

Nowelizacja prawa w Holandii na podstawie zmian w dyrektywie 96/71 z dnia 28 czerwca 2018, dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług.

Dnia 14 maja 2020 Sejm (Tweede Kamer) przyjął zmianę prawa dotyczącego implementacji nowych warunków wprowadzonych do dyrektywy 96/71 w dniu 28 czerwca 2018. Dnia 30 czerwca 2020 Senat (Eerste Kamer) zatwierdził tą zmianę, która też weszła w życie 1 lipca 2020. Publikacja została ogłoszona dnia 15 lipca 2020.

Na wstępie: przedsiębiorstwa, które przystosowały się do poprzedniej zmiany i wprowadzonego już wcześniej - 18 czerwca 2016 roku prawa WAGWEU (Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie), nie muszą oczekiwać dużych zmian. Dwa lata temu Holandia negocjowała w UE warunki zmian dyrektywy i oczekiwała, że będą one wprowadzone, niestety już na tym etapie zostało parę spraw odrzuconych jak np. opłacanie II Filaru funduszy emerytalnych.

W biuletynie styczniowym informowaliśmy Państwa na temat większości zmian. Poniżej przedstawiamy już konkretnie zatwierdzone zmiany oraz sytuacje, związane z interpretacją poszczególnych aspektów, które są ważne dla przedsiębiorstw, delegujących pracowników do Holandii.

Warunki zatrudnienia po 12 miesiącach (lub 18 miesiącach)

Pracownikowi, po terminie 12 lub 18 miesięcy (w zależności od projektu lub innych podstaw, które dalej w artykule opiszemy) nalicza się takie samo wynagrodzenie, jakie posiada pracownik miejscowy, to znaczy zgodnie z prawem pracy i zbiorowymi układami, jeśli są powszechnie stosowane, prawo czasu pracy itp. W zmianie dyrektywy istniała możliwość przyjęcia także innych warunków jako powszechnie stosowane np. w sytuacji, kiedy nie ma zatwierdzonych zbiorowych układów, wtedy przedsiębiorstwo zagraniczne jak i przedsiębiorstwo miejscowe, może stosować minima według kodeksu pracy, które są niższe niż te w układach zbiorowych¹. To znaczy, że koszt pracownika jest również niższy. Jednak ze względów praktycznych Holandia nie użyła tej możliwości (tzn. wprowadzenia innych możliwości utrzymania wynagrodzenia, w terminie kiedy układy zbiorowe nie są zatwierdzone jako powszechnie stosowane), inaczej cały system ustalania układów zbiorowych musiałby zostać zmieniony, a co za tym idzie przedsiębiorstwa holenderskie musiałyby także wprowadzać każdą dodatkową zmianę. Natomiast jeśli mamy do czynienia z wynajmem pracownika, gdzie przedsiębiorstwo podlega prawnie pod zbiorowy układ dla Agencji Prac Tymczasowych (ABU), to w tym przypadku na podstawie art. 16, przedsiębiorca musi wypłacać wynagrodzenie, które stosowane jest w przedsiębiorstwie wynajmującym pracownika (tzw. inlenersbeloning). Nawet jeśli w przedsiębiorstwie wynajmującego zbiorowy układ nie jest powszechnie stosowany, wymagane jest utrzymanie tego samego wynagrodzenia, a to w celu zapobiegania konkurencji wewnętrznej.

Od 1 stycznia 2020 na podstawie prawa Wet Arbeidmarkt in Balans (WAB) także przedsiębiorca wynajmujący (klient) jest zobowiązany do przekazania warunków zatrudnienia przedsiębiorcy, oferującego swojego pracownika w celu jego delegowania. Poza tym, w momencie, kiedy przedsiębiorca

