowania osoby zainteresowanej o ustawodawstwie mającym zastosowanie albo tymczasowo albo ostatecznie. Jeżeli instytucja wystawi dokument PD A1 by wskazać, że ustalenie mającego zastosowanie ustawodawstwa ma charakter tymczasowy, musi dostarczyć zainteresowanej osobie nowy dokument PD A1 w momencie, w którym określenie ustawodawstwa stanie się ostateczne.

Instytucja może również zdecydować o wystawieniu od razu dokumentu PD A1 w celu poinformowania zainteresowanej osoby. Jeżeli jednak właściwość tego państwa członkowskiego zostanie zakwestionowana, a ostateczne rozstrzygnięcie w kwestii właściwości będzie różniło się od początkowego rozstrzygnięcia dokonanego przez wyznaczoną instytucję w państwie członkowskim zamieszkania, wówczas dokument PD A1 musi zostać natychmiast wycofany i zastąpiony przez dokument PD A1 wydany przez państwo członkowskie, które zostało ostatecznie wskazane jako właściwe. Więcej informacji na temat dokumentu PD A1 można znaleźć w wytycznych w sprawie stosowania dokumentów przenośnych („Portable documents”)³⁷.

Osoba normalnie zatrudniona w dwóch lub w kilku państwach członkowskich, która nie powiadomi wyznaczonej instytucji w państwie członkowskim, w którym ma swoje miejsce zamieszkania, o swojej sytuacji, będzie podlegała procedurom przewidzianym w przepisach art. 16 rozporządzenia 987/2009, gdy tylko instytucja w państwie członkowskim zamieszkania uzyska informacje dotyczące sytuacji tej osoby.

9. Jak wygląda sytuacja osób pracujących na własny rachunek, które normalnie pracują na własny rachunek w dwóch lub w kilku państwach członkowskich?

W odniesieniu do osób pracujących na własny rachunek w dwóch lub w kilku państwach członkowskich istnieje szczególny przepis, zgodnie z którym osoba normalnie pracuje na własny rachunek w dwóch lub w kilku państwach członkowskich podlega:

- ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania, jeżeli wykonuje znaczną część swojej pracy w tym państwie członkowskim;
- ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym znajduje się centrum zainteresowania dla jej działalności, jeżeli nie ma ona miejsca zamieszkania w jednym z państw członkowskich, w którym wykonuje znaczną część swojej pracy.

³⁶ Zob. art. 19 ust. 2 rozporządzenia 987/2009.

³⁷ Zob. <http://ec.europa.eu/social/>



Kryteria mające zastosowanie przy przeprowadzaniu oceny dotyczącej znacznej części wykonywanej pracy oraz centrum zainteresowania dla działalności danej osoby zostały przedstawione w sekcji 11 oraz 13.

10. Kiedy osobę można uznać za osobę normalnie wykonującą pracę na własny rachunek w dwóch lub w kilku państwach członkowskich?

Pojęcie osoby, która „normalnie wykonuje pracę na własny rachunek w dwóch lub w kilku państwach członkowskich” odnosi się w szczególności do osoby, która jednocześnie lub na zmianę wykonuje jeden rodzaj lub więcej odrębnych rodzajów pracy na własny rachunek na terytorium dwóch lub kilku państw członkowskich. Charakter wykonywanej pracy nie ma znaczenia dla stosowania tego określenia. Praca o marginalnym charakterze oraz praca pomocnicza, która ma niewielkie znaczenie pod względem czasu oraz zysku ekonomicznego, nie jest jednak brana pod uwagę przy ustalaniu mającego zastosowanie ustawodawstwa w oparciu o przepisy Tytułu II rozporządzenia 883/2004. Praca pozostaje istotna przy stosowaniu krajowego ustawodawstwa dotyczącego ubezpieczeń społecznych; jeżeli praca o marginalnym charakterze jest podstawą włączenia do systemu zabezpieczenia społecznego, składki powinny być opłacane we właściwym państwie członkowskim w odniesieniu od całości dochodu ze wszystkich rodzajów pracy.

Należy zadbać o to, aby nie mylić przypadków tymczasowego delegowania przewidzianych w art. 12 ust. 2 rozporządzenia 883/2004 z przepisami odnoszącymi się do osób, które wykonują pracę w dwóch lub w kilku państwach członkowskich. W pierwszym przypadku osoba wykonuje pracę w innym państwie członkowskim przez określony okres czasu. W drugim przypadku wykonywanie pracy w różnych państwach członkowskich stanowi normalny element prowadzonej przez osobę pracującą na własny rachunek działalności.

11. Jak definiuje się pojęcie znacznej części pracy wykonywanej na własny rachunek?

„Znaczna część pracy na własny rachunek” wykonywana w państwie członkowskim zamieszkania oznacza, że znaczna pod względem ilościowym część pracy danej osoby pracującej na własny rachunek jest wykonywana w tym państwie członkowskim, przy czym nie musi to być koniecznie największa część tej pracy.

W celu ustalenia, czy znaczna część pracy osoby pracującej na własny rachunek jest wykonywana w danym państwie członkowskim, **konieczne** jest uwzględnienie:

- obrotu;
- czasu pracy;
- liczby świadczonych usług; i/lub
- dochodu.

Jeżeli w trakcie przeprowadzania ogólnej oceny okaże się, że co najmniej 25 % wskazanych powyżej kryteriów jest spełnione, będzie to wskazywało, że znaczna część pracy danej osoby jest wykonywana w państwie członkowskim, w którym ma ona swoje miejsce zamieszkania.

Choć uwzględnienie powyższych kryteriów jest obowiązkowe, lista ta nie jest wyczerpująca i możliwe jest wzięcie pod uwagę także innych kryteriów.

Przykład:



Murarz X wykonuje pracę jako osoba pracująca na własny rachunek na Węgrzech, gdzie ma również swoje miejsce zamieszkania. W niektóre weekendy świadczy również swoje usługi przedsiębiorstwu rolniczemu w Austrii jako osoba pracująca na własny rachunek. Murarz X pracuje przez 5 dni w tygodniu na Węgrzech i przez maksymalnie 2 dni w tygodniu w Austrii. W związku z tym X wykonuje znaczną część swojej pracy na Węgrzech i zastosowanie ma ustawodawstwo węgierskie.

12. Do jakich procedur powinna się zastosować osoba wykonująca pracę na własny rachunek w dwóch lub w kilku państwach członkowskich?

Procedury stosowane w celu ustalenia mającego zastosowanie ustawodawstwa w odniesieniu do osoby wykonującej pracę na własny rachunek w dwóch lub w kilku państwach członkowskich są takie same jak te stosowane w odniesieniu do osoby wykonującej pracę najemną, jak przedstawiono to w sekcji 8 powyżej. Osoba wykonująca pracę na własny rachunek powinna w swoim imieniu skontaktować się z instytucją w państwie członkowskim, w którym ma swoje miejsce zamieszkania.

13. Jakie kryteria mają zastosowanie przy ustalaniu miejsca usytuowania centrum zainteresowania dla działalności?

Jeżeli osoba nie ma swojego miejsca zamieszkania w państwie członkowskim, w którym wykonuje znaczną część swojej pracy, podlega ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym usytuowany jest jej centrum zainteresowania dla działalności.

Centrum zainteresowania dla działalności powinno zostać określone po uwzględnieniu wszystkich aspektów działalności zawodowej danej osoby, a w szczególności **następujących kryteriów**:

- lokalizacji, w której znajduje się stałe miejsce, gdzie zainteresowana osoba wykonuje swoją pracę;
- zwyczajowego charakteru lub czasu trwania wykonywanej pracy;
- liczby świadczonych usług; oraz
- zamiaru zainteresowanej osoby ujawnionego po uwzględnieniu wszystkich okoliczności.

Poza wskazanymi powyżej kryteriami, przy ustalaniu ustawodawstwa państwa członkowskiego, które ma mieć zastosowanie, należy również uwzględnić sytuację, jaka prawdopodobnie może mieć miejsce w ciągu kolejnych 12 miesięcy kalendarzowych. Przeszła działalność również może zostać wzięta pod uwagę, o ile przedstawia ona wystarczająco wiarygodny obraz działalności osoby pracującej na własny rachunek.

Tak więc na przykład:

XY jest osobą pracującą na własny rachunek. Wykonuje znaczną część swojej pracy w Austrii i wykonuje również pracę na własny rachunek na Słowacji. XY mieszka w Austrii. Zastosowanie ma ustawodawstwo austriackie, ponieważ XY wykonuje znaczną część swojej pracy w tym państwie członkowskim, które jest ponadto miejscem jej zamieszkania.



YZ jest osobą pracującą na własny rachunek. Wykonuje część swojej pracy w Belgii, część zaś w Holandii. YZ mieszka w Niemczech. Nie posiada stałego miejsca, w którym wykonuje pracę. YZ wykonuje jednak większość swojej pracy w Holandii i tam wytwarza większość osiąganego dochodu. YZ zamierza założyć własne przedsiębiorstwo w Holandii i obecnie jest w trakcie nabywania stałego lokalu. YZ podlega ustawodawstwu holenderskiemu, ponieważ nie mieszka w żadnym z państw członkowskich, w których pracuje, ale zamierza, co potwierdzają okoliczności, w tym jego plany na przyszłość, usytuować centrum zainteresowania dla swojej działalności w Holandii.

14. Jak wygląda sytuacja osoby, która wykonuje zarówno pracę najemną, jak i pracę na własny rachunek w różnych państwach członkowskich?

Osoba, która normalnie wykonuje pracę najemną oraz pracę na własny rachunek w różnych państwach członkowskich, podlega ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym wykonuje pracę najemną. W przypadku, w którym poza pracą na własny rachunek osoba wykonuje również pracę najemną w więcej niż jednym państwie członkowskim, zastosowanie mają kryteria wskazane w art. 13 ust. 1 rozporządzenia 883/2004, wyszczególnione w sekcji 1.

15. Czy osoba pracująca w więcej niż jednym państwie członkowskim, w odniesieniu do której ustalono już mające zastosowanie ustawodawstwo zgodnie z przepisami rozporządzenia 1408/71, ma możliwość skorzystania z jakichś specjalnych rozwiązań?

Artykuł 87 ust. 8 rozporządzenia 883/2004 stanowi, że jeżeli w wyniku wprowadzenia nowego rozporządzenia osoba podlegałaby ustawodawstwu państwa członkowskiego innego niż państwo określone zgodnie z przepisami rozporządzenia 1408/71, to wcześniejsza decyzja pozostaje w mocy pod warunkiem, że dana sytuacja pozostaje niezmieniona.

Pierwszym warunkiem stosowania art. 87 ust. 8 jest, że w wyniku wejścia rozporządzenia 883/2004 w życie osoba podlegałaby ustawodawstwu innego państwa członkowskiego niż państwo już określone zgodnie z przepisami Tytułu II rozporządzenia 1408/71³⁸.

Drugim warunkiem stosowania art. 87 ust. 8 jest, że dana sytuacja pozostaje niezmieniona.

Przepis ten ma na celu zapobieżenie wielokrotnemu zmienianiu mającego zastosowanie ustawodawstwa w wyniku przejścia do stosowania przepisów nowego rozporządzenia i stworzenie warunków do „miękkiego lądowania” osobom zainteresowanym w przypadkach, w których dochodzi do rozbieżności między ustawodawstwem mającym zastosowanie zgodnie z rozporządzeniem 1408/71 (właściwe państwo członkowskie) a ustawodawstwem mającym zastosowanie zgodnie z przepisami rozporządzenia 883/2004.

³⁸ Komisja Administracyjna zgodziła się, że przepisy art. 87 ust. 8 rozporządzenia 883/2004 mają również zastosowanie w odniesieniu do pracowników żeglugi na Renie, w przypadku których mające zastosowanie ustawodawstwo było wcześniej określone zgodnie z przepisami art. 7 ust. 2 rozporządzenia 1408/71.



Dyskusje prowadzone w ramach Komisji Administracyjnej wykazały, że powinny zostać ustalone proste zasady, tak by wszystkie wyznaczone instytucje stosowały je jednolicie, a stosowane kryteria były postrzegane jako sprawiedliwe, wykonalne oraz przejrzyste.

Zgodnie z przepisami rozporządzenia 1408/71 wyznaczona instytucja we właściwym państwie członkowskim wydaje zainteresowanej osobie certyfikat poświadczający, że podlega ona ustawodawstwu tego państwa (art. 12a rozporządzenia 574/72). Zgodnie z przepisami rozporządzenia 883/2004 wyznaczona instytucja we właściwym państwie członkowskim również informuje zainteresowaną osobę o ustawodawstwie mającym do niej zastosowanie oraz wystawia, na jej wniosek, zaświadczenie dotyczące mającego zastosowanie ustawodawstwa (art. 16 ust. 5 oraz art. 19 ust. 2 rozporządzenia 987/2009). Ponieważ przyjmuje się, że państwo członkowskie uznane za właściwe jako ostatnie zgodnie z przepisami rozporządzenia 1408/71, które wydało certyfikat w kwestii mającego zastosowanie ustawodawstwa, dysponuje najlepszą możliwością sprawdzenia, czy sytuacja nie uległa zmianie po wejściu w życie przepisów rozporządzenia 883/2004, **uzgodniono, że:**

- Jeżeli to konieczne, państwo członkowskie uznane ostatnio za właściwe zgodnie z przepisami rozporządzenia 1408/71, które wydało zaświadczenie w kwestii mającego zastosowanie ustawodawstwa (formularz E101), ocenia, czy dana sytuacja nie uległa zmianie, i w przypadku, w którym uzna, że sytuacja nie uległa zmianie, wystawia nowe zaświadczenie dotyczące mającego zastosowanie ustawodawstwa (dokument PD A1).

