



2024/1754

24.6.2024

**ZALECENIE nr 1/2024 SPECJALNEGO KOMITETU DS. KOORDYNACJI ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO USTANOWIONEGO NA MOCY ART. 8 UST. 1 LIT. P) UMOWY O HANDLU I WSPÓŁPRACY MIĘDZY UNIĄ EUROPEJSKĄ I EUROPEJSKĄ WSPÓLNOTĄ ENERGII ATOMOWEJ, Z JEDNEJ STRONY, A ZJEDNOCZONYM KRÓLESTWEM WIELKIEJ BRYTANII I IRLANDII PÓŁNOCNEJ, Z DRUGIEJ STRONY**

**z dnia 5 czerwca 2024 r.**

**w sprawie dalszych wytycznych odnoszących się do wykonywania Protokołu w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego („protokół”) do umowy o handlu i współpracy, dotyczących wykładni art. SSC.11 protokołu, dotyczącego ustawodawstwa mającego zastosowanie do pracowników delegowanych i osób prowadzących działalność na własny rachunek, tymczasowo pracujących poza państwem właściwym [2024/1754]**

SPECJALNY KOMITET DS. KOORDYNACJI ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

uwzględniając Umowę o handlu i współpracy między Unią Europejską i Europejską Wspólnotą Energii Atomowej, z jednej strony, a Zjednoczonym Królestwem Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, z drugiej strony <sup>(1)</sup> („umowa o handlu i współpracy”), w szczególności art. SSCI.74 załącznika SSC-7 do protokołu do tej umowy,

uwzględniając art. SSC.11 protokołu,

uwzględniając art. SSC.14 protokołu oraz art. SSCI-5, SSCI-6 oraz SSCI-13–SSCI-18 załącznika SSC-7 do protokołu,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Zgodnie z art. 8 ust. 4 lit. c) umowy o handlu i współpracy Specjalny Komitet ds. Koordynacji Zabezpieczenia Społecznego („Specjalny Komitet”) jest uprawniony do przyjmowania zaleceń w odniesieniu do wszystkich spraw, co do których umowa tak stanowi, działając zgodnie z warunkami określonymi w art. 10 umowy o handlu i współpracy.
- (2) Zgodnie z art. SSCI.74 załącznika SSC-7 do protokołu Specjalny Komitet może przyjąć dalsze wytyczne dotyczące wykonania protokołu i załącznika SSC-7 do niego.
- (3) Postanowienia art. SSC.11 ust. 1 protokołu, w których określono wyjątek od zasady ogólnej ustanowionej w art. SSC.10 ust. 3 lit. a) protokołu, mają w szczególności na celu uniknięcie przez pracowników, pracodawców i instytucje zabezpieczenia społecznego utrudnień administracyjnych, które powstałyby wskutek zastosowania zasady ogólnej ustanowionej w art. SSC.10 ust. 3 lit. a) protokołu w sytuacjach, w których chodzi o krótkie okresy zatrudnienia w państwie członkowskim innym niż państwo, w którym przedsiębiorstwo wysyłające pracownika ma swą zarejestrowaną siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności, lub państwo, w którym osoba pracująca na własny rachunek normalnie wykonuje swą działalność.
- (4) Z tego względu pierwszym decydującym warunkiem dla zastosowania art. SSC.11 ust. 1 lit. a) protokołu jest istnienie bezpośredniego związku między pracodawcą a zatrudnionym przez niego pracownikiem.
- (5) Ochrona pracownika i bezpieczeństwo prawne, do którego on sam i instytucja, w której jest ubezpieczony, mają prawo, wymagają pełnych gwarancji utrzymania bezpośredniego związku przez cały okres czasowej pracy w innym państwie (okres delegowania).
- (6) Drugim decydującym warunkiem dla zastosowania art. SSC.11. ust. 1 lit. a) protokołu jest istnienie więzi między pracodawcą a państwem, w którym ma on swoją siedzibę. Możliwość okresu delegowania w tym innym państwie powinna zatem ograniczać się wyłącznie do przedsiębiorstw, które normalnie prowadzą swą działalność na terytorium państwa, którego ustawodawstwu nadal podlega pracownik delegowany; dlatego przyjmuje się, że powyższe przepisy mają zastosowanie jedynie do przedsiębiorstw, które zazwyczaj prowadzą znaczną część działalności na terytorium państwa, w którym mają siedzibę.