¹ Proszę nie zapomnieć, że jeżeli pracownik już pracował na podstawie układu zbiorowego i ma umowę o pracę lub aneks na podstawie zbiorowego układu, który był wcześniej powszechnie stosowany, warunki wynagrodzenia pozostają według starego układu zbiorowego. Nie ma znaczenia, czy jest się przedsiębiorcą zagranicznym czy miejscowym (tzw. doorwerking CAO)

wynajmujący delegował pracownika dalej, np. do swojego klienta, którego obejmuje inna branża i układ zbiorowy lub np. do Belgii, warunki wynagrodzenia najczęściej przez tegoż przedsiębiorcę nie były zmieniane. W przypadku np. Belgii grozi to poważnymi karami, z względu na sytuację, gdzie wynajmowanie pracownika związane jest z posiadaniem licencji. Od 1 lipca 2020 wymagane jest też, że wynajmujący przedsiębiorca, który deleguje pracownika dalej, zobligowany jest przekazać warunki zatrudnienia oraz wynagrodzenia jakie trzeba stosować przedsiębiorstwu, które nalicza płace i wypłaca pracownikowi wynagrodzenie. Kontrolowane to będzie poprzez system notyfikacji postedworkers.nl jak i inspekcję pracy.

Jak traktować termin 12 miesięcy (lub 18 miesięcy)

Z dniem 1 marca 2020 wprowadzono obowiązek meldowania projektów poprzez stronę internetową postedworkers.nl i z powodu późniejszego terminu wprowadzenia zmian prawnych, związanych z nowelizacją dyrektywy, będzie zachowana możliwość przedłużenia warunków zatrudnienia do 18 miesięcy dla każdego zgłoszonego projektu. To znaczy, że jeśli projekt został podany do rejestru z dniem 1 marca 2020 a prawo zostało zmienione z dniem 1 lipca 2020, przedsiębiorca, który był zgłoszony, w celu wykonywania usług z dniem 1 marca 2020, będzie miał możliwość przedłużenia terminu do 18 miesięcy.

Zgłoszenie przedłużenia przez system notyfikacji w SVB (postedworkers.nl) wiązać się będzie z tym, że w terminie od 3-go miesiąca przed zakończeniem terminu 12 miesięcy (w założeniu podawany termin wykonywania usługi) pojawi się w systemie meldunkowym możliwość zaznaczenia przedłużenia terminu. W ten sposób zaznacza się przedłużenie do 18 miesięcy, bez konieczności umotywowania (umotywowanie jest bardzo ważne przy kontroli inspekcji pracy), tutaj wystarczy tylko zgłoszenie przedłużenia terminu.

Przy zgłaszaniu usług, trwających dłużej niż 12 miesięcy, nie ma możliwości ubiegania się o przedłużenie terminu do 18 miesięcy. Trzeba stosować wtedy pełne warunki zatrudnienia już w 13 miesiącu delegowania. Zgłaszając usługi nie dłuższe niż 12 miesięcy i przedłużając je np. do 24 miesięcy, proszę wziąć pod uwagę fakt, że wtedy też nie ma możliwości przedłużenia terminu do 18 miesięcy. Trzeba w tym przypadku także od 13 miesiąca stosować pełne warunki zatrudnienia. Inspekcja pracy ma prawo do sprawdzenia umowy zawartej w związku z wykonywaną usługą. Jeśli umowa mówi o tym, że usługa trwać będzie dłużej niż 12 miesięcy, inspekcja ma prawo do anulowania przedłużenia warunków zatrudnienia a także może anulować i zlecić korektę płac, pod warunkiem, że zgłoszono pierwotnie krótszy termin a następnie zostało złożone zgłoszenie o przedłużeniu do 18 miesięcy.

Proponujemy Państwu, jeżeli nie macie faktycznie długiego projektu, lub delegujecie standardowo pracowników w sytuacji, gdzie nie ma mowy o terminowo zawartym projekcie, nie zgłaszać notyfikacji do postedworkers.nl od razu o dłuższych terminach niż 12 miesięcy. Sądzymy, że jest to łatwiejsze ze strony administracyjnej i zaoszczędzenie czasu poświęconego na uzupełnianie zgłoszeń.

Wymiana pracowników w obrębie tej samej funkcji, żeby „obejść” termin 12 (lub 18) miesięcy, jest traktowana jako utrzymanie pracownika po terminie 12 (lub 18) miesięcy, co wiąże się z zapewnieniem pełnych warunków pracy, tak jak i dla pracownika miejscowego. Podstawą jest tutaj : takie same usługi, taka sama praca, jak i takie samo miