



C/2024/594

11.1.2024

**KOMISJA ADMINISTRACYJNA DS. KOORDYNACJI SYSTEMÓW ZABEZPIECZENIA
SPOŁECZNEGO DECYZJA nr H14**

z dnia 21 czerwca 2023 r.

dotycząca publikacji wytycznych dotyczących pandemii COVID-19, wytycznych dotyczących interpretacji stosowania tytułu II rozporządzenia (WE) nr 883/2004 oraz art. 67 i 70 rozporządzenia (WE) nr 987/2009 w czasie pandemii COVID-19, wytycznych dotyczących telepracy mających zastosowanie w odniesieniu do okresu od 1 lipca 2022 r. do 30 czerwca 2023 r. oraz wytycznych dotyczących telepracy mających zastosowanie w odniesieniu do okresu od 1 lipca 2023 r.

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

(C/2024/594)

KOMISJA ADMINISTRACYJNA DS. KOORDYNACJI SYSTEMÓW ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO,

uwzględniając art. 72 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego ⁽¹⁾, zgodnie z którym Komisja Administracyjna odpowiada za rozpatrywanie wszelkich spraw administracyjnych lub pytań dotyczących wykładni, wynikających z przepisów rozporządzenia (WE) nr 883/2004 i rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009,

uwzględniając tytuł II rozporządzenia (WE) nr 883/2004 oraz art. 67 i 70 rozporządzenia (WE) nr 987/2009,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Państwa członkowskie odczuły konsekwencje kryzysu związanego z pandemią COVID-19 w niespodziewany sposób. Aby powstrzymać rozprzestrzenianie się pandemii COVID-19 i chronić zdrowie publiczne, wiele z nich przyjęło środki ograniczające kontakty personalne, w tym środki izolacji, co doprowadziło do zwiększenia aktywności w zakresie telepracy (pracy z domu).
- (2) Kryzys dodatkowo obciążył zasoby właściwych instytucji. Miał on również wpływ na zwykłe procedury robocze w istotnych instytucjach w państwach członkowskich i doprowadził do wystąpienia nadzwyczajnej sytuacji, w której przeprowadzanie procedur, w tym procedur zwrotu kosztów, w zwykłym trybie było niemożliwe.
- (3) Wzrost aktywności w zakresie telepracy mógł być powodem do niepokoju dla pracowników, którzy mieszkali w jednym państwie członkowskim i pracowali wyłącznie w innym państwie członkowskim, oraz dla pracowników, którzy wykonywali pracę w dwóch lub kilku państwach członkowskich. Konieczne było zatem ustalenie sposobu stosowania przepisów rozporządzeń w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w tych wyjątkowych okolicznościach.
- (4) W tych okolicznościach istotne jest orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości, zgodnie z którym można powoływać się na siłę wyższą, jeżeli niezgodność z obowiązkami prawnymi wynika z okoliczności nadzwyczajnych i niemożliwych do przewidzenia oraz pozostających poza kontrolą, których skutków nie można było uniknąć pomimo zachowania należytej staranności (por. wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 13 lipca 1995 r., C-391/93, Perrota, EU:C:1995:240).
- (5) W związku z tym 17 czerwca 2020 r. członkowie Komisji Administracyjnej zatwierdzili wytyczne dotyczące pandemii COVID-19, uzupełnione o wytyczne dotyczące interpretacji stosowania tytułu II rozporządzenia (WE) nr 883/2004 oraz art. 67 i 70 rozporządzenia (WE) nr 987/2009 w czasie pandemii COVID-19 ⁽²⁾. W wytycznych, o których mowa przewidziano, że spowodowane pandemią COVID-19 zmiany dotyczące kwestii branych pod uwagę przy ustalaniu mającego zastosowanie ustawodawstwa nie powinny mieć wpływu na określenie takiego ustawodawstwa.

⁽¹⁾ Dz.U. L 166 z 30.4.2004, s. 1.

⁽²⁾ Wytyczne dotyczące stosowania tytułu II rozporządzenia (WE) nr 883/2004 oraz art. 67 i 70 rozporządzenia (WE) nr 987/2009 w czasie pandemii COVID-19, AC 075/20.

- (6) W czasie uzgadniania wytycznych dotyczących pandemii COVID-19 Komisja Administracyjna postanowiła nie publikować ich w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*, aby zachować elastyczność i przedłużyć terminy w trudnych okolicznościach panujących w czasie pandemii.
- (7) Wytyczne dotyczące pandemii COVID-19 obejmowały wytyczne dotyczące ustawodawstwa mającego zastosowanie do telepracy, zawierające zalecenie, aby wykonywanie telepracy w związku z pandemią COVID-19 w państwie członkowskim innym niż właściwe („zwykłe”) państwo członkowskie zatrudnienia nie skutkowało zmianą mającego zastosowanie ustawodawstwa. Wytyczne miały początkowo zastosowanie do 31 grudnia 2020 r. ⁽³⁾, po czym członkowie Komisji Administracyjnej przedłużyli okres ich stosowania w związku z dalszym działaniem siły wyższej najpierw do 30 czerwca 2021 r. ⁽⁴⁾, a następnie do 31 grudnia 2021 r. ⁽⁵⁾ Zmieniona wersja wytycznych dotyczących pandemii COVID-19 odnosiła się do okresu od 25 listopada 2021 r. do końca ostatniego przedłużonego okresu, czyli do 30 czerwca 2022 r. ⁽⁶⁾ W tej zmienionej wersji usunięto kilka fragmentów tekstu, które wymieniono na końcu wytycznych dotyczących pandemii COVID-19 w załączniku I.
- (8) Jak zauważono wcześniej w czasie pandemii znacząco wzrósł odsetek osób pracujących w trybie telepracy, dzięki któremu możliwe było dalsze wykonywanie różnych zawodów, a różne kategorie przedsiębiorstw mogły kontynuować działalność gospodarczą, i który do pewnego stopnia pozostał jednym z trybów pracy. Komisja Administracyjna uzgodniła jednak, że od 1 lipca 2022 r. nie działa już siła wyższa. Należało jednak ocenić, jaka jest właściwa interpretacja obecnie obowiązujących ram prawnych i czy są one odpowiednie w kontekście zwiększonego wykorzystania trybu telepracy lub pracy hybrydowej (tj. pracy wykonywanej częściowo w siedzibie pracodawcy i częściowo w ramach telepracy) w zwykłych okolicznościach niezwiązanych z pandemią. Komisja Administracyjna przyjęła zatem w czerwcu 2022 r. wytyczne dotyczące telepracy ⁽⁷⁾. Ich celem było wskazanie, w jaki sposób należy interpretować obowiązujące obecnie ramy prawne dla szczególnej sytuacji, telepracy, która może wymagać przyjęcia dość elastycznego podejścia pozwalającego na osiągnięcie ogólnych celów tytułu II rozporządzenia (WE) nr 883/2004.
- (9) Ponieważ przedmiotowa interpretacja obowiązujących obecnie ram prawnych może prowadzić do ustaleń innych niż ustalenia określone w wytycznych dotyczących pandemii COVID-19 uzgodnionych wcześniej w świetle panujących wyjątkowych okoliczności, zdecydowano, że warto przewidzieć okres przejściowy, w którym mające zastosowanie ustawodawstwo nadal nie zmieni się. Taki okres przejściowy – który początkowo miał trwać do 31 grudnia 2022 r., a następnie został przedłużony do 30 czerwca 2023 r. ⁽⁸⁾ – był konieczny, aby nie przysparzać trudności zainteresowanym osobom i przedsiębiorstwom, w kontekście swobodnego przepływu pracowników.
- (10) W okresie przejściowym pojawiły się sprzeczne opinie na temat jego interpretacji. W wyniku dyskusji przeprowadzonych na posiedzeniach Komisji Administracyjnej uzgodniono interpretację, zgodnie z którą okres przejściowy obejmuje zarówno przypadki, które rozpoczęły się już przed 1 lipca 2022 r., jak i przypadki, które rozpoczęły się po tej dacie, w okresie do 30 czerwca 2023 r.
- (11) Jednocześnie Komisja Administracyjna ustanowiła w okresie przejściowym grupę *ad hoc*, której zadaniem było przeanalizowanie kwestii telepracy i przeprowadzenie dalszych dyskusji, między innymi na temat interpretacji art. 12, 13 i 16 rozporządzenia (WE) nr 883/2004. Na podstawie sprawozdania grupy *ad hoc* ds. telepracy z marca 2023 r. Komisja Administracyjna stwierdziła, że na przyszłość konieczna jest zmiana tekstu wytycznych dotyczących telepracy. Z tego względu w czerwcu 2023 r. Komisja Administracyjna przyjęła nowe wytyczne dotyczące telepracy mające zastosowanie od 1 lipca 2023 r. ⁽⁹⁾ Wytyczne te odzwierciedlają wyniki prac przeprowadzonych przez tę grupę *ad hoc*, a także zawierają odpowiednie wyjaśnienie okresu przejściowego trwającego od 1 lipca 2022 r. do 30 czerwca 2023 r., objętego poprzednimi wytycznymi.
- (12) Obywatele ani pracodawcy nie mają dostępu do wewnętrznych dokumentów Komisji Administracyjnej i mogą odnosić się wyłącznie do informacji zamieszczanych na stronach internetowych właściwych instytucji, przy czym na pewnym etapie informacje te mogą zostać usunięte.

⁽³⁾ Wytyczne dotyczące pandemii COVID-19, AC 074/20

⁽⁴⁾ Wytyczne dotyczące pandemii COVID-19, AC 074/20REV

⁽⁵⁾ Wytyczne dotyczące pandemii COVID-19, AC 074/20REV2

⁽⁶⁾ Wytyczne dotyczące pandemii COVID-19, AC 074/20REV3

⁽⁷⁾ Wytyczne dotyczące telepracy, AC 125/22REV2

⁽⁸⁾ Wytyczne dotyczące telepracy, AC 125/22REV3

⁽⁹⁾ Wytyczne dotyczące telepracy mające zastosowanie od 1 lipca 2023 r. (AC 137/23).

- (13) Wydaje się, że przyjęcie tej decyzji jest konieczne w celu ułatwienia jednolitego stosowania prawa Unii, zapewnienia przestrzegania zasady przejrzystości i dostępności informacji dla obywateli oraz zagwarantowania pewności prawa w przypadku konfliktu w kwestii mającego zastosowanie prawodawstwa, rozumianego w świetle panujących wówczas wyjątkowych okoliczności, a także w celu zapewnienia identyfikowalności dokumentów w przyszłości.
- (14) Podjęto zatem decyzję o publikacji wytycznych dotyczących pandemii COVID-19(AC 074/20REV3), a także wytycznych dotyczących interpretacji stosowania tytułu II rozporządzenia (WE) nr 883/2004 oraz art. 67 i 70 rozporządzenia (WE) nr 987/2009 w czasie pandemii COVID-19 (AC 075/20), które zawierają również właściwą interpretację czasu stosowania wytycznych dotyczących pandemii COVID-19, a także wytycznych dotyczących telepracy mających zastosowanie w odniesieniu do okresu od 1 lipca 2022 r. do 30 czerwca 2023 r.(AC 125/22REV3) oraz wytycznych dotyczących telepracy mających zastosowanie w odniesieniu do okresu od 1 lipca 2023 r. (AC 137/23),

STANOWI, CO NASTĘPUJE:

1. Następujące dokumenty publikuje się jako załączniki do niniejszej decyzji:
 - a. wytyczne dotyczące pandemii COVID-19 mające zastosowanie w odniesieniu do okresu od 1 lutego 2020 r. do 30 czerwca 2022 r. (AC 074/20REV3), jako załącznik I,
 - b. wytyczne dotyczące interpretacji stosowania tytułu II rozporządzenia (WE) nr 883/2004 oraz art. 67 i 70 rozporządzenia (WE) nr 987/2009 w czasie pandemii COVID-19 (AC 075/20), jako załącznik II,
 - c. wytyczne dotyczące telepracy mające zastosowanie w odniesieniu do okresu od 1 lipca 2022 r. do 30 czerwca 2023 r. (AC 125/22REV3), jako załącznik III oraz
 - d. wytyczne dotyczące telepracy mające zastosowanie od 1 lipca 2023 r. (AC 137/23), jako załącznik IV.
2. Niniejsza decyzja jest publikowana w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*. Stosuje się ją od dnia jej publikacji.

Przewodnicząca Komisji Administracyjnej
Christina JANZON

ZAŁĄCZNIK I

KOMISJA ADMINISTRACYJNA DS. KOORDYNACJI SYSTEMÓW ZABEZPIECZENIA SPOŁECZ-
NEGO

Przedmiot: Wytyczne dotyczące pandemii COVID-19

(wersja zmieniona na dzień 25.11.2021 r. – AC 074/20REV3)

Niewyczerpujący wykaz zidentyfikowanych problemów wynikających z pandemii COVID-19, w tym zmian w modelach pracy, ograniczeń na granicach itp., oraz możliwych rozwiązań

1. Kategorie możliwych rozwiązań

Niniejsze wytyczne zawierają możliwe rozwiązania problemów zidentyfikowanych w rozporządzeniach w związku ze środkami zastosowanymi przez państwa członkowskie w odpowiedzi na pandemię COVID-19. Możliwe rozwiązania są podzielone na dwie następujące kategorie:

1	Rozwiązania oparte na wykorzystaniu obecnych przepisów rozporządzeń i ich nieodłącznej elastyczności
2	Inne propozycje, które można rozważyć (np. gdy mamy do czynienia z działaniem siły wyższej)

Rozwiązania zostaną odpowiednio zacieniowane, tj. te z **tłem zacienionym na szaro** należą do **kategorii 2**.