<sup>(1)</sup> Dz.U. L 149 z 30.4.2021, s. 10.

- (7) Bez uszczerbku dla indywidualnej oceny w konkretnych przypadkach, powinno się określić orientacyjne okresy dla pracowników najemnych i osób wykonujących pracę na własny rachunek.
- (8) Gwarancja utrzymania bezpośredniego związku przestaje istnieć, jeżeli pracownik delegowany zostaje oddany do dyspozycji przedsiębiorstwa trzeciego.
- (9) Przez cały okres delegowania powinna istnieć możliwość przeprowadzania wszelkich kontroli, dotyczących w szczególności opłacania składek i utrzymywania bezpośredniego związku, wymaganych dla zapobieżenia niezgodnemu z prawem wykorzystaniu wyżej wymienionych przepisów oraz dla zapewnienia odpowiednich informacji organom administracyjnym, pracodawcom i pracownikom.
- (10) Pracownik i pracodawca powinni być należycie poinformowani o warunkach, pod którymi zezwala się na to, by pracownik delegowany nadal podlegał ustawodawstwu państwa, z którego został wysłany.
- (11) Zasada wzajemnego informowania i współpracy, ustanowiona w art. SSC.59 ust. 5 protokołu, nakłada na instytucje właściwe szereg obowiązków dla celów wykonania art. SSC.11 ust. 1 protokołu,

PRZYJMUJE NINIEJSZE ZALECENIE:

1. Postanowienia art. SSC.11 ust. 1 lit. a) protokołu powinny mieć zastosowanie wobec pracownika podlegającego ustawodawstwu państwa (państwa wysyłającego) z tytułu wykonywania pracy na rzecz pracodawcy, który to pracownik zostaje wysłany przez tego pracodawcę do innego państwa (państwa zatrudnienia) w celu wykonywania tam pracy na rzecz pracodawcy.

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

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

Dla celów stosowania art. SSCI.13 ust. 1 załącznika SSC-7 do protokołu, tytułem wskazówki, wymóg, do którego odnoszą się słowa „bezpośrednio przed rozpoczęciem jej zatrudnienia”, można uważać za spełniony, jeśli dana osoba podlega przez co najmniej miesiąc ustawodawstwu państwa, w którym pracodawca ma swoją siedzibę. Krótsze okresy wymagać będą indywidualnej oceny w konkretnych przypadkach, z uwzględnieniem wszelkich innych występujących czynników.

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

2. a) „Telepraca transgraniczna” oznacza działalność, którą można prowadzić z dowolnego miejsca i którą można wykonywać w siedzibie lub miejscu wykonywania działalności pracodawcy oraz
  - która jest prowadzona w co najmniej jednym państwie innym niż państwo, w którym znajduje się siedziba lub miejsce wykonywania działalności pracodawcy oraz