Zmiana danej sytuacji odnosi się do faktycznej sytuacji zainteresowanej osoby, która miała kluczowe znaczenie dla ostatniego przypadku określenia mającego zastosowanie ustawodawstwa zgodnie z przepisami rozporządzenia 1408/71. **W związku z tym:**

- zmiana „danej sytuacji”, o której mowa w art. 87 ust. 8 rozporządzenia 883/2004, oznacza, że po wejściu przepisów rozporządzenia 883/2004 w życie jedno z kluczowych dla kwestii ustalenia mającego zastosowanie ustawodawstwa kryteriów/elementów przedstawionych w Tytule II rozporządzenia 1408/71 uległo zmianie, i że zmiana ta spowoduje, że zainteresowana osoba będzie podlegać ustawodawstwu innego państwa członkowskiego niż ustawodawstwo państwa ostatnio uznanego za właściwe zgodnie z przepisami Tytułu II rozporządzenia 1408/71. Co do zasady nowe zatrudnienie, rozumiane jako zmiana pracodawcy, rozwiązanie jednego ze stosunków pracy lub transgraniczna zmiana miejsca zamieszkania, uznawane są za zmianę danej sytuacji. W przypadkach, w których dochodzi do różnicy zdań, zaangażowane instytucje dążą do przyjęcia wspólnego rozwiązania.
- Wygaśnięcia zaświadczenia dotyczącego mającego zastosowanie ustawodawstwa (formularza E101, dokumentu PD A1) nie uważa się za zmianę „danej sytuacji”.
- Osoba, która chce podlegać ustawodawstwu państwa członkowskiego, które miałyby zastosowanie zgodnie z przepisami rozporządzenia 883/2004, powinna zgodnie z przepisami art. 87 ust. 8 tego rozporządzenia przedstawić wniosek wyznaczonej instytucji w tym państwie członkowskim lub wyznaczonej instytucji w państwie członkowskim zamieszkania, jeżeli prowadzi działalność w dwóch lub w kilku państwach członkowskich.



Przykład:

Począwszy od dnia 1 stycznia 2010 r. osoba wykonuje pracę najemną wyłącznie na rzecz jednego pracodawcy we Francji, gdzie ma swoje miejsce zamieszkania, i w Hiszpanii, gdzie pracodawca ten ma swoją siedzibę. Osoba wykonuje tylko 15 % swojej pracy we Francji. W tym przypadku Francja jest właściwym państwem członkowskim zgodnie z przepisami art. 14 ust. 2 lit. b) pkt i) rozporządzenia 1408/71, ale nie z przepisami art. 13 ust. 1 lit. a) rozporządzenia 883/2004. Oznacza to, że przepisy art. 87 ust. 8 mają zastosowanie w tej sytuacji i po wejściu w życie przepisów rozporządzenia 883/2004 osoba nadal podlega ustawodawstwu francuskiemu, chyba że zdecyduje, że na mocy art. 87 ust. 8 woli podlegać ustawodawstwu hiszpańskiemu.

Jeżeli chodzi o stosowanie przepisów rozporządzeń 883/2004 oraz 987/2009 w oparciu o przepisy art. 90 rozporządzenia 883/2004, należy stwierdzić, że w każdym przypadku związanym ze Szwajcarią lub państwami członkowskimi EOG, lub w przypadku, w którym praca, niezależnie od jej udziału, jest wykonywana w Szwajcarii lub państwach EOG, zastosowanie mają przepisy rozporządzenia 1408/71 rozumianego jako całość, chyba że odpowiednie porozumienia zostały zmienione w świetle rozporządzenia 883/2004.

16. Od jakiej daty mające zastosowanie ustawodawstwo uznaje się za obowiązujące w przypadku, w którym osoba podlegająca przepisom przejściowym wystąpi z wnioskiem o przeprowadzenie oceny zgodnie z przepisami rozporządzenia 883/2004?

Jak już wskazano osoba, w odniesieniu do której określono mające zastosowanie ustawodawstwo zgodnie z przepisami rozporządzenia 1408/71, może złożyć wniosek o objęcie jej zakresem obowiązywania ustawodawstwa mającego zastosowanie zgodnie z przepisami rozporządzenia 883/2004. Jeżeli osoba złożyła wniosek do dnia 31 lipca 2010 r., zmiana mającego zastosowanie ustawodawstwa powinna stać się skuteczna od dnia 1 maja 2010 r., tj. od dnia, w którym nowe rozporządzenia weszły w życie. W przypadku, w którym wniosek otrzymano po dniu 31 lipca 2010 r., tj. później niż trzy miesiące po wejściu przepisów nowych rozporządzeń w życie, każda podjęta decyzja staje się skuteczna od 1 dnia miesiąca następującego po upływie miesiąca, w którym złożono wniosek.