2. Ramy czasowe stosowania

O ile nie wskazano wyraźnie inaczej, rozwiązania zaproponowane w niniejszych wytycznych należy stosować we wszystkich stosownych przypadkach związanych z pandemią COVID-19 w okresie od 1 lutego 2020 r. do 30 czerwca 2022 r. Komisja Administracyjna może przedłużyć te ramy czasowe, jeżeli pandemia nie ustąpi do tego czasu.

3. Wyjątkowa sprawozdawczość dotycząca zmian w ustawodawstwie państw członkowskich w związku z pandemią COVID-19⁽¹⁾

Bardzo ważne jest dalsze gromadzenie od państw członkowskich zaktualizowanych informacji na temat środków wprowadzonych na szczeblu krajowym w związku z pandemią COVID-19. Umożliwi to wszystkim państwom członkowskim uzyskanie aktualnego i precyzyjnego obrazu wszystkich krajowych świadczeń, systemów i przepisów wprowadzonych przez państwa członkowskie w czasie pandemii COVID-19.

Państwa członkowskie powinny przekazywać informacje na temat wszelkich zmian lub nowo wprowadzonych świadczeń, systemów i przepisów, które wchodzą w zakres stosowania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 i rozporządzenia (WE) nr 987/2009. Cenne będą również dodatkowe informacje na temat związanych z pandemią COVID-19 przepisów o charakterze społecznym, które nie wchodzą w zakres tych rozporządzeń.

Zestawienie zmian w ustawodawstwie państw członkowskich zgłoszonych przez delegacje w kontekście konsultacji przeprowadzonych w ramach wytycznych znajduje się w nocie AC 076/20.

4. Ogólne zasady mające zastosowanie do wszystkich przypadków

— Środki komunikacji między państwami członkowskimi: Preferowanym kanałem komunikacji między państwami członkowskimi w czasie pandemii COVID-19 niezmiennie jest EESSI. Wszelkie zalecenia zawarte w niniejszej nodzie sugerujące korzystanie ze środków komunikacji innych niż EESSI są kierowane głównie do państw członkowskich, które nie są jeszcze gotowe do korzystania z EESSI lub które nie mogą prowadzić komunikacji w odniesieniu do zidentyfikowanego problemu za pośrednictwem tego systemu.

— Zgodność z przepisami krajowymi: niniejsza nota nie zobowiązuje państw członkowskich do stosowania się do jakiegokolwiek zalecenia, które nie jest zgodne z mającym zastosowanie prawem krajowym, w tym z przepisami dotyczącymi ochrony danych i bezpieczeństwa danych.

(¹) Sprawozdawczość ta nie zastępuje procedury dotyczącej oświadczeń określonej w art. 9, która zostanie przeprowadzona w późniejszym czasie w tym roku.

- Wykorzystanie dowodów potwierdzających innych niż oficjalne dokumenty przewidziane w rozporządzeniach: zaleca się, aby państwa członkowskie akceptowały dowody potwierdzające na poparcie wniosku danej osoby, jeżeli nie jest możliwe otrzymanie oficjalnego dokumentu od innej instytucji w rozsądnym terminie. Państwa członkowskie nie są jednak zobowiązane do akceptowania dowodów potwierdzających, jeżeli nie jest to dozwolone na podstawie prawa krajowego lub jeżeli nie zawierają one wszystkich niezbędnych informacji wymaganych przez właściwą instytucję do obliczenia wysokości świadczeń. Z kolei, jeżeli dokumenty dostarczone przez daną osobę zawierają niezbędne informacje, a tym samym umożliwiają instytucji obliczenie wysokości świadczeń, instytucja właściwa może je wstępnie zaakceptować. Potwierdzenie z mocą wsteczną w drodze wniosku/otrzymania oficjalnego dokumentu umożliwi instytucji weryfikację uprawnień na późniejszym etapie.
- Działanie siły wyższej należy rozpatrywać indywidualnie dla każdego przypadku, ale nie powinno być ono punktem wyjścia w każdym indywidualnym przypadku. Gdy właściwe instytucje oceniają przypadki związane z pandemią COVID-19, w pierwszej kolejności powinny mieć zastosowanie normalne przepisy. W związku z tym rozwiązania zaproponowane w niniejszych wytycznych można rozważyć w przypadku, gdy normalnych przepisów nie można zastosować lub gdy nie prowadzą one do zamierzonego rezultatu.

5. Wykaz zidentyfikowanych problemów i możliwych rozwiązań, w podziale na sektory

A. Problemy horyzontalne: Współpraca i wymiana danych

Kryzys związany z COVID-19 znacznie skomplikował sytuację związaną z wdrażaniem rozporządzenia (WE) nr 883/2004 i procedurami określonymi w rozporządzeniu (WE) nr 987/2009, a w szczególności zasadami współpracy i wymiany danych. W związku z tym trzeba wykazać się *elastycznością* oraz wypracować *pragmatyczne i odpowiednie* rozwiązania w tej skomplikowanej sytuacji. Ponadto państwa członkowskie mogą wymieniać się doświadczeniami między sobą i z Sekretariatem w celu wskazania dalszych wyzwań. Umożliwiłoby to wszystkim państwom członkowskim wypracowanie wspólnych rozwiązań problemów administracyjnych.

Należy podkreślić, że zasadniczo osoby fizyczne nie powinny być karane za to, że nie są w stanie zakończyć procedury administracyjnej z powodu kryzysu związanego z COVID-19. Ma to zastosowanie zarówno w przypadku, gdy osoba zainteresowana jest poddana kwarantannie i w związku z tym nie może stawić się w odpowiednim urzędzie w celu przeprowadzenia danej procedury, jak i w przypadku, gdy odpowiedni urząd nie jest w stanie świadczyć usług z powodu tymczasowego zamknięcia, braku personelu, zaległości itp.

Konieczne jest wypracowanie pragmatycznych rozwiązań umożliwiających podejście zapewniające równowagę między zapewnieniem dostępu do świadczeń z zabezpieczenia społecznego lub nieprzerwanych wypłat tych świadczeń, z jednej strony, a koniecznością poradzenia sobie z obecnymi trudnościami napotykanymi przez instytucje zabezpieczenia społecznego w wykonywaniu ich zadań, z drugiej strony.

Wymiana danych między instytucjami, art. 2 rozporządzenia (WE) nr 987/2009		
Nr id.	Zidentyfikowane problemy	Możliwe rozwiązania
H 1	W czasie pandemii normalna rutynowa praca we właściwych instytucjach jest utrudniona, w tym ze względu na ograniczenia dotyczące tradycyjnego wysyłania przesyłek (pocztą) do innych państw członkowskich. Ma to poważny wpływ na komunikację między instytucjami, w tym na już możliwą wymianę danych za pośrednictwem EESSI.	Jak wspomniano w pkt 4 „Ogólne zasady mające zastosowanie do wszystkich przypadków”, wszędzie tam, gdzie jest to możliwe, preferowanym sposobem komunikacji powinien być EESSI. W zakresie, w jakim pozwalają na to przepisy krajowe i przepisy dotyczące ochrony danych, oraz zgodnie z wzajemnymi uzgodnieniami zainteresowanych stron, jeżeli wymiana za pośrednictwem EESSI nie jest możliwa, należy korzystać z alternatywnych sposobów komunikacji. Ponadto w zakresie, w jakim pozwalają na to przepisy krajowe, terminy udzielenia odpowiedzi lub przekazania informacji innemu państwu członkowskiemu powinny być stosowane elastycznie ze względu na pandemię COVID-19.
Wymiana danych między osobami zainteresowanymi a instytucjami, art. 3 rozporządzenia (WE) nr 987/2009		
H 2	Pandemia COVID-19 może prowadzić do ograniczenia kontaktów między instytucjami a osobami zainteresowanymi.	W zakresie, w jakim pozwalają na to przepisy krajowe i przepisy dotyczące ochrony danych, instytucje mogą zasadniczo rozpatrywać wnioski z wykorzystaniem komunikacji na odległość za pośrednictwem poczty, poczty elektronicznej, przez internet lub telefonicznie.

H 3	Trudności w stosowaniu zwykłej procedury uwierzytelniania, np. przy składaniu podpisów elektronicznych.	W zakresie, w jakim pozwalają na to przepisy krajowe i przepisy dotyczące ochrony danych, a także w stosownych przypadkach instytucje mogą tymczasowo odstąpić od wymogów (np. dotyczących podpisu elektronicznego osoby zainteresowanej w czasie pandemii i przedłużyć terminy na odpowiedź, zwłaszcza gdy osoba zainteresowana przebywa lub mieszka w państwie członkowskim innym niż właściwe państwo członkowskie) oraz zbadać możliwości stosowania alternatywnych procedur identyfikacji.
H 4	Trudności w dotrzymaniu terminów określonych w ustawodawstwie właściwego państwa członkowskiego.	Terminy określone w ustawodawstwie właściwego państwa członkowskiego można potraktować w sposób elastyczny i nieznacznie je przedłużyć. Jeżeli ze względu na kwarantannę osoba zainteresowana nie przedłoży instytucji odpowiedniego dokumentu w określonym terminie, termin złożenia tego dokumentu może zostać przedłużony na wniosek tej osoby.

Dokumenty i dowody potwierdzające, art. 5 rozporządzenia (WE) nr 987/2009

H 5	Pandemia COVID-19 może spowolnić normalne tempo wzajemnej pomocy. Państwa członkowskie muszą uporać się z takim opóźnieniami, w tym np. z opóźnieniem w wydawaniu dokumentów przenośnych lub innych dokumentów czy z brakiem możliwości uzyskania przez osobę zainteresowaną dokumentu przenośnego od państwa członkowskiego z przyczyn związanych z COVID-19 (np. brak personelu, zamknięcie właściwych urzędów, nadmierne obciążenia administracyjne itp.).	W wyjątkowych okolicznościach spowodowanych pandemią, gdy nie jest możliwe np. uzyskanie istotnych informacji w drodze wymiany za pośrednictwem EESSI, oraz w zakresie, w jakim pozwalają na to przepisy krajowe, właściwa instytucja może awaryjnie: <ul style="list-style-type: none"> — (wstępnie) akceptować odpowiednie alternatywne dokumenty/dokumentację lub dowody potwierdzające (np. odcinki wypłaty lub rozliczenia wynagrodzenia zawierające niezbędne informacje) pochodzące bezpośrednio od osoby zainteresowanej; — (wstępnie) akceptować zeskanowane dokumenty zamiast dokumentów oryginalnych przesłanych listem; — przyznać wstępnie świadczenia. Potwierdzenie z mocą wsteczną w drodze wniosku/otrzymania oficjalnego dokumentu umożliwi instytucji weryfikację uprawnień, kiedy sytuacja się unormuje. Zob. również pkt 4 „Ogólne zasady mające zastosowanie do wszystkich przypadków”.
-----	---	---

Świadczenia przyznane na czas określony lub wymagające ponownego przedstawienia dowodów (dokumenty pobytowe, badania lekarskie, akty urodzenia, poświadczenia pozostawania przy życiu itp.)

H 6	Opóźnione (nowe) zaświadczenie o niezdolności do pracy i stopniu, w jakim ubezpieczony potrzebuje opieki długoterminowej, art. 27 i 28 rozporządzenia (WE) nr 987/2009	W przypadku świadczeń przyznawanych na czas określony lub uzależnionych od niezdolności do pracy/stopnia, w jakim ubezpieczony potrzebuje opieki długoterminowej, w przypadku gdy osoba otrzymująca świadczenia złożyła wniosek o przyznanie świadczenia na kolejny okres, właściwa instytucja może nadal wypłacać świadczenie na podstawie obowiązującej decyzji o przyznaniu świadczenia lub na podstawie dostarczonej dokumentacji medycznej, w razie potrzeby w drodze decyzji wstępnej. Kiedy tylko pozwoli na to sytuacja, należy przeprowadzić niezbędną ocenę lekarską.
-----	--	--

H 7	Opóźnienie w przedkładaniu poświadczeń pozostawania przy życiu w przypadku eksportowania emerytur lub rent	Państwa członkowskie mogą tymczasowo zawiesić system poświadczeń pozostawania przy życiu lub akceptować poświadczenia pozostawania przy życiu, np. bez podpisu elektronicznego, przesłane pocztą elektroniczną lub tradycyjnym listem, czy jakiegokolwiek inne dokumenty weryfikujące. W przypadku gdy dana osoba nie przedstawiła właściwej instytucji w terminie poświadczenia pozostawania przy życiu, a wypłata świadczenia została zawieszona przed pandemią, ale w czasie pandemii osoba ta składa, np. pocztą elektroniczną lub telefonicznie, wniosek o wypłatę świadczenia, może ono zostać wypłacone na podstawie oświadczenia tej osoby. Osoby, które w okresie pandemii nie przedstawiły poświadczenia pozostawania przy życiu w wyznaczonym terminie, mogą nadal otrzymywać świadczenie (wstępnie). Po zakończeniu pandemii właściwe instytucje mogą zwrócić się do osób otrzymujących świadczenia o przesłanie poświadczenia pozostawania przy życiu.
H 8	W czasie pandemii badania lekarskie i kontrole administracyjne (art. 87 rozporządzenia (WE) nr 987/2009) są utrudnione. Dotyczy to wszystkich działów zabezpieczenia społecznego. Istnieje również ryzyko opóźnienia w sporządzaniu opinii lekarskich wymaganych przez zagraniczne właściwe instytucje wymagające bezpośredniego badania ubezpieczonego oraz opóźnienia w uzyskaniu opinii lekarskich od właściwych instytucji zagranicznych.	W zakresie, w jakim pozwalają na to przepisy krajowe i w stosownych przypadkach, w czasie pandemii COVID-19 właściwe instytucje mogą powstrzymać się od wymagania przeprowadzenia badań lekarskich lub innych kontroli administracyjnych w sprawach już będących w toku, w których konieczne jest weryfikowanie dalszego prawa danej osoby do wypłacanego świadczenia. Z kolei przyznanie renty z tytułu niezdolności do pracy bez orzeczenia lekarskiego może nie być możliwe w nowych przypadkach. W miarę możliwości i w zakresie, w jakim pozwalają na to przepisy krajowe, lekarze oceniający mogą uzupełnić odpowiednie dokumenty w drodze oceny dokumentacji lub innych odpowiednich środków. W miarę możliwości i w zakresie, w jakim pozwalają na to przepisy krajowe, lekarze wydający zaświadczenia i komisje lekarskie mogą wydawać decyzje na podstawie zgromadzonej dokumentacji medycznej. W związku z powyższym istnieje również ryzyko opóźnienia w sporządzaniu opinii lekarskich zleczanych przez zagraniczne właściwe instytucje wymagające bezpośredniego badania ubezpieczonego oraz opóźnienia w uzyskaniu opinii lekarskich od właściwych instytucji zagranicznych.

Przedłużenie innych terminów określonych w rozporządzeniach

Państwa członkowskie powinny dwustronnie omawiać przypadki, w których ze względu na pandemię COVID-19 mają trudności z dotrzymaniem innych terminów określonych w rozporządzeniach, w tym terminów określonych w decyzji nr F2 i w tytule IV rozdział III dotyczącym odzyskiwania świadczeń. W przypadku trudności państwa członkowskie mogą uzgodnić zawieszenie biegu dowolnego terminu do czasu rozwiązania tych trudności.

B. Mające zastosowanie ustawodawstwo

Zasady ogólne:

- Telepraca jest ważnym instrumentem służącym „spłaszczeniu krzywej zachorowań” na COVID-19.
- Kwestie dotyczące mającego zastosowanie ustawodawstwa nie powinny zatem opóźniać rozpoczęcia telepracy ani utrudniać jej kontynuacji.
- Wykonywanie telepracy w związku z pandemią COVID-19 w państwie członkowskim innym niż właściwe („zwykłe”) państwo członkowskie zatrudnienia nie powinno skutkować zmianą mającego zastosowanie ustawodawstwa.
- Nie należy utrudniać/opóźniać/przerywać telepracy (wyłącznie) ze względu na fakt ubiegania się o dokument przełoński A1 lub porozumienie o wyjątkowe.

Kwestie związane z wykonywaniem telepracy w państwie członkowskim innym niż właściwe państwo członkowskie (szczególnie w przypadku pracowników transgranicznych/przygranicznych/wykonujących więcej niż jeden rodzaj pracy)

AL 1.	Pracownik (transgraniczny/przygraniczny) (zwykle) pracujący wyłącznie w jednym państwie członkowskim rozpoczyna telepracę w innym państwie członkowskim (np.	Zob. nota Sekretariatu dotycząca stosowania tytułu II rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w czasie pandemii COVID-19, nota AC 075/20.
-------	--	---

	<p>w państwie członkowskim zamieszkania) ze względu na pandemię COVID-19</p> <p>LUB</p> <p>Osoba wykonująca więcej niż jeden rodzaj pracy, zwykle pracująca w co najmniej dwóch państwach członkowskich, zwiększa aktywność zawodową w państwie członkowskim zamieszkania w związku z wykonywaniem telepracy ze względu na pandemię COVID-19.</p>	
AL 2.	<p>Konieczność ubiegania się o dokument przenośny A1 (art. 15 i 16 rozporządzenia wykonawczego) w przypadku telepracy w związku z pandemią COVID-19</p>	<p>W celu zapewnienia możliwości szybkiego, kompleksowego i ciągłego stosowania telepracy jako ważnego instrumentu służącego „spłaszczeniu krzywej zachorowań” oraz z myślą o orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości zasadniczo zezwalającym na stosowanie i wydawanie dokumentu przenośnego A1 z mocą wsteczną ubieganie się o dokument przenośny A1 i jego wydanie są konieczne jedynie w przypadku wyraźnego żądania ze strony właściwej instytucji, w tym instytucji w państwie członkowskim wykonywania telepracy. Istniejący dokument przenośny A1 wydany na podstawie art. 13 zachowuje ważność (do dnia wygaśnięcia).</p>
Delegowanie opóźnione/przedłużone ze względu na pandemię COVID-19		
AL 3.	<p>Pracownicy delegowani posiadający dokument przenośny A1, których działalność zawodowa miała rozpocząć się po wybuchu pandemii COVID-19, ale których delegowanie opóźnia się z powodu pandemii.</p>	<p>a. Sytuacja 1: jeżeli koniec okresu delegowania nie zmieni się na późniejszą datę niż określona w pierwotnym dokumencie przenośnym A1 oraz nie planuje się natychmiastowego nowego delegowania po tej dacie: nie ma potrzeby podejmowania działań (tj. ubiegania się o zaktualizowany dokument przenośny A1).</p> <p>b. Sytuacja 2: jeżeli koniec okresu delegowania zmieni się na późniejszą datę niż określona w pierwotnym dokumencie przenośnym A1 i/lub planuje się natychmiastowe nowe delegowanie po tej dacie, aby zachować faktyczny okres pierwotnego delegowania: potrzebny jest wniosek o wydanie nowego dokumentu przenośnego A1 ze zaktualizowanymi datami (w zakresie, w jakim jest to prawnie możliwe).</p>

AL 4.	Okres przerwy między dwoma okresami delegowania, o którym mowa w pkt 3 lit. c) decyzji nr A2, na przykład: pracownicy delegowani, których okres delegowania zakończył się przedwcześnie, np. zostali wezwani przez pracodawcę do powrotu, i którzy muszą kontynuować okres delegowania w późniejszym czasie.	<ul style="list-style-type: none"> — Sytuacja 1: jeżeli przerwa jest krótsza niż dwa miesiące, a koniec okresu delegowania nie zmienia się na późniejszą datę: nie ma potrzeby podejmowania działań (tj. ubiegania się o zaktualizowany dokument przenośny A1). — Sytuacja 2: jeżeli przerwa jest dłuższa niż dwa miesiące, a koniec okresu delegowania zmienia się na późniejszą datę i/lub planuje się natychmiastowe nowe delegowanie po tej dacie: nowy wniosek i wydanie dokumentu przenośnego A1 ze zaktualizowanymi datami (w zakresie, w jakim jest to prawnie możliwe). — Sytuacja 3: jeżeli przerwa jest krótsza niż dwa miesiące, a koniec okresu delegowania zmienia się na późniejszą datę i/lub planuje się natychmiastowe nowe delegowanie po tej dacie: nowy wniosek i wydanie dokumentu przenośnego A1 ze zaktualizowanymi datami. Instytucje wydające muszą przestrzegać ogólnych przepisów (np. maksymalnego okresu delegowania), ale mogą także korzystać ze swobody uznania, o której mowa w pkt 3 lit. c) decyzji nr A2.
Elastyczność w pozostałych przypadkach		
AL 5.	Mając na uwadze inne możliwe scenariusze związane z pandemią COVID-19 dotyczące kwestii związanych z mającym zastosowanie ustawodawstwem (np. delegowanie organizowane w krótkim terminie, pracownicy rekrutowani w celu delegowania, pracownicy delegowani, których okres delegowania upływa), należy zastosować elastyczność wyrażoną w rozporządzeniach i decyzjach Komisji Administracyjnej (np. w odniesieniu do wcześniejszego powiązania, o czym mowa w decyzji A2).	

C. Zasiłki dla bezrobotnych

Bezrobocie a pracownicy transgraniczni/przygraniczni		
UB 1.	Pracownicy transgraniczni zatrudnieni w jednym z państw członkowskich stają się osobami bezrobotnymi, zaczynają otrzymywać zasiłek dla bezrobotnych z państwa członkowskiego (byłego) zatrudnienia, a następnie chcą wrócić do państwa członkowskiego zamieszkania.	<ul style="list-style-type: none"> a. Eksportowanie zasiłków dla bezrobotnych na podstawie art. 65 ust. 5 lit. b) rozporządzenia podstawowego. Państwo członkowskie ostatniego zatrudnienia może odstąpić od czterotygodniowego okresu oczekiwania, jak jest to już możliwe zgodnie z art. 64 ust. 1 lit. a) rozporządzenia podstawowego. b. Więcej kwestii związanych z eksportowaniem – zob. poniżej.
UB 2.	Pracownicy przygraniczni, którzy stają się bezrobotni i nie mogą przenieść się z powrotem do państwa członkowskiego zamieszkania w celu ubiegania się o zasiłek dla bezrobotnych ze względu na środki kwarantanny zarządzane przez państwo członkowskie (byłego) zatrudnienia.	<p>Można rozważyć dwie opcje:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. (Były) pracownik przygraniczny, który nie może wrócić do domu co najmniej raz w tygodniu ze względu na kwarantannę zarządzaną przez państwo członkowskie (byłego) zatrudnienia, nie może być już uważany za pracownika przygranicznego, lecz za pracownika transgranicznego innego niż pracownik przygraniczny, a zatem może być uprawniony do ubiegania się o zasiłek dla bezrobotnych od państwa członkowskiego ostatniego zatrudnienia. b. Właściwe państwo członkowskie oraz państwo członkowskie zamieszkania może jednak zgodzić się na inne rozwiązanie, na podstawie analizy poszczególnych przypadków. Dostęp do zasiłków dla bezrobotnych bezpośrednio z państwa członkowskiego zamieszkania może zatem w dalszym ciągu być możliwy, nawet jeśli pracownik nie wrócił natychmiast do tego państwa członkowskiego, na takich samych warunkach jak w przypadku osób poddanych kwarantannie w państwie członkowskim zamieszkania (odstąpienie od wymogu pozostawania w dyspozycji przez określony czas).

UB 3.	<p>Pracownicy (transgraniczni/przygraniczni) bezrobotni częściowo/w pewnych odstępach czasu, którzy spełniają wszystkie warunki, aby być uprawnionymi do odpowiedniego zasiłku, ale nie pozostają w pełnej dyspozycji w państwie członkowskim zatrudnienia ze względu na ograniczenia na granicach. Przypadek ten obejmuje również pracowników delegowanych i wykonujących więcej niż jeden rodzaj pracy, którzy stali się bezrobotni za granicą, ale nie mogli powrócić do właściwego państwa członkowskiego ze względu na ograniczenia na granicach.</p>	<p>Brak możliwości opuszczenia przez osoby zainteresowane państwa członkowskiego zamieszkania lub ich wjazdu do państwa członkowskiego zatrudnienia ze względu na tymczasowe ograniczenia na granicach nie powinny być powodem pozbawienia takich osób uprawnienia do świadczeń, jeżeli spełnione są wszystkie inne warunki uprawniające do świadczenia.</p> <p>W przypadku gdy właściwe instytucje wdrażają elastyczne zasady lub podejścia w odniesieniu do przepisów krajowych dotyczących uprawnień (rejestracja lub dyspozycyjność pracownika), na przykład w celu uwzględnienia sytuacji kwarantanny, taka elastyczność powinna mieć takie samo zastosowanie zarówno do pracowników lokalnych, jak i transgranicznych, aby zapewnić stosowanie zasady równego traktowania.</p>
UB 4.	<p>Państwo członkowskie (byłego) zatrudnienia nie jest w stanie dostarczyć dokumentu przenośnego U1 w normalnym terminie.</p>	<p>W wyjątkowych okolicznościach spowodowanych pandemią, gdy nie jest możliwe np. uzyskanie istotnych informacji w drodze wymiany za pośrednictwem EESSI, oraz w zakresie, w jakim pozwalają na to przepisy krajowe, odpowiednie właściwe instytucje mogą awaryjnie stosować alternatywne dokumenty/dokumentację, jak opisano w przypadku H5, i zgodnie z pkt 4 „Ogólne zasady mające zastosowanie do wszystkich przypadków”.</p> <p>Akceptowalnymi alternatywnymi dokumentami uzgodnionymi dwustronnie między instytucjami mogą być wszelkie dokumenty zawierające informacje odpowiednie do obliczenia i przyznania świadczenia wstępnego, takie jak odcinki wypłaty i rozliczenia wynagrodzenia zawierające szczegółowe informacje na temat objęcia zabezpieczeniem społecznym w państwie członkowskim ostatniego zatrudnienia.</p>
Eksportowanie		
UB 5.	<p>Bezrobotny eksportujący zasiłek dla bezrobotnych z właściwego państwa członkowskiego do innego państwa członkowskiego nie może w ciągu siedmiu dni zarejestrować się w służbach zatrudnienia w państwie członkowskim, do którego się udał, ze względu na obowiązkową kwarantannę przy wjeździe do państwa członkowskiego przeznaczenia lub dlatego, że odpowiednie służby zatrudnienia nie działają jak zwykle.</p>	<p>Sytuację tę można traktować jako wyjątkowy przypadek zgodnie z art. 64 ust. 1 lit. b) rozporządzenia podstawowego, a w takim przypadku termin rejestracji może być przedłużony.</p>
UB 6.	<p>Bezrobotni, którzy eksportowali swoje zasiłki dla bezrobotnych na początkowy okres trzech miesięcy, nie mogą powrócić do państwa członkowskiego wypłacającego świadczenie w celu dalszego otrzymywania świadczeń z tego państwa, ponieważ są zobowiązani do odbycia kwarantanny w państwie członkowskim, w którym szukali pracy, lub z innych powodów takich jak brak dostępności lotów.</p>	<p>Choć scenariusz ten jest wyjątkowy, może mieć różne warianty. W związku z tym odpowiednia może być ocena poszczególnych przypadków z zastosowaniem jednego lub każdego z następujących rozwiązań:</p> <p>a) Państwo członkowskie wypłacające świadczenie może rozważyć przedłużenie okresu eksportowania na kolejny okres do czasu powrotu danej osoby do tego państwa członkowskiego. Takie przedłużenie okresu eksportowania byłoby możliwe zgodnie z art. 64 ust. 1 lit. c) rozporządzenia podstawowego.</p>

		b) Opóźniony powrót do właściwego państwa członkowskiego z powodu pandemii COVID-19 można również traktować jako „wyjątkowy przypadek”, jak określono w art. 64 ust. 2 rozporządzenia podstawowego, bez utraty prawa takiej osoby do świadczeń.
UB 7.		

D. Świadczenia z tytułu choroby

Ogólne zasady		
S 1	<p>Miejsce zamieszkania w państwie członkowskim innym niż właściwe państwo członkowskie:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Opóźniony proces rejestracji z ważnym dokumentem przenośnym S1 lub dokument przenośny S1 o ograniczonej ważności — Pracownicy przygraniczni 	<ul style="list-style-type: none"> — Państwa członkowskie powinny zapewnić, aby pracownicy przygraniczni nie byli pozbawiani dostępu do świadczeniodawców we właściwym państwie członkowskim z powodu pandemii COVID-19. — Właściwa instytucja powinna wydać nowy dokument przenośny S1 obejmujący okres leczenia lub potwierdzić, że wydane dokumenty obejmują nowy okres. — W miarę możliwości zarówno w odniesieniu do właściwego państwa członkowskiego, jak i państwa członkowskiego zamieszkania (przy czym oba państwa muszą być gotowe do korzystania z EESSI w zakresie S_BUC_01a/dostępnych aplikacji EESSI) można wydać SED S072 w celu ułatwienia procesu rejestracji w państwie członkowskim zamieszkania. — Ostatecznie należy zapewnić ewentualne uprawnienia za pośrednictwem EKUZ lub tymczasowego zaświadczenia zastępczego.
S 2	<p>Pobyt poza właściwym państwem członkowskim – konieczne leczenie:</p> <ul style="list-style-type: none"> — osoby posiadające kartę EKUZ, która jest/staje się nieaktualna — osoby nieposiadające karty EKUZ. 	<p>W miarę możliwości preferowana jest wymiana informacji za pośrednictwem EESSI. Zob. również pkt 4 „Ogólne zasady mające zastosowanie do wszystkich przypadków”. W przypadku gdy wymiana w EESSI nie jest możliwa, państwa członkowskie powinny szybko wydać tymczasowe zaświadczenie zastępcze, np. za pośrednictwem poczty elektronicznej (w zakresie, w jakim pozwalają na to przepisy dotyczące ochrony danych), w miarę możliwości dopuszczając również składanie wniosków przez internet.</p>
Planowane leczenie		
S 3	<p>Planowane leczenie niezwiązane z COVID-19. Planowane leczenie w innych państwach członkowskich z wykorzystaniem dokumentów przenośnych S2, E123, DA1, DA002 z ograniczonym okresem ważności.</p>	<p>W przypadku przełożenia leczenia na późniejszy termin w miarę możliwości preferowana jest wymiana informacji za pośrednictwem EESSI. Zob. również pkt 4 „Ogólne zasady mające zastosowanie do wszystkich przypadków”. W przeciwnym razie państwa członkowskie powinny szybko wydać nowy dokument przenośny S2 lub E123 za pośrednictwem poczty elektronicznej lub potwierdzić, że wydane dokumenty obejmują nowy okres.</p>
S 4	<p>Planowane leczenie związane z COVID-19. Leczenie COVID-19 u pacjentów przewożonych w celu leczenia do państwa członkowskiego innego niż właściwe państwo członkowskie.</p>	<p>Ta szczególna sytuacja dotyczy jedynie bardzo niewielu państw członkowskich, które musiały poradzić sobie z potrzebą pilnego wysłania pacjentów z COVID-19 za granicę, oraz państw członkowskich przyjmujących takich pacjentów.</p>

		<p>Przeprowadzono rozmowy dwustronne w celu zabezpieczenia odpowiednich procesów w odniesieniu do przepisów rozporządzenia i uniknięcia niepewności wynikającej z tej sytuacji nadzwyczajnej.</p> <p>Na chwilę obecną należy zauważyć, że wydawanie dokumentu S2 z mocą wsteczną dla każdego pacjenta pozostaje użytecznym rozwiązaniem służącym poświadczeniu decyzji dotyczącej planowanego leczenia i zwrotu kosztów zgodnie z przepisami tytułu IV rozporządzenia (WE) nr 987/2009.</p> <p>Wysyłające państwa członkowskie mogą swobodnie określać, w jaki sposób zamierzają rozwiązać powiązane kwestie, takie jak pozostałe koszty lub bezpośrednie obciążenie pacjenta kosztami związanymi z leczeniem lub opłatami związanymi z transportem medycznym. Mogą zdecydować, że związane z tym koszty powinny być w pełni pokrywane z ubezpieczenia zdrowotnego pacjentów.</p> <p>Ponieważ jednak kwestie te nie wchodzą w zakres stosowania rozporządzeń, konieczne są dwustronne rozmowy między wysyłającym państwem członkowskim a przyjmującym państwem członkowskim w celu doprecyzowania, w jaki sposób decyzje te można włączyć do procesów zwrotu kosztów.</p>
S 5	Niezbędne leczenie osób nieubezpieczonych.	Jeżeli taka osoba nie ma prawa pobytu, powinna otrzymać (podstawową) pomoc medyczną od państwa członkowskiego pobytu do czasu wyjazdu (pomoc taka może stanowić pomoc medyczną zgodnie z art. 3 ust. 5 lit. a) rozporządzenia podstawowego).

Rekompensata za utratę dochodów związanych z pracą przez właściwe państwo członkowskie w przypadku osób objętych obowiązkową kwarantanną zapobiegawczą nałożoną przez inne państwo członkowskie i/lub za zamknięcie szkół.

Państwa członkowskie przyjęły środki rekompensaty z tytułu utraty dochodów w związku z krajowym obowiązkiem izolacji lub z tytułu zamknięcia szkół. Te tymczasowe środki mogą obejmować różne elementy (jako świadczenie z zabezpieczenia społecznego lub po prostu oparte na miejscu zamieszkania). W związku z tym osoby fizyczne mogą stanąć w obliczu dwóch rodzajów sytuacji: mogą występować trudności związane z dostępem do jakiegokolwiek środka rekompensaty za utratę dochodów (środki właściwego państwa członkowskiego nie są objęte zakresem zabezpieczenia społecznego + państwo członkowskie kwarantanną przyjęło jedynie środki objęte zakresem zabezpieczenia społecznego) lub, przeciwnie, może nastąpić kumulacja świadczeń (świadczenia z zabezpieczenia społecznego w odniesieniu do utraty dochodów od właściwego państwa członkowskiego + środki krajowe państwa członkowskiego zamieszkania, które nie są oparte na zakresie zabezpieczenia społecznego).

Jeżeli chodzi o środki wchodzące w zakres rozporządzenia (WE) nr 883/2004, w takich sytuacjach powinna mieć zastosowanie zasada równego traktowania okoliczności i zdarzeń (określona w art. 5), również w odniesieniu do szkół (na przykład środki towarzyszące dotyczące zamykania szkół dla dzieci poniżej określonego wieku).

S 6	Rekompensata za utratę dochodów związanych z pracą przez właściwe państwo członkowskie w przypadku osób objętych obowiązkową kwarantanną zapobiegawczą nałożoną przez inne państwo członkowskie lub za zamknięcie szkół.	<p>Państwa członkowskie powinny przeprowadzić ocenę w celu ustalenia, czy rekompensata stanowi świadczenie z zabezpieczenia społecznego, które ma zostać przyznane na podstawie rozporządzeń w sprawie koordynacji.</p> <p>Państwa członkowskie powinny odpowiednio powiadomić Komisję Administracyjną.</p> <p>Jeżeli środek stanowi świadczenie z zabezpieczenia społecznego: dokumenty poświadczające objęcie kwarantanną wydane przez państwo członkowskie, które zarządziło kwarantannę, powinny być akceptowane przez właściwe państwo członkowskie.</p> <p>Jeżeli środek nie stanowi świadczenia z zabezpieczenia społecznego: państwa członkowskie powinny ocenić, czy środek stanowi przywilej socjalny, o którym mowa w art. 7 rozporządzenia (UE) nr 492/2011.</p>
-----	--	--

S 7	
-----	--

UWAGA: Do zmiany dokonanej 25 listopada 2021 r. (tj. w odniesieniu do okresu od 1 lutego 2020 r. do 24 listopada 2021 r.) te punkty wytycznych dotyczących pandemii COVID-19 mają następujące brzmienie:

Delegowanie opóźnione/przedłużone ze względu na pandemię COVID-19

AL 3.	Pracownicy delegowani posiadający dokument przenośny A1, którzy mieli rozpocząć pracę w okresie od 1.02.2020 r. do 31.12.2020 r., tj. po wybuchu pandemii COVID-19, ale których delegowanie opóźnia się z powodu pandemii.	<p>a. Sytuacja 1: jeżeli koniec okresu delegowania nie zmieni się na późniejszą datę niż określona w pierwotnym dokumencie przenośnym A1 oraz nie planuje się natychmiastowego nowego delegowania po tej dacie: nie ma potrzeby podejmowania działań (tj. stosowania zaktualizowanego dokumentu przenośnego A1).</p> <p>b. Sytuacja 2: jeżeli koniec okresu delegowania zmieni się na późniejszą datę niż określona w pierwotnym dokumencie przenośnym A1 lub planuje się natychmiastowe nowe delegowanie po tej dacie, aby zachować faktyczny okres pierwotnego delegowania: potrzebny jest wniosek o wydanie nowego dokumentu przenośnego A1 ze zaktualizowanymi datami (w zakresie, w jakim jest to prawnie możliwe).</p>
-------	--	--

Zwrot

UB 7.	Trudności w dotrzymanywaniu określonych w art. 70 rozporządzenia wykonawczego terminów zwrotu zasiłków ze względu na obecne ograniczenia i trudne warunki pracy w agencjach i instytucjach zatrudnienia.	Przedłużenie do sześciu miesięcy, równoległe z przedłużeniem terminu zwrotu świadczeń z tytułu choroby (zob. wniosek dotyczący decyzji w załączniku 2).
-------	--	---

S 6	Rekompensata za utratę dochodów związanych z pracą przez właściwe państwo członkowskie w przypadku osób objętych obowiązkową kwarantanną zapobiegawczą nałożoną przez inne państwo członkowskie lub za zamknięcie szkół.	<p>Państwa członkowskie powinny przeprowadzić ocenę w celu ustalenia, czy rekompensata stanowi świadczenie z zabezpieczenia społecznego, które ma zostać przyznane na podstawie rozporządzeń w sprawie koordynacji. Państwa członkowskie powinny odpowiednio powiadomić Komisję Administracyjną (zob. specjalny wzór zgłaszania takich świadczeń/systemów i innych zmian w ustawodawstwie krajowym związanych z COVID-19 w załączniku).</p> <p>Jeżeli środek stanowi świadczenie z zabezpieczenia społecznego: dokumenty poświadczające objęcie kwarantanną wydane przez państwo członkowskie, które zarządziło kwarantannę, powinny być akceptowane przez właściwe państwo członkowskie.</p> <p>Jeżeli środek nie stanowi świadczenia z zabezpieczenia społecznego: państwa członkowskie powinny ocenić, czy środek stanowi przywilej socjalny, o którym mowa w art. 7 rozporządzenia (UE) nr 492/2011.</p>
-----	--	--

Zwrot

S 7	Terminy zwrotów określone w art. 67 rozporządzenia (WE) nr 987/2009.	Przedłużenie do sześciu miesięcy, równoległe z przedłużeniem terminu zwrotu zasiłków dla bezrobotnych (zob. wniosek dotyczący decyzji w załączniku 2).
-----	--	--

ZAŁĄCZNIK II

KOMISJA ADMINISTRACYJNA DS. KOORDYNACJI SYSTEMÓW ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

Przedmiot: Stosowanie tytułu II rozporządzenia (WE) nr 883/2004 oraz art. 67 i 70 rozporządzenia (WE) nr 987/2009 w czasie pandemii COVID-19

Nota Sekretariatu z dnia 15 maja 2020 r. (AC 075/20)

I. Wprowadzenie

Aby powstrzymać rozprzestrzenianie się pandemii COVID-19 i chronić zdrowie publiczne, wiele państw członkowskich przyjęło środki ograniczające kontakty personalne, w tym środki izolacji, co doprowadziło do zwiększenia aktywności w zakresie telepracy (pracy z domu).

Wzrost aktywności w zakresie telepracy może być powodem do niepokoju dla pracowników, którzy mieszkają w jednym państwie członkowskim i pracują wyłącznie w innym państwie członkowskim, oraz dla pracowników, którzy wykonują pracę w dwóch lub kilku państwach członkowskich. Wynika to głównie z nagłego wzrostu działalności zawodowej wykonywanej w państwie członkowskim, które w niektórych przypadkach może być innym państwem niż to, w którym dana osoba jest ubezpieczona.