- która 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.
  - b) Określenie „delegowana przez tego pracodawcę” zawarte w art. SSC.11 ust. 1 lit. a) protokołu powinno również mieć zastosowanie do osób, które za formalnym lub nieformalnym porozumieniem z pracodawcą wykonują telepracę transgraniczną w imieniu tego pracodawcy w wymiarze 100 % swojego czasu pracy przez czas określony, który przypada losowo i nie jest częścią zwykłego harmonogramu pracy. Pozostałe warunki dotyczące okresu delegowania określone w art. SSC.11 protokołu oraz art. SSC.13 załącznika SSC-7 do protokołu musiałyby być spełnione w takich sytuacjach.
3. Do celów stosowania art. SSC.13 ust. 3 załącznika SSC-7 do protokołu spełnienie wymogów w państwie, w którym dana osoba ma siedzibę, ocenia się na podstawie kryteriów, takich jak korzystanie z powierzchni biurowej, płacenie podatków, posiadanie legitymacji zawodowej i numeru identyfikacyjnego VAT bądź przynależność do izb handlowych lub organizacji zawodowych. Tytułem wskazówki, wymóg, do którego odnoszą się słowa „od pewnego czasu przed dniem, od którego zamierza skorzystać z przepisów tego artykułu”, można uważać za spełniony, jeśli dana osoba prowadzi swą działalność przez co najmniej dwa miesiące. Krótsze okresy wymagać będą indywidualnej oceny w konkretnych przypadkach, z uwzględnieniem wszelkich innych występujących czynników.
4. a) Zgodnie z przepisami pkt 1 niniejszego zalecenia, art. SSC.11 ust. 1 lit. a) protokołu powinien mieć w dalszym ciągu zastosowanie do delegowanego pracownika, jeśli pracownik delegowany wysłany przez przedsiębiorstwo w państwie wysyłającym do przedsiębiorstwa w państwie zatrudnienia zostaje również wysłany do innego przedsiębiorstwa lub innych przedsiębiorstw w tym samym państwie zatrudnienia, o ile pracownik ten nadal wykonuje swą pracę dla przedsiębiorstwa, które go wysłało. Może mieć to miejsce w szczególności w sytuacji, gdy przedsiębiorstwo wysłało pracownika do danego państwa w celu wykonywania tam pracy kolejno lub jednocześnie w przynajmniej dwóch przedsiębiorstwach znajdujących się w tym samym państwie. Podstawowym i decydującym elementem jest to, by praca była nadal wykonywana w imieniu przedsiębiorstwa wysyłającego.
- Następujące bezpośrednio po sobie okresy delegowania do różnych państw powinny w każdym przypadku stanowić nowe delegowanie w rozumieniu art. SSC.11 ust. 1 lit. a) protokołu.
- b) Krótka przerwa w wykonywaniu pracy przez pracownika delegowanego w przedsiębiorstwie w państwie zatrudnienia, bez względu na jej przyczynę (urlop, choroba, szkolenie w przedsiębiorstwie delegującym itd.), nie powinna stanowić przerwy w okresie delegowania w rozumieniu art. SSC.11 ust. 1 lit. a) protokołu.
  - c) Po zakończeniu przez pracownika okresu delegowania nie można zatwierdzić nowego okresu delegowania, dotyczącego tego samego pracownika, tych samych przedsiębiorstw i tego samego państwa, przed upływem co najmniej dwóch miesięcy od daty zakończenia poprzedniego okresu delegowania. W szczególnych okolicznościach dopuszcza się jednak odstępstwo od tej zasady.
5. Przepisy art. SSC.11 ust. 1 lit. a) protokołu nie powinny mieć zastosowania lub powinny przestać mieć zastosowanie, w szczególności:
- a) gdy przedsiębiorstwo, do którego pracownik został wysłany, oddaje go do dyspozycji innego przedsiębiorstwa w państwie, w którym się znajduje;
  - b) gdy pracownik wysłany do danego państwa zostaje oddany do dyspozycji przedsiębiorstwa znajdującego się w innym państwie;
  - c) gdy pracownik jest rekrutowany w danym państwie w celu wysłania go przez przedsiębiorstwo znajdujące się w drugim państwie do przedsiębiorstwa w trzecim państwie.
6. a) Instytucja właściwa państwa, którego ustawodawstwu dana osoba nadal podlega zgodnie z art. SSC.11 ust. 1 lit. a) protokołu, w przypadkach określonych w niniejszym zaleceniu należy informować zainteresowanego pracodawcę i pracownika o warunkach, pod którymi pracownik delegowany może nadal podlegać ustawodawstwu tego państwa. Pracodawca powinien zatem być informowany o możliwości przeprowadzania kontroli przez cały okres delegowania, w celu stwierdzenia, czy okres ten się nie zakończył. Kontrole te mogą dotyczyć w szczególności opłacania składek i utrzymywania bezpośredniego związku.

