

Kiedy znajduje zastosowanie obowiązkowe uczestnictwo w pracowniczych funduszach emerytalnych w zatrudnieniu transgranicznym.

Wprowadzenie

W ostatnich latach holenderski rynek pracy, częściowo ze względu na kryzys oraz nacisk na koszty, zaczął szukać rozwiązań mających na celu obniżenie kosztów produkcji. Zatrudnianie własnego personelu stało się na przestrzeni lat za drogie, między innymi za sprawą przepisów zawartych w Zbiorowych Układach Pracy (tzw. CAO), które nie nadążają za zmianami oraz za sprawą nacisków wywieranych przez partnerów, takich jak związki zawodowe, które co raz mniej reprezentują pracujące społeczeństwo, za to rosną w siłę. I to nie ze względu na zwiększającą się liczbę członków związków zawodowych holenderskich, ta bowiem się zmniejsza, ale z powodu dochodów, które wynikają z postępowania przeciwko zagranicznym dostawcom usług w Niderlandach. Holenderskie firmy opuszczają rodzimy rynek lub korzystają z elastycznych rozwiązań, takich jak zatrudnianie osób prowadzących własną działalność czy zatrudnianie pracowników poprzez zagraniczne agencje rekrutacyjne, które mają inne standardy etyki pracy i które są tańsze. Z tego powodu zmniejszają się przychody pracowniczych funduszy emerytalnych.

Działania lobbujące ze strony pracowniczych funduszy emerytalnych oraz związków zawodowych wywierają wpływ na politykę w Hadze. Były Minister Spraw Społecznych i Zatrudnienia, pan Asscher, zaczął wprowadzać w życie prawo alokacji pracowników przez pośredników (Wet allocatie arbeidskrachten door Intermediairs, tzw. WAADI), które bezpośrednio zidentyfikowało większość zagranicznych dostawców usług. Ponadto w 2013 r. podpisano umowę pomiędzy rządem, a organizacjami pracowników i pracodawców, co otworzyło drogę do wzmocnienia prawodawstwa i zaostrzenia kontroli nad zagranicznymi dostawcami usług. Weszło w życie prawo o warunkach pracy dla pracowników transgranicznych (De Wet Arbeidsvoorwaarden bij Grensoverschrijdende Arbeid, tzw. WAGA), stając się częścią CAO. Po części z powodu walki eurokomisarz Thyssen przy wsparciu pana Timmermansa, Niderlandy wywarły wiele nacisków na zmianę dyrektywy 96/71 dotyczącej delegowania pracowników w wielu innych krajach. W 2014 r. poprawka została ratyfikowana, a pierwsza zmiana została wszczęta 18 czerwca 2016 r., zastępując WAGA nowym prawem o Warunkach zatrudnienia pracowników delegowanych w Unii Europejskiej (Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie, tzw. WAGwEU). W międzyczasie wprowadzono etapami Prawo kontrolujące konstrukcje pozorne (tzw. Wet Aanpak Schijnconstructies). Teraz, 23 października 2017 r., organy Unii Europejskiej osiągnęły porozumienie w sprawie odnowienia dyrektywy w sprawie delegowania, co jeszcze bardziej ograniczy usługi międzynarodowe.

Obowiązek pracowniczych funduszy emerytalnych

W związku z wyżej wymienionymi działaniami w ramach ustawodawstwa oraz zaostrzeniem kontroli, dostrzegamy wzrost procedur prawnych związanych z ustawami dotyczącymi zagadnienia, ale także związane z nimi kwestie, takie jak obowiązek odprowadzania składek do pracowniczych funduszy emerytalnych. W artykule pana F. Hoppersa z 2014¹ roku można przeczytać, jak rozwiązano sprawę firmy Post Kogeko, która była zobowiązana do uczestnictwa w pracowniczym funduszu emerytalnym. W artykule przytoczono rozważania potwierdzające obowiązek uczestnictwa w funduszach. W międzyczasie pojawiło się kilka wypowiedzi dotyczących obowiązku uczestnictwa w funduszach i niuansów z tym związanych, zgodnie z prawem BPF oraz dekretem zobowiązującym do udziału w funduszach pracowniczych oraz rozporządzeniem Rome I. Pracownicze fundusze emerytalne dostrzegają możliwości obciążenia zagranicznych usługodawców składkami, nawet jeśli dokonują oni płatności w ramach II filaru w kraju skąd pochodzą.

¹ Magazyn Arbeid en Onderneming, d.d. 03.09.2014

Wyrok² z dnia 22 lipca 2015 r. w sprawie spółki Rimec, która zatrudniała pracowników pochodzenia polskiego oraz portugalskiego przy pracach nad tunelem w Alexander w Maastricht, narzucił między innymi obowiązek zastosowania się do postanowień pełnego CAO oraz wpłaty premii zgodnie z prawem BPF oraz z dekretem zobowiązującym do udziału w funduszach emerytalnych. Powodem tej decyzji był fakt, że personel został zatrudniony w Anglii, w celu wykonywania pracy w Holandii, gdzie pracownik nie miał możliwości powrotu do kraju, w którym został zatrudniony (Anglia, a kraj zamieszkania Polska lub Portugalia), aby tam normalnie pracować. Na podstawie rozporządzenia Rome I Art. 8, zakłada się, że w takim przypadku podstawą zatrudnienia jest umowa o pracę zgodnie z prawem kraju, w którym wykonywano pracę, w tym wypadku zgodnie z prawem pracy obowiązującym w Holandii. Oznacza to, że firmy zatrudniające pracowników tylko do pracy na terenie Holandii, powinny odprowadzać składki w ramach pracowniczego funduszu emerytalnego STIPP. Przykładem mogą być agencje pracy tymczasowej, które dostarczają personel z zagranicy do pracy w Holandii, ale w kraju pochodzenia pracownik ten zazwyczaj nie wykonuje żadnej pracy i został zwerbowany do pracy poza państwem zamieszkania. Lub dostawcy usług, którzy wykonują pracę tylko w Holandii, bez znaczących działań w kraju pochodzenia, ponieważ nie ma w nim warunków pracy, lub którzy nie generują albo prawie nie generują obrotu, a zatem zabezpieczenie społeczne w państwie zamieszkania nie jest gwarantowane (formularz A1, rozporządzenie 883/2014 jako rozporządzenie wykonawcze 987/2009), a którzy odprowadzają składki socjalne w Holandii. Rozporządzenie Rome I Art. 8, nakłada na tych dostawców obowiązek opłacania składki w holenderskim funduszu emerytalnym.

W związku z powyższym musi istnieć konstrukcja delegacji krótkoterminowej lub konstrukcja krótkoterminowego zatrudnienia pracownika, nie mówiąc już o stosunkach długoterminowych, gdzie obowiązek uczestnictwa w pracowniczych funduszach emerytalnych byłby podstawą do uiszczania składek do niderlandzkich funduszy emerytalnych. Gdzie jest granica i kiedy zostaje przekroczona, trudno jest określić. Pracownicze fundusze emerytalne utrzymują maksymalny okres przyznania A1, czyli rozporządzenia 883/2014 jako rozporządzenie wykonawcze 987/2009 (2 lata). W chwili, gdy piszę ten tekst, Rada Unii Europejskiej postanowiła zmienić dyrektywę, które nadała jasność. Zmieniona dyrektywa w sprawie delegowania zapewni natychmiastowe stosowanie warunków zatrudnienia obowiązujących w kraju, do którego oddelegowano pracownika zagranicznego. Czasowe zatrudnienie jest ustalane na 12 miesięcy lub wyjątkowo na 18 miesięcy. To powinno położyć kres niepotrzebnym procedurom. Oznaczałoby to, że składki za pracowniczy fundusz emerytalny powinny być odprowadzane po 12-stu lub 18-stu miesiącach.

Wnioski

Na razie wprowadzenie nowej dyrektywy zostało opóźnione o trzy lata z możliwością przedłużenia o jeden rok. W tym okresie pracownicze fundusze emerytalne mają znaleźć drogę porozumienia z zagranicznymi dostawcami usług. Biorąc pod uwagę nową dyrektywę dotyczącą delegowania, możemy założyć, że zagraniczni dostawcy pracowników krótkoterminowych, w przypadku których nie ma wątpliwości czy pracownik może kontynuować swoją pracę po powrocie do kraju zamieszkania, będą liczyć na wydłużenie okresu zwolnienia z uczestnictwa w pracowniczych funduszach emerytalnych do 24-ech miesięcy, pod warunkiem, że nie będą występować zamiany pracowników w obrębie tych samych funkcji. Mowa tu w szczególności o podwykonawcach, którzy tymczasowo prowadzą projekt za granicą, lub wypożyczają pracowników do wykonania pracy w różnych branżach, ale którzy prowadzą normalną działalność w kraju pochodzenia. Agencje rekrutacyjne, które

² <http://deeplink.rechtspraak.nl/uitspraak?id=ECLI:NL:RBMNE:2015:5393>

rekrutują tylko na rynek holenderski i usługodawcy, których jedynym krajem zatrudnienia jest Holandia (gdzie pracownik nie ma zwykłego zatrudnienia w kraju stałej siedziby pracodawcy), muszą opłacać składki na rzecz holenderskich pracowniczych funduszy emerytalnych.

Data: 26.10.2017 r. Napisane przez: J.W. (Jarek) Sołowski, Dyrektor Solowski Consultancy BV

Pan J.W. Sołowski od ponad dziesięciu lat zajmuje się doradztwem w zakresie międzynarodowego delegowania pracowników z Europy Środkowej i Wschodniej do Holandii.

Loolaan 31, 3971 PL Driebergen

Tel: +31 (0)303040 220

Fax: +31 (0)303040 221

E-mail: info@solowski.com