Z informacji zebranych przez Komisję Administracyjną od początku pandemii COVID-19 jasno wynika, że większość państw członkowskich zdecydowała jednostronnie lub w porozumieniu z co najmniej jednym państwem członkowskim, że obowiązek telepracy w państwie członkowskim zamieszkania nie doprowadzi do zmiany mającego zastosowanie ustawodawstwa. W tym kontekście kilka delegacji poruszyło kwestię elastyczności, którą można uznać w odniesieniu do stosowania rozporządzeń w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Główne obawy dotyczyły zmian w mającym zastosowanie ustawodawstwie w związku z telepracą oraz trudności właściwych instytucji w dotrzymywaniu terminów przewidzianych w odniesieniu do rozliczania należności związanych ze zwrotem niektórych świadczeń.

Ponadto pandemia COVID-19 dodatkowo obciążała zasoby właściwych instytucji. Stoją one w obliczu trudnych warunków telepracy, dużego napływu wniosków o udzielenie informacji i wniosków o przyznanie istniejących i nowo wprowadzonych świadczeń, a sytuacja może się pogorszyć z uwagi na ewentualny niedobór pracowników, którzy muszą zapewniać świadczenia i pomoc osobom najbardziej potrzebującym. Prowadzi to w szczególności do trudności właściwych instytucji w rozpatrywaniu niektórych wniosków w terminach określonych w rozporządzeniach, takich jak terminy zgłaszania i rozliczania należności w kontekście świadczeń z tytułu choroby oraz terminy zwrotu zasiłków dla bezrobotnych.

Sekretariat pragnie przedstawić swoją interpretację sposobu postępowania w różnych scenariuszach związanych ze stosowaniem niektórych przepisów rozporządzeń w czasie pandemii COVID-19.

II. Określenie mającego zastosowanie ustawodawstwa zgodnie z tytułem II rozporządzenia (WE) nr 883/2004 nie powinno ulec zmianie w czasie pandemii COVID-19

Mające zastosowanie ustawodawstwo dotyczące osób fizycznych zgodnie z tytułem II rozporządzenia (WE) nr 883/2004 nie powinno ulec zmianie ze względu na pandemię COVID-19. Obecna sytuacja, która doprowadziła m.in. do ograniczeń na granicach, zaleceń krajowych organów ds. zdrowia, aby pracować z domu, oraz tymczasowego zamknięcia różnych miejsc pracy, uniemożliwiła wielu osobom faktyczne wykonywanie pracy najemnej lub pracy na własny rachunek w państwie członkowskim, w którym normalnie wykonują one pracę. Doprowadziło to również do zmiany sytuacji w zakresie czasu pracy w przypadku wielu pracowników najemnych i osób pracujących na własny rachunek, które normalnie wykonują pracę w dwóch lub kilku państwach członkowskich.

Interpretacja ta może się okazać o tyle istotniejsza, że pandemia COVID-19 stwarza wyjątkową sytuację, w przypadku której – jak się wydaje – można powołać się na działanie siły wyższej, jeżeli spełnione są wszystkie warunki tego pojęcia.

Na przykład zgodnie z utrwalonym orzecznictwem przy ustalaniu mającego zastosowanie ustawodawstwa należy uwzględniać charakterystykę pracy zawartą w umowie ⁽¹⁾. Od ogólnej właściwości ustawodawstwa państwa członkowskiego miejsca zatrudnienia można odstąpić jedynie w sytuacjach szczególnych, w których bardziej odpowiedni wydaje się inny łącznik ⁽²⁾. Orzecznictwo to opiera się na ogólnej zasadzie, zgodnie z którą osoba zatrudniona na terytorium jednego państwa członkowskiego podlega ustawodawstwu tego państwa członkowskiego, nawet jeśli zamieszkuje na terytorium innego państwa członkowskiego.

W trwającej obecnie pandemii COVID-19 umowy (co do zasady) nie zostały zmienione, a pracownicy nie postanowili wykonywać swojej pracy poza państwem członkowskim, w którym są zwykle zatrudnieni; mogą oni nie mieć możliwości dotarcia do normalnego lub zwykłego miejsca pracy ze względu na ograniczenia nałożone w związku z krajowymi środkami walki z pandemią COVID-19. Ponadto sytuacja ta nie powinna (zgodnie z obecną wiedzą) utrzymywać się przez kilka kolejnych miesięcy. W związku z tym, zgodnie z orzecznictwem, wydaje się, że nie ma uzasadnionego powodu, by sądzić, że „odpowiedni byłby inny łącznik (z innym państwem członkowskim)”, oraz by odejść od ogólnej zasady *lex loci laboris*.

Interpretację tę dodatkowo potwierdza fakt, że powodem, dla którego pracownicy transgraniczni i mobilni nie mogą dotrzeć do miejsca pracy, jest trwająca obecnie pandemia COVID-19.

III. Ustalenie przedstawione w pkt II jest dodatkowo uzasadnione ewentualnym zastosowaniem pojęcia siły wyższej.

Z utrwalonego orzecznictwa wynika, że pojęcie siły wyższej nie ma takiego samego zakresu w poszczególnych dziedzinach stosowania prawa UE; jego znaczenie należy ustalić przez odniesienie do kontekstu prawnego, w jakim ma ono funkcjonować ⁽³⁾.

W obszarze rozporządzeń w sprawie zabezpieczenia społecznego Trybunał Sprawiedliwości orzekł, że „pojęcie to należy rozumieć szerzej jako oznaczające nadzwyczajne i nieprzewidywalne okoliczności pozostające poza kontrolą bezrobotnego, których konsekwencji, pomimo zachowania należytej staranności, nie można było uniknąć, chyba że byłoby to kosztem nadmiernego poświęcenia” ⁽⁴⁾.

Wyrok ten został wydany w kontekście innego działu zabezpieczenia społecznego, ale wciąż w odniesieniu do stosowania rozporządzenia (EWG) nr 1408/71 (zastąpionego rozporządzeniem (WE) nr 883/2004), w związku z czym, zgodnie z wymogiem Trybunału zawartym w tym wyroku (pkt 26), znaczenie tego pojęcia określa się przez odniesienie do tego samego kontekstu prawnego, w którym ma ono funkcjonować.

Ze względu na związek z zasadą proporcjonalności ⁽⁵⁾ siła wyższa stanowi ogólną zasadę prawa Unii, na którą w stosownych przypadkach można się powołać nawet w przypadku braku wyraźnych przepisów ⁽⁶⁾. Rozprzestrzenianie się koronawirusa, które doprowadziło do ogłoszenia pandemii przez Światową Organizację Zdrowia (WHO), niewątpliwie należy uznać za „nadzwyczajne i nieprzewidywalne okoliczności pozostające poza kontrolą bezrobotnego”. Okoliczności te, pozostające poza kontrolą organów krajowych oraz osób objętych zakresem stosowania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 i rozporządzenia (WE) nr 987/2009, uniemożliwiły wielu pracownikom transgranicznym i mobilnym dotarcie do ich normalnego miejsca zatrudnienia. W związku z tym ani pracodawca, ani pracownik nie chcą zmiany mającego zastosowanie ustawodawstwa w dziedzinie zabezpieczenia społecznego. Nie ma również powodu, aby wykazać, że ze względu na wzrost aktywności w zakresie telepracy bardziej odpowiednia byłaby właściwość ustawodawstwa państwa członkowskiego zamieszkania. Istnieją jedynie okoliczności, które uniemożliwiają pracownikom dotarcie do miejsca pracy.

W związku z tym w czasie pandemii COVID-19 należy stosować przepisy tytułu II dotyczące określania mającego zastosowanie ustawodawstwa tak, jak miało to miejsce przed wybuchem pandemii.

⁽¹⁾ Zob. sprawa *Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe*, C-115/11, EU:C:2012:606, pkt 44.

⁽²⁾ Sprawa *X.*, C-570/15, EU:C:2017:674, pkt 27.

⁽³⁾ Sprawa *Vilkas*, C-640/15, EU:C:2017:39, pkt 30.

⁽⁴⁾ Sprawa *Perrotta*, C-391/93, EU:C:1995:240.

⁽⁵⁾ Zob. podobnie zawiadomienie Komisji z 1988 r. w sprawie „siły wyższej” w europejskim prawie rolnym, C(88) 1696 (Dz.U. C 259 z 6.10.1988, s. 10).

⁽⁶⁾ Zob. sprawa 71/87, *Inter-Kom*, EU:C:1988:186, pkt 10–17 i sprawa C-12/92, *Huygen i inni*, EU:C:1993:914, pkt 31.

IV. Praktyczne przykłady

a) Mające zastosowanie ustawodawstwo

Ze względu na pandemię COVID-19 modele pracy wielu pracodawców i pracowników zostały zakłócone ze względu na środki izolacji wprowadzone przez organy krajowe, co oznacza konieczność wykonywania telepracy z miejsca zamieszkania, które nie jest normalnym państwem zatrudnienia takich pracowników.

W wielu przypadkach taka zmiana modelu czasu pracy nie prowadzi do zmiany mającego zastosowanie ustawodawstwa. Wynika to z faktu, że wymiar czasu pracy w państwie członkowskim zamieszkania nie będzie wynosił 25 % całkowitego czasu pracy w 12-miesięcznym okresie odniesienia (jak przewidziano w art. 14 ust. 8 rozporządzenia (WE) nr 987/2009). Dotyczy to głównie osób, które mieszkają w jednym państwie członkowskim i pracują w innym państwie członkowskim, a telepraca rozpoczęta w związku z pandemią COVID-19 nie wyniesie 25 % całości pracy. Niemniej jednak w innych przypadkach niekiedy zmiana czasu pracy może zmienić sytuację. Dotyczy to w szczególności pracowników, którzy pracują w dwóch lub kilku państwach członkowskich, ale nie są ubezpieczeni w państwie członkowskim zamieszkania, ponieważ czas pracy w tym państwie członkowskim wynosi na przykład 20 % całości pracy.

W takich przypadkach, gdy zainteresowane osoby muszą pracować zdalnie ze względu na środki krajowe wprowadzone w związku z pandemią COVID-19, nie należy brać pod uwagę czynności wykonywanych w ramach telepracy w państwie zamieszkania – również wtedy, gdy ta część pracy staje się znaczna i przekracza próg 25 % czasu pracy w 12-miesięcznym okresie odniesienia. W związku z tym takie przekroczenie progu nie powinno prowadzić do zmiany mającego zastosowanie ustawodawstwa.

To samo rozumowanie ma również zastosowanie do osób, które na przykład rozpoczynają nową pracę, a ze względu na zastosowanie środków krajowych podczas pandemii COVID-19 nie mogą udać się do państwa zatrudnienia i są prośzone o wykonywanie telepracy do czasu zakończenia stosowania tych środków krajowych. Osoby te powinny być ubezpieczone w państwie nowego zatrudnienia.

Oprócz kwestii telepracy ze względu na pandemię COVID-19 niektórzy pracownicy delegowani musieli pozostać w państwie oddelegowania. Również w tym przypadku ta sytuacja faktyczna nie ma wpływu na sytuację prawną tych pracowników, co do których uznaje się, że zachowują status, jaki posiadali na dzień przed wejściem w życie środków krajowych przyjętych w czasie pandemii COVID-19.

Ponadto formalnie środki krajowe, przyjęte jednostronnie i z uwzględnieniem interesów pracowników, w związku z zastosowaniem pojęcia siły wyższej, są zgodne z tytułem II rozporządzenia (WE) nr 883/2004. Co za tym idzie, nie powinny one być uzupełnione porozumieniami na podstawie art. 16 rozporządzenia (WE) nr 883/2004.

b) Rozliczanie należności

W obszarze świadczeń z tytułu choroby należności oparte na rzeczywistych wydatkach należy zgłaszać państwu członkowskiemu będącemu dłużnikiem i rozliczyć je w terminie przewidzianym w art. 67 rozporządzenia (WE) nr 987/2009.

Niemniej jednak, jak wyjaśniono powyżej, ze względu na pandemię COVID-19 i powiązane środki krajowe niektóre instytucje zabezpieczenia społecznego napotykają trudności w wypełnianiu swoich obowiązków określonych w rozporządzeniach. Również z tych samych powodów, które decydują o stosowaniu wspomnianego powyżej przepisu, należy stwierdzić, że bieg każdego terminu i zakończenie terminów zwrotu wydatków są zawieszane w okresie stosowania środków związanych z pandemią.

Oznacza to na przykład, że bieg terminu określonego w art. 67 ust. 1 i 2 rozporządzenia (WE) nr 987/2009 zostaje zawieszony, jeżeli koniec 12-miesięcznego okresu nastąpi w trakcie stosowania środków krajowych przyjętych w czasie kryzysu związanego z COVID-19. Podobnie należy zawiesić 18-miesięczny okres, o którym mowa w art. 67 ust. 5. W takich przypadkach bieg terminu rozpoczyna się ponownie, gdy tylko zniesione zostaną środki krajowe związane z kryzysem związanym z COVID-19.

Podobnie ta sama zasada powinna być stosowana w odniesieniu do terminów określonych w art. 70 rozporządzenia (WE) nr 987/2009 dotyczących zwrotu zasiłków dla bezrobotnych.

Aby nie powodować trudności, które mogłyby wynikać ze znoszenia środków krajowych w sposób nieskoordynowany, państwa członkowskie mogą uzgodnić szczególne środki zgodnie z art. 35 ust. 3 i art. 65 ust. 8 rozporządzenia (WE) nr 883/2004, w szczególności przez przyjęcie decyzji Komisji Administracyjnej.

ZAŁĄCZNIK III

KOMISJA ADMINISTRACYJNA DS. KOORDYNACJI SYSTEMÓW ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

Przedmiot: Wytyczne dotyczące telepracy (AC 125/22REV3)

Wytyczne z 13 maja 2022 r., zmienione 7 i 14 czerwca 2022 r. i 14 listopada 2022 r.

W czasie pandemii COVID-19 Komisja Administracyjna przyjęła wytyczne dotyczące ustawodawstwa mającego zastosowanie do telepracy, zawierające zalecenie, aby wykonywanie telepracy w związku z pandemią COVID-19 w państwie członkowskim innym niż właściwe („zwykłe”) państwo członkowskie zatrudnienia nie skutkowało zmianą mającego zastosowanie ustawodawstwa.

Wytyczne te – których okres obowiązywania stopniowo przedłużono do 30 czerwca 2022 r. – przyjęto z powodu działania siły wyższej w odpowiedzi na konkretne i wyjątkowe okoliczności wynikające z kryzysu zdrowotnego, tj. w związku z wprowadzeniem środków powstrzymujących rozprzestrzenianie się wirusa i czasowym zamknięciem granic państw członkowskich.

1 lipca 2022 r. działanie siły wyższej nie będzie już stanowiło ważnej podstawy prawnej.

W czasie pandemii znacząco wzrósł odsetek osób pracujących w trybie telepracy, dzięki któremu możliwe było dalsze wykonywanie różnych zawodów, a różne kategorie przedsiębiorstw mogły kontynuować działalność gospodarczą, i który do pewnego stopnia pozostanie jednym z trybów pracy. Co więcej, w tym okresie wiele osób odkryło korzyści wynikające z telepracy (np. oszczędność czasu poświęcanego na dojazd do pracy).

Należy zatem ocenić, jaka jest właściwa interpretacja obecnie obowiązujących ram prawnych i czy są one odpowiednie w kontekście zwiększonego wykorzystania trybu telepracy lub pracy hybrydowej (tj. pracy wykonywanej częściowo w siedzibie pracodawcy i częściowo w ramach telepracy) w zwykłych okolicznościach (niezwiązanych z pandemią).

W zwykłych okolicznościach pracy zastosowanie będą miały przepisy tytułu II rozporządzenia (WE) nr 883/2004, jak miało to miejsce przed pandemią. Należy lepiej zrozumieć wpływ obowiązujących obecnie ram prawnych – na które składają się rozporządzenie (WE) nr 883/2004 i rozporządzenie (WE) nr 987/2009 – na telepracę i zapewnić, aby we wszystkich państwach członkowskich przyjęto wspólną interpretację, czego nie uczyniono przed pandemią. W niniejszych wytycznych wskazuje się, w jaki sposób należy interpretować obowiązujące obecnie ramy prawne w kontekście szczególnej sytuacji telepracy, która może wymagać przyjęcia dość elastycznego podejścia pozwalającego na osiągnięcie ogólnych celów tytułu II rozporządzenia (WE) nr 883/2004.

Ponieważ interpretacja obowiązujących obecnie ram prawnych może prowadzić do ustaleń innych niż ustalenia określone we wcześniej uzgodnionych wytycznych, warto przewidzieć krótki okres przejściowy, w którym mające zastosowanie ustawodawstwo pozostanie niezmienione.. Taki okres przejściowy jest konieczny, aby nie przysparzać trudności zainteresowanym osobom i przedsiębiorstwom, w szczególności w kontekście swobody przepływu pracowników.

I. Definicja telepracy transgranicznej

Chociaż telepracę transgraniczną zasadniczo mogą wykonywać zarówno pracownicy najemni, jak i osoby samozatrudnione, niniejsze wytyczne dotyczą przede wszystkim pracowników najemnych.

Telepraca transgraniczna oznacza pracę wykonywaną:

- a) poza siedzibą lub miejscem wykonywania działalności pracodawcy, w których to miejscach zwykle realizuje się taką samą pracę,
- b) w państwie członkowskim innym niż państwo, w którym znajduje się siedziba lub miejsce wykonywania działalności pracodawcy,
- c) z wykorzystaniem technologii informatycznych do utrzymania łączności ze środowiskiem roboczym pracodawcy lub przedsiębiorstwa oraz z zainteresowanymi stronami/klientami w celu realizacji zadań powierzonych przez pracodawcę lub – w przypadku osób samozatrudnionych – przez klientów.

Należy zauważyć, że definicja ta obejmuje wyłącznie taką samą pracę. Definicja ta zazwyczaj nie obejmuje przypadków, w których pracownik pracuje w siedzibie klienta swojego pracodawcy z wykorzystaniem lub w zakresie systemu ICT klienta, gdyż nie jest to taka sama praca, jaką wykonuje w siedzibie lub miejscu wykonywania działalności swojego pracodawcy.

Należy również podkreślić, że w przypadku zatrudnienia do celów niniejszych wytycznych telepraca transgraniczna jest wykonywana na podstawie umowy między pracodawcą a pracownikiem zgodnie z prawem krajowym.

II. Ustawodawstwo mające zastosowanie do telepracowników

Główną zasadą, na podstawie której określa się ustawodawstwo mające zastosowanie do danej osoby prowadzącej działalność zawodową, musi pozostać zasada *lex loci laboris* zawarta w art. 11 rozporządzenia (WE) nr 883/2004. Fakt, iż telepraca stała się elementem organizacji pracy nie ma wpływu na pełne zastosowanie tej zasady, gdyż miejsce wykonywania działalności należy rozumieć jako miejsce, w którym dana osoba w praktyce realizuje działania związane z tą działalnością (zob. w szczególności wyrok Trybunału C-137/11 Partena).

Mogą jednak wystąpić pewne wyjątki, szczególnie w kontekście art. 12 i 13 rozporządzenia (WE) nr 883/2004. Należy przeanalizować, czy i w jakich okolicznościach takie wyjątki dotyczą telepracy.

Właściwe wydaje się ponadto określenie warunków regulowania telepracy w porozumieniach, które można zawierać na podstawie art. 16 rozporządzenia (WE) nr 883/2004.

1) Interpretacja art. 12 w odniesieniu do telepracy

W art. 12 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 przewidziano wyjątek od ogólnej zasady określonej w art. 11 ust. 3 lit. a), tj. zasady *lex loci laboris*. W przypadku każdego wyjątku od zasady ogólnej zasadniczo należy przyjmować raczej restrykcyjną interpretację.

Chociaż art. 12 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 służy umożliwieniu świadczenia usług w warunkach transgranicznych, zapewnieniu stabilności przepisów dotyczących zabezpieczenia społecznego mających zastosowanie do pracownika oraz uniknięciu administracyjnych komplikacji po stronie przedsiębiorstw, zakres stosowania tego artykułu obejmuje również inne sytuacje wykonywania działalności w innym państwie członkowskim, w ramach których pracownik może nadal podlegać ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym jest ubezpieczony (np. jeżeli bierze udział w konferencjach, odbywa spotkania itp.). W każdym przypadku zasadę tę stosuje się między innymi pod warunkiem, że dana osoba jest „delegowana przez tego pracodawcę do innego państwa członkowskiego do wykonywania pracy w imieniu tego pracodawcy”.

Jeżeli zatem spełnione są pozostałe warunki, można uznać, że telepraca w innym państwie członkowskim wykonywana w imieniu pracodawcy jest objęta zakresem stosowania art. 12 rozporządzenia (WE) nr 883/2004.

Nie ulega wątpliwości, że art. 12 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 dotyczy wyłącznie przypadków, w których telepraca wykonywana w innym państwie członkowskim ma charakter losowy i nie stanowi elementu stałego modelu organizacji pracy (jeżeli stanowi element stałego modelu organizacji pracy, należy ustalić, czy ma zastosowanie art. 13 rozporządzenia (WE) nr 883/2004).

Według tej interpretacji art. 12 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 ma zastosowanie do każdego przypadku wykonywania telepracy (formalnie lub nieformalnie) uzgodnionej między pracodawcą a pracownikiem. Można argumentować, że w takich przypadkach stosowanie art. 12 leży w interesie pracodawcy, co stanowi istotną kwestię w każdym przypadku objętym tym artykułem. Jak wynika z doświadczeń uzyskanych w ostatnich latach w czasie pandemii, telepraca zazwyczaj leży w interesie zarówno pracodawcy, jak i pracownika, gdyż pozwala na zwiększenie elastyczności i wydajności oraz obniżenie kosztów najmu i kosztów operacyjnych ponoszonych przez pracodawcę. Korzyści te zwykle nie zmieniają się w sytuacji wykonywania telepracy w warunkach transgranicznych. W związku z tym nie jest konieczne stosowanie rozróżnienia w zależności od tego, czyim interesom służy telepraca lub z czyjej inicjatywy zostaje podjęta, co dodatkowo zwiększyłoby obciążenie administracyjne właściwych instytucji, które musiałyby ocenić poszczególne przypadki. Jeżeli telepraca obniżałaby skuteczność pracy wykonywanej przez pracownika, pracodawca nie zatwierdziłby wniosku o realizowanie zadań w trybie telepracy.

Konkretne interesy pracodawcy lub pracownika nie mają zatem znaczenia, natomiast ważne jest, aby wszystkie pozostałe wymogi zostały spełnione, na przykład, aby pracownik nadal działał pod kierownictwem pracodawcy.

Przykładowe sytuacje wchodzące w zakres stosowania art. 12 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 zgodnie z tą interpretacją są następujące (w przypadku występowania elementów transgranicznych):

- Pracodawca musi wykluczyć z użytkowania niektóre pomieszczenia w biurze, aby przeprowadzić prace renowacyjne. Wszyscy pracownicy pracujący w tych pomieszczeniach dostają polecenie pracy z domu w trybie telepracy.
- Pracownik może jedynie pracować z domu, ponieważ na przykład musi opiekować się chorymi dziećmi, krewnymi w podeszłym wieku, małymi dziećmi lub jest partnerem takiej osoby (w przeciwnym razie taki pracownik byłby zmuszony przejść na płatny lub bezpłatny urlop i nie miałby możliwości wykonywania pracy, co stanowi ważną kwestię dla pracodawcy).
- Pracownik uzgadnia z pracodawcą, że przed kolejne 4 tygodnie będzie wykonywał telepracę, aby lepiej skoncentrować się na konkretnym projekcie.

- Pracownik przebywa na wakacjach, gdzie rozpoczyna telepracę, którą kontynuuje przez kolejny miesiąc przed powrotem do domu i do pracy w biurze.
- Wszelkie porównywalne sytuacje, w których pracodawca i pracownikom działają w porozumieniu. W razie wątpliwości w kwestii, czy dany przypadek należy do tej kategorii, zaleca się zawarcie porozumienia na podstawie art. 16 rozporządzenia (WE) nr 883/2004, aby uniknąć sporów między państwami członkowskimi.

Jeżeli art. 12 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 ma zastosowanie do telepracy, należy brać pod uwagę „cały pakiet” (np. decyzję nr A2 lub „praktyczny poradnik”). Zgodnie z brzmieniem tego samego art. 12 nie dopuszcza się interpretacji, zgodnie z którą telepraca w innym państwie członkowskim powinna być ograniczona do okresów krótszych niż 24 miesiące. Ze stosowania art. 12 wyklucza się jednak stałe wykonywanie telepracy w państwie członkowskim przez czas nieokreślony, ponieważ taki tryb telepracy nie ma charakteru doraźnego ani tymczasowego i można przyjąć, że jest stosowany przez okres przekraczający 24 miesiące.

2) Interpretacja art. 13 w odniesieniu do telepracy

Jeżeli normalnie i zazwyczaj telepracę wykonuje się w więcej niż jednym państwie członkowskim, tj. zawsze, gdy stanowi ona element zwykłego modelu organizacji pracy, na podstawie porozumienia między pracodawcą i pracownikiem, zastosowanie ma art. 13 rozporządzenia (WE) nr 883/2004.

Zgodnie z tym przepisem ustawodawstwo państwa członkowskiego miejsca zamieszkania ma zastosowanie, jeżeli znaczną część pracy wykonuje się w tym państwie członkowskim. W przeciwnym razie zastosowanie ma ustawodawstwo państwa członkowskiego, w którym znajduje się siedziba lub miejsce wykonywania działalności przedsiębiorstwa lub pracodawcy. Zgodnie z art. 14 ust. 8 rozporządzenia (WE) nr 987/2009 w ramach ogólnej oceny spełnienie wszystkich istotnych kryteriów w proporcji mniejszej niż 25 % tych kryteriów wskazuje, że znaczna część pracy nie jest wykonywana w danym państwie członkowskim. Należy ocenić sytuację, jaka może mieć miejsce podczas kolejnych 12 miesięcy, zgodnie z art. 14 ust. 10 rozporządzenia (WE) nr 987/2009.

Art. 13 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 i art. 14 rozporządzenia (WE) nr 987/2009 zasadniczo mogą mieć zastosowanie do telepracy. Ponieważ kryterium 25 %, w ramach ogólnej oceny, ma charakter orientacyjny, a telepraca stanowi nowe zjawisko w realiach pracowników i pracodawców, które wcześniej nie było brane pod uwagę, kryterium to można interpretować w sposób elastyczny i najbardziej stosowny do danej sytuacji, którą należałoby ocenić przez kolejnych 12 miesięcy wykonywania pracy zwykle w biurze i w trybie telepracy.

Różnica między telepracą a innymi formami pracy poza siedzibą lub miejscem wykonywania działalności pracodawcy polega na tym, że w przypadku telepracy pracownik zachowuje łączność ze środowiskiem roboczym pracodawcy, dzięki czemu może realizować te same zadania, które wykonywałby w siedzibie pracodawcy, i tym samym lokalizacja pracownika nie ma znacznego wpływu na sposób wykonywania pracy. W praktyce dodatkowo zasadniczo pracodawca zapewnia cały sprzęt wykorzystywany przez pracownika do telepracy w domu.

Stosowanie takiego elastycznego rozwiązania dostosowanego do telepracy może przyczynić się do uniknięcia stawiania w niekorzystnej sytuacji pracowników pracujących w regionach przygranicznych, którzy w przeciwnym razie mieliby ograniczoną możliwość pracy hybrydowej w porównaniu z pracownikami krajowymi. Rozwiązanie to stanowi zatem sposób na uniknięcie dyskryminacji pracowników przez przedsiębiorstwa ze względu na miejsce wykonywania pracy. Telepraca transgraniczna nie miałaby ponadto żadnego wpływu na lokalny rynek pracy, na którym jest wykonywana.

Chodzi tu przykładowo o następujące sytuacje:

- cotygodniowa zmiana między pracą w siedzibie pracodawcy a telepracą,
- możliwość przewidzenia dłuższych okresów,
- elastyczne uzgodnienia: na przykład pracownik może przechodzić na telepracę, gdy pozwala na to charakter wykonywanej pracy, lub na przykład przez określoną maksymalną liczbę dni w roku.

3) Warunki stosowania art. 16 do porozumień w sprawie telepracy

Chociaż zaproponowana interpretacja art. 12 i 13 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 umożliwia już uwzględnienie określonych aspektów szczególnej sytuacji telepracy, we wszystkich pozostałych przypadkach w celu uwzględnienia nowych/nietypowych sytuacji pracy nadal można zawierać porozumienia na podstawie art. 16 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w zakresie wyjątków od zasad ogólnych dotyczących mającego zastosowanie ustawodawstwa, w interesie niektórych osób lub niektórych grup osób.

Istnieją następujące możliwości:

- **indywidualne porozumienia na podstawie art. 16**, które zainteresowane państwa członkowskie mogą zawierać w poszczególnych przypadkach;
- **porozumienia na podstawie art. 16 zawierane w odniesieniu do grupy osób** – porozumienia, które zainteresowane państwa członkowskie mogą zawierać w odniesieniu do grup osób (mogą to być określone kategorie osób, takie jak na przykład pracownicy określonych pracodawców lub też na przykład wszyscy telepracownicy będący pracownikami przygranicznymi w sytuacji, w której wykonują pracę w siedzibie pracodawcy);
- **wielostronne porozumienia na podstawie art. 16** – porozumienia, na których zawarcie zgadzają się więcej niż dwa państwa członkowskie w odniesieniu do określonych grup osób;
- **ogólnounijne parametry porozumień na podstawie art. 16** – państwa członkowskie mogą uzgodnić określone parametry, zgodnie z którymi należy/można zawierać porozumienia na podstawie art. 16; Stanowiłoby to jedynie zalecenie Komisji Administracyjnej, gdyż zawarcie porozumienia na podstawie art. 16 nadal należy do kompetencji właściwych władz lub podmiotów wyznaczonych przez nie do tego zadania.

Zarządzanie indywidualnymi porozumieniami na podstawie art. 16 musi przebiegać z wykorzystaniem systemu EESSI. Zainteresowane państwa członkowskie same uzgadniają procedurę zarządzania grupą osób. W każdym razie procedury te muszą być przejrzyste i należy zagwarantować, aby wszystkie zainteresowane państwa członkowskie wiedziały, do kogo porozumienia te mają zastosowanie.

Ponieważ porozumienia na podstawie art. 16 można zawierać wyłącznie w interesie i za zgodą osób, których te porozumienia dotyczą, należy zapewnić możliwość wycofania się z tych porozumień przez osoby należące do objętej nimi grupy osób.

Aby ułatwić zawieranie takich porozumień w przypadkach, w których zgodnie z interpretacją zaproponowaną w części II pkt 1 i 2 niniejszych wytycznych państwem właściwym byłoby państwo członkowskie, w którym dana osoba ma miejsce zamieszkania, Komisja Administracyjna jest zdania, że spełnienie następujących kryteriów wskazywałoby, że preferowanym rozwiązaniem może być porozumienie na podstawie art. 16:

- telepraca wykonywana ze względów rodzinnych takich jak hospitalizacja krewnego lub konieczność sprawowania stałej lub zwiększonej opieki nad krewnym;
- telepraca służąca zwiększeniu możliwości wykonywania działalności przez osoby z niepełnosprawnościami.

III. Wejście w życie niniejszych wytycznych i środki przejściowe

Interpretacja zaproponowana w niniejszych wytycznych ma zacząć obowiązywać od 1 lipca 2022 r. i będzie obejmować każdy przypadek organizacji telepracy od tej daty. Mając jednak na uwadze, że wcześniejsze wytyczne Komisji Administracyjnej obowiązywały przez ostatnie dwa lata, gwałtowna zmiana mającego zastosowanie ustawodawstwa od 1 lipca 2022 r., może niekorzystnie wpłynąć na sytuację wielu telepracowników.

Oprócz kwestii ochrony pracowników w niektórych przypadkach mogą również pojawić się pewne techniczne i administracyjne trudności w określeniu mającego zastosowanie ustawodawstwa. Przygotowanie porozumień na podstawie art. 16 może okazać się czasochłonne, szczególnie jeżeli państwa członkowskie zdecydują się zawrzeć takie porozumienia w odniesieniu do grup osób lub porozumienia wielostronne.

Można zatem uznać, że uzasadnione jest, aby – przez okres 12 miesięcy – nie zmieniać sposobu, w jaki tytuł II był stosowany do końca czerwca 2022 r. Czas ten powinien wystarczyć pracodawcom, pracownikom, wszelkim innym zainteresowanym osobom oraz odpowiednim instytucjom na ustalenie do 30 czerwca 2023 r. ustawodawstwa mającego zastosowanie do pracowników zgodnie z elastyczną interpretacją odnośnych rozporządzeń zaproponowaną w części II niniejszych wytycznych.

ZAŁĄCZNIK IV

KOMISJA ADMINISTRACYJNA DS. KOORDYNACJI SYSTEMÓW ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

Przedmiot: Wytyczne dotyczące telepracy mające zastosowanie od 1 lipca 2023 r.**Nota z 21 czerwca 2023 r. (AC 137/23)**

W czasie pandemii COVID-19 Komisja Administracyjna przyjęła wytyczne dotyczące ustawodawstwa mającego zastosowanie do telepracy, zawierające zalecenie, aby wykonywanie telepracy w związku z pandemią COVID-19 w państwie członkowskim innym niż właściwe („zwykłe”) państwo członkowskie zatrudnienia nie skutkowało zmianą mającego zastosowanie ustawodawstwa.

Wytyczne te – których okres obowiązywania stopniowo przedłużono do 30 czerwca 2022 r. – przyjęto z powodu działania siły wyższej w odpowiedzi na konkretne i wyjątkowe okoliczności wynikające z kryzysu zdrowotnego, tj. w związku z wprowadzeniem środków powstrzymujących rozprzestrzenianie się wirusa i czasowym zamknięciem granic państw członkowskich.

Po 1 lipca 2022 r. działanie siły wyższej nie mogło już stanowić ważnej podstawy prawnej.

W czasie pandemii znacząco wzrósł odsetek osób pracujących w trybie telepracy, dzięki któremu możliwe było dalsze wykonywanie różnych zawodów, a różne kategorie przedsiębiorstw mogły kontynuować działalność gospodarczą, i który do pewnego stopnia pozostanie jednym z trybów pracy. Co więcej, w tym okresie wiele osób odkryło korzyści wynikające z telepracy (np. oszczędność czasu poświęcanego na dojazd do pracy).

Należało zatem ocenić, jaka jest właściwa interpretacja obecnie obowiązujących ram prawnych i czy są one odpowiednie w kontekście zwiększonego wykorzystania trybu telepracy lub pracy hybrydowej (tj. pracy wykonywanej częściowo w siedzibie pracodawcy i częściowo w ramach telepracy) w zwykłych okolicznościach (niezwiązanych z pandemią).

Pierwotna wersja wytycznych dotyczących telepracy (AC 125/22REV2) została przyjęta w czerwcu 2022 r. i miała zacząć obowiązywać od 1 lipca 2022 r., obejmując każdy przypadek organizacji telepracy od tej daty. Mając jednak na uwadze, że interpretacja ram prawnych mogła prowadzić do ustaleń innych niż ustalenia określone we wcześniej uzgodnionych wytycznych dotyczących pandemii COVID-19 i ponieważ te wcześniejsze wytyczne stosowano od 2020 r., uznano, że gwałtowna zmiana mającego zastosowanie ustawodawstwa po 1 lipca 2022 r., miałaby niekorzystny wpływ na sytuację wielu telepracowników. Z tego względu zasadne było przewidzieć okres przejściowy, w którym mające zastosowanie ustawodawstwo pozostanie bez zmian. Taki okres przejściowy był konieczny, aby nie przysparzać trudności zainteresowanym osobom i przedsiębiorstwom, w szczególności mając na uwadze kwestię swobodnego przepływu pracowników. Początkowo przewidziano, że okres przejściowy będzie trwał do 31 grudnia 2022 r., a następnie został on przedłużony (AC 125/22REV3) do 30 czerwca 2023 r., ponieważ oprócz kwestii ochrony pracowników w niektórych przypadkach pojawiły się również pewne techniczne i administracyjne trudności oraz zaszła potrzeba zapewnienia dodatkowego czasu pracodawcom, pracownikom, innym zainteresowanym osobom oraz odpowiednim instytucjom na określenie mającego zastosowanie ustawodawstwa. W tym 12-miesięcznym okresie wcześniejszy sposób stosowania tytułu II w okresie od lutego 2020 r. do czerwca 2022 r. nie uległ zmianie. Podejście to obejmowało przypadki, które rozpoczęły się przed 1 lipca 2022 r., a także przypadki, które rozpoczęły się po tej dacie, w okresie do 30 czerwca 2023 r.

Od 1 lipca 2023 r. w zwykłych okolicznościach pracy zastosowanie będą miały przepisy tytułu II rozporządzenia (WE) nr 883/2004. Należy lepiej zrozumieć wpływ obowiązujących obecnie ram prawnych – na które składają się rozporządzenie (WE) nr 883/2004 i rozporządzenie (WE) nr 987/2009 – na telepracę i zapewnić, aby we wszystkich państwach członkowskich przyjęto wspólną interpretację, czego nie uczyniono w tym względzie przed pandemią. W niniejszych wytycznych wskazuje się zatem, w jaki sposób należy interpretować obowiązujące ramy prawne w odniesieniu do szczególnej sytuacji telepracy s w świetle możliwie elastycznego podejścia pozwalającego na osiągnięcie ogólnych celów tytułu II rozporządzenia (WE) nr 883/2004.

W niniejszych wytycznych odzwierciedlono wyniki dyskusji na temat telepracy transgranicznej, które prowadzono od września 2022 r. do marca 2023 r. na forum grupy *ad hoc* Komisji Administracyjnej ds. telepracy.

Chociaż telepracę transgraniczną zasadniczo mogą wykonywać zarówno pracownicy najemni, jak i osoby samozatrudnione, niniejsze wytyczne dotyczą przede wszystkim pracowników najemnych.

I. Definicja telepracy transgranicznej

„Telepraca transgraniczna” oznacza działalność, którą można prowadzić z dowolnego miejsca i którą można wykonywać w siedzibie lub miejscu wykonywania działalności pracodawcy oraz

1. która jest prowadzona w co najmniej jednym państwie członkowskim innym niż państwo członkowskie, w którym znajduje się siedziba lub miejsce wykonywania działalności pracodawcy oraz

2. jest wykonywana w oparciu o technologię informatyczną w celu utrzymania łączności ze środowiskiem roboczym pracodawcy lub przedsiębiorstwa oraz z zainteresowanymi stronami/klientami w celu realizacji zadań powierzonych przez pracodawcę lub – w przypadku osób samozatrudnionych – przez klientów.

Należy również podkreślić, że w przypadku zatrudnienia do celów niniejszych wytycznych telepraca transgraniczna jest wykonywana na podstawie umowy między pracodawcą a pracownikiem zgodnie z prawem krajowym.

Przykłady

Niewyczerpujący wykaz przykładowych sytuacji, które można uznać za objęte zakresem wyżej przytoczonej definicji telepracy transgranicznej:

- Mieszkaniec Belgii jest zatrudniony przez niderlandzkiego pracodawcę. Jeździ do klientów w Niderlandach przez trzy dni w tygodniu, a przez dwa dni wykonuje zadania administracyjne i dopełnia formalności, pracując z domu.
- Mieszkaniec Niemiec jest zatrudniony przez francuskiego pracodawcę. Dostarcza paczki do francuskich klientów (jeździ samochodem dostawczym po Francji) przez trzy dni w tygodniu oraz pełni w przedsiębiorstwie stanowisko kierownika ds. HR, a zadania związane z tą funkcją wykonuje wyłącznie z domu przez dwa dni w tygodniu.

II. Ustawodawstwo mające zastosowanie do telepracowników

Główną zasadą, na podstawie której określa się ustawodawstwo mające zastosowanie do osoby prowadzącej działalność zawodową, musi pozostać zasada *lex loci laboris* zawarta w art. 11 rozporządzenia (WE) nr 883/2004. Fakt, iż telepraca stała się elementem organizacji pracy nie ma wpływu na pełne zastosowanie tej zasady, gdyż miejsce wykonywania działalności należy rozumieć jako miejsce, w którym dana osoba w praktyce realizuje działania związane z tą działalnością (zob. w szczególności wyrok Trybunału C-137/11 Partena).

Mogą jednak wystąpić pewne wyjątki od zasady *lex loci laboris*, szczególnie w kontekście art. 12 i 13 rozporządzenia (WE) nr 883/2004. Przeanalizowano, czy i w jakich okolicznościach takie wyjątki dotyczą telepracy.