Instytucja właściwa państwa, w którym dana osoba ma siedzibę i którego ustawodawstwu osoba pracująca na własny rachunek nadal podlega zgodnie z art. SSC.11 ust. 1 lit. b) protokołu, należy informować osobę pracującą na własny rachunek o warunkach, pod którymi może ona nadal podlegać ustawodawstwu tego państwa. W związku z tym zainteresowana osoba powinna być informowana o możliwości przeprowadzania kontroli przez cały okres, w trakcie którego prowadzi ona tymczasową działalność w państwie, w którym działa, w celu stwierdzenia, czy warunki mające zastosowanie do tej działalności nie uległy zmianie. Kontrole te mogą dotyczyć w szczególności opłacania składek i utrzymywania infrastruktury niezbędnej do prowadzenia przez tę osobę działalności w państwie, w którym ma ona swoją siedzibę.

- b) Pracownik delegowany i jego pracodawca powinny ponadto informować instytucję właściwą państwa wysyłającego o wszelkich zmianach, które zaszły w okresie delegowania, a w szczególności:
- o tym, że okres delegowania, o które wnioskowano, ostatecznie nie doszedł do skutku,
  - o tym, że działalność została przerwana w przypadku innym niż określony w pkt 4 lit. b) niniejszego zalecenia,
  - o tym, że pracownik delegowany został przydzielony przez swego pracodawcę do innego przedsiębiorstwa w państwie wysyłającym, w szczególności w przypadku połączenia lub przeniesienia własności przedsiębiorstwa.
- c) Instytucja właściwa państwa wysyłającego powinna, w stosownych przypadkach i na wniosek, udzielić instytucji państwa zatrudnienia informacji, o których mowa w pkt 6 lit. b) niniejszego zalecenia.
- d) Instytucje właściwe państwa wysyłającego i państwa zatrudnienia współpracują przy przeprowadzaniu wyżej wymienionych kontroli oraz w przypadkach, w których możliwość zastosowania art. SSC.11 ust. 1 protokołu budzi jakiegokolwiek wątpliwości.
7. Właściwe instytucje powinny oceniać i monitorować sytuacje objęte art. SSC.11 ust. 1 protokołu. W szczególności kryteria używane w celu oceny, czy pracodawca normalnie prowadzi swą działalność na terytorium danego państwa, czy istnieje bezpośredni związek między przedsiębiorstwem a pracownikiem lub czy osoba wykonująca pracę na własny rachunek utrzymuje infrastrukturę niezbędną do prowadzenia swej działalności w danym państwie, powinny być stosowane konsekwentnie i jednakowo w takich samych lub podobnych sytuacjach.
8. Specjalny Komitet powinien wspierać współpracę między właściwymi instytucjami w państwach dla celów wykonywania przepisów art. SSC.11 ust. 1 protokołu, a także wymianę informacji, doświadczeń i dobrych praktyk przy ustalaniu i klasyfikowaniu kryteriów służących do oceny sytuacji przedsiębiorstw i pracowników oraz w związku z wprowadzanymi środkami kontrolnymi. W tym celu może on opracowywać etapowo, z myślą o organach administracyjnych, przedsiębiorstwach i pracownikach, dalsze wytyczne dotyczące delegowania pracowników i prowadzenia przez osoby wykonujące pracę na własny rachunek dodatkowej działalności poza państwem, w którym mają one siedzibę.

Sporządzono w Brukseli dnia 5 czerwca 2024 r.

*W imieniu Specjalnego Komitetu ds. Koordynacji  
Zabezpieczenia Społecznego  
Współprzewodniczący  
Jordi CURELL GOTOR  
Ronan O'CONNOR*