Właściwe wydaje się ponadto określenie warunków regulowania telepracy w porozumieniach, które można zawierać na podstawie art. 16 rozporządzenia (WE) nr 883/2004.

1) Interpretacja art. 12 w odniesieniu do telepracy

W art. 12 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 przewidziano wyjątek od ogólnej zasady określonej w art. 11 ust. 3 lit. a), tj. zasady *lex loci laboris*. W przypadku każdego wyjątku od zasady ogólnej zasadniczo należy przyjmować raczej restrykcyjną interpretację.

Chociaż art. 12 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 służy umożliwieniu świadczenia usług w warunkach transgranicznych, zapewnieniu stabilności przepisów dotyczących zabezpieczenia społecznego mających zastosowanie do pracownika oraz uniknięciu administracyjnych komplikacji po stronie przedsiębiorstw, zakres stosowania tego artykułu obejmuje również inne sytuacje wykonywania działalności w innym państwie członkowskim, w ramach których pracownik może nadal podlegać ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym jest ubezpieczony (np. jeżeli bierze udział w konferencjach, odbywa spotkania itp.). W każdym przypadku zasadę tę stosuje się między innymi pod warunkiem, że dana osoba jest „delegowana przez tego pracodawcę do innego państwa członkowskiego do wykonywania pracy w imieniu tego pracodawcy”.

Jeżeli zatem spełnione są pozostałe warunki, można uznać, że telepraca w innym państwie członkowskim wykonywana w imieniu pracodawcy jest objęta zakresem stosowania art. 12 rozporządzenia (WE) nr 883/2004.

Nie ulega wątpliwości, że art. 12 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 dotyczy wyłącznie przypadków, w których telepraca wykonywana w innym państwie członkowskim ma charakter losowy, ograniczony w czasie, i nie stanowi elementu stałego modelu organizacji pracy (jeżeli stanowi element stałego modelu organizacji pracy, należy ustalić, czy ma zastosowanie art. 13 rozporządzenia (WE) nr 883/2004).

Według tej interpretacji art. 12 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 ma zastosowanie do każdego przypadku wykonywania telepracy wyraźnie uzgodnionej (formalnie lub nieformalnie) między pracodawcą a pracownikiem. Można argumentować, że w takich przypadkach stosowanie art. 12 leży w interesie pracodawcy, co stanowi istotną kwestię w każdym przypadku objętym tym artykułem. Jak wynika z doświadczeń uzyskanych w ostatnich latach w czasie pandemii, telepraca zazwyczaj leży w interesie zarówno pracodawcy, jak i pracownika, gdyż pozwala na zwiększenie elastyczności i wydajności oraz obniżenie kosztów najmu i kosztów operacyjnych ponoszonych przez pracodawcę. Korzyści te zwykle nie zmieniają się w sytuacji wykonywania telepracy w warunkach transgranicznych. W związku z tym nie jest konieczne stosowanie rozróżnienia w zależności od tego, czyim interesom służy telepraca lub z czyjej inicjatywy zostaje podjęta, co dodatkowo zwiększyłoby obciążenie administracyjne właściwych instytucji, które musiałyby ocenić poszczególne przypadki. Jeżeli telepraca obniżałaby skuteczność pracy wykonywanej przez pracownika, pracodawca nie zatwierdziłby wniosku o realizowanie zadań w trybie telepracy.

Konkretne interesy pracodawcy lub pracownika nie mają zatem znaczenia, natomiast ważne jest, aby wszystkie pozostałe wymogi zostały spełnione, na przykład, aby pracownik nadal działał pod kierownictwem pracodawcy.

Przykładowe sytuacje wchodzące w zakres stosowania art. 12 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 zgodnie z tą interpretacją są następujące (w przypadku występowania elementów transgranicznych):

- Pracodawca musi wykluczyć z użytkowania niektóre pomieszczenia w biurze, aby przeprowadzić prace renowacyjne. Wszyscy pracownicy pracujący w tych pomieszczeniach dostają polecenie pracy z domu w trybie telepracy.
- Pracownik może jedynie pracować z domu, ponieważ na przykład musi opiekować się chorymi dziećmi, krewnymi w podeszłym wieku, małymi dziećmi lub jest partnerem takiej osoby (w przeciwnym razie taki pracownik byłby zmuszony przejść na płatny lub bezpłatny urlop i nie miałby możliwości wykonywania pracy, co stanowi ważną kwestię dla pracodawcy).
- Pracownik uzgadnia z pracodawcą, że przed kolejne 4 tygodnie będzie wykonywał telepracę, aby lepiej skoncentrować się na konkretnym projekcie.
- Pracownik przebywa na wakacjach, gdzie rozpoczyna telepracę, którą kontynuuje przez kolejny miesiąc przed powrotem do domu i do pracy w biurze.
- Wszelkie porównywalne sytuacje, w których pracodawca i pracownikom działają w porozumieniu. W razie wątpliwości w kwestii, czy dany przypadek należy do tej kategorii, zaleca się zawarcie porozumienia na podstawie art. 16 rozporządzenia (WE) nr 883/2004, aby uniknąć sporów między państwami członkowskimi.

Delegowanie dotyczące wykonywania telepracy w innym państwie członkowskim musi spełniać wszystkie tradycyjne warunki delegowania zgodnie z decyzją Komisji Administracyjnej nr A2 i praktycznym poradnikiem dotyczącym mającego zastosowanie ustawodawstwa.

W szczególności telepraca transgraniczna w okresie delegowania powinna być wykonywana w pełnym wymiarze czasu pracy, tj. w wymiarze 100 % czasu pracy.

Ze stosowania art. 12 wyklucza się stałe wykonywanie telepracy w pełnym wymiarze w państwie członkowskim przez czas nieokreślony, ponieważ/jeśli taki tryb telepracy nie ma charakteru doraźnego ani tymczasowego i można przyjąć, że jest stosowany przez okres przekraczający 24 miesiące. Ma natomiast zastosowanie art. 11 ust. 3 rozporządzenia (WE) nr 883/2004.

Delegowanie w niepełnym wymiarze czasu pracy, tj. tymczasowe wykonywanie pracy na zmianę w siedzibie pracodawcy i zdalnie, zasadniczo powinno kwalifikować się jako wykonywanie pracy w dwóch lub w kilku państwach członkowskich (art. 13 rozporządzenia (WE) nr 883/2004). W praktyce może jednak okazać się, że tymczasowe i doraźne wykonywanie pracy za granicą wiąże się wyłącznie z krótką przerwą w stosowaniu modelu organizacji pracy. Aby uniknąć obciążenia administracyjnego, taką sytuację można uznać za jedno delegowanie (konieczność wypełnienia jednego dokumentu przenośnego A1 za cały okres zamiast kilku dokumentów w odniesieniu do każdej części pracy w ramach delegowania). Uzasadnienie takiego podejścia podano w decyzji Komisji Administracyjnej nr A2 (pkt 3 lit. b)).

2) Interpretacja art. 13 w odniesieniu do telepracy

Jeżeli normalnie i zazwyczaj telepracę wykonuje się w więcej niż jednym państwie członkowskim, tj. zawsze, gdy stanowi ona element zwykłego modelu organizacji pracy, na podstawie porozumienia między pracodawcą i pracownikiem (formalnego lub nieformalnego), zastosowanie ma art. 13 rozporządzenia (WE) nr 883/2004.

Zgodnie z tym przepisem ustawodawstwo państwa członkowskiego miejsca zamieszkania ma zastosowanie, jeżeli znaczną część pracy wykonuje się w tym państwie członkowskim. W przeciwnym razie zastosowanie ma ustawodawstwo państwa członkowskiego, w którym znajduje się siedziba lub miejsce wykonywania działalności przedsiębiorstwa lub pracodawcy. Zgodnie z art. 14 ust. 8 rozporządzenia (WE) nr 987/2009 w ramach ogólnej oceny spełnienie wszystkich istotnych kryteriów w proporcji mniejszej niż 25 % tych kryteriów wskazuje, że znaczna część pracy nie jest wykonywana w danym państwie członkowskim. Należy ocenić sytuację, jaka może mieć miejsce podczas kolejnych 12 miesięcy, zgodnie z art. 14 ust. 10 rozporządzenia (WE) nr 987/2009.

Art. 13 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 i art. 14 rozporządzenia (WE) nr 987/2009 zasadniczo musi mieć zastosowanie do telepracy. W ramach ogólnej oceny należy wziąć pod uwagę konkretne elementy telepracy.

W obowiązujących obecnie ramach prawnych nie przewidziano szczególnej możliwości odejścia od przepisów art. 13 i zasady 25 % w przypadku telepracy. Jeżeli znaczna część pracy (co najmniej 25 %) jest wykonywana w państwie członkowskim, w którym dana osoba ma miejsce zamieszkania, możliwe jest zawarcie porozumienia na podstawie art. 16 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w celu zapewnienia, aby zastosowanie miało ustawodawstwo państwa członkowskiego, w którym znajduje się siedziba lub miejsce wykonywania działalności pracodawcy, a nie państwa członkowskiego, w którym ta osoba ma miejsce zamieszkania.

W zakres stosowania art. 13 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 mogą wchodzić następujące sytuacje:

- cotygodniowa zmiana między pracą w siedzibie pracodawcy a telepracą (np. jeden dzień w każdym tygodniu);
- możliwość przewidzenia dłuższych okresów (np. jeden tydzień co sześć tygodni);
- elastyczne uzgodnienia: na przykład pracownik może przechodzić na telepracę, gdy pozwala na to charakter wykonywanej pracy, lub na przykład przez określoną maksymalną liczbę dni w roku.

3) Warunki stosowania art. 16 do porozumień w sprawie telepracy

Chociaż zaproponowana interpretacja art. 12 i 13 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 umożliwia uwzględnienie określonych aspektów szczególnej sytuacji telepracy, we wszystkich pozostałych przypadkach w celu uwzględnienia nowych/nietypowych sytuacji pracy nadal można zawierać porozumienia na podstawie art. 16 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w zakresie wyjątków od zasad ogólnych dotyczących mającego zastosowanie ustawodawstwa, w interesie niektórych osób lub niektórych grup osób, jeżeli wyników stosowania ram prawnych nie uznaje się za pożądane.

Istnieją następujące możliwości:

- **indywidualne porozumienia na podstawie art. 16**, które zainteresowane państwa członkowskie mogą zawierać w poszczególnych przypadkach;
- **porozumienia na podstawie art. 16 zawierane w odniesieniu do grupy osób** – porozumienia, które zainteresowane państwa członkowskie mogą zawierać w odniesieniu do grup osób (mogą to być określone kategorie osób, takie jak na przykład pracownicy określonych pracodawców lub też na przykład pewna grupa telepracowników);

Zarządzanie indywidualnymi porozumieniami na podstawie art. 16 musi przebiegać z wykorzystaniem systemu EESSI. Zainteresowane państwa członkowskie same uzgadniają procedurę zarządzania pewnymi grupami osób. W każdym razie procedury te muszą być przejrzyste i należy zagwarantować, aby wszystkie zainteresowane państwa członkowskie wiedziały, do kogo porozumienia te mają zastosowanie.

Ponieważ porozumienia na podstawie art. 16 można zawierać wyłącznie w interesie i za zgodą osób, których te porozumienia dotyczą, należy zapewnić przynajmniej możliwość wycofania się z tych porozumień przez osoby należące do objętej nimi pewnej grupy osób.

Aby ułatwić zawieranie takich porozumień w przypadkach, w których zgodnie z interpretacją zaproponowaną w części II pkt 1 i 2 niniejszych wytycznych państwem właściwym byłoby państwo członkowskie, w którym dana osoba ma miejsce zamieszkania, Komisja Administracyjna jest zdania, że spełnienie następujących kryteriów wskazywałoby, że preferowanym rozwiązaniem może być porozumienie na podstawie art. 16:

- telepraca wykonywana ze względów rodzinnych takich jak hospitalizacja krewnego lub konieczność sprawowania stałej lub zwiększonej opieki nad krewnym;
- telepraca służąca zwiększeniu możliwości wykonywania działalności przez osoby z niepełnosprawnościami.
- **wielostronne porozumienia na podstawie art. 16** – porozumienia, na których zawarcie zgadzają się więcej niż dwa państwa członkowskie w odniesieniu do określonych grup osób;

Kilka państw członkowskich postanowiło zawrzeć wielostronne ramowe porozumienie w sprawie telepracy, którego wejście w życie przewidziano w dniu 1 lipca 2023 r. W porozumieniu ramowym przewidziano możliwość odstępstwa, na wniosek, od progu 25 procent pracy wykonywanej w państwie członkowskim miejsca zamieszkania, który to próg stosuje się na podstawie rozporządzeń w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, pod warunkiem że praca jest wykonywana zarówno dla co najmniej jednego pracodawcy z siedzibą w jednym państwie członkowskim, jak i z domu w państwie członkowskim miejsca zamieszkania w drodze telepracy transgranicznej. W takich przypadkach w porozumieniu określono, że ma zastosowanie ustawodawstwo w zakresie zabezpieczenia społecznego państwa członkowskiego, w którym znajduje się siedziba pracodawcy lub pracodawców, mimo że telepraca jest wykonywana przez mniej niż 50 procent czasu pracy w państwie członkowskim miejsca zamieszkania.

Dalsze informacje na temat porozumienia i jego sygnatariuszy są publikowane pod adresem: <https://socialsecurity.belgium.be/en/internationally-active/eu-cross-border-telework-eu>.

III. Wejście wytycznych w życie

Interpretacja zaproponowana w niniejszych wytycznych ma zacząć obowiązywać od 1 lipca 2023 r. i będzie obejmować każdy przypadek organizacji telepracy od tej daty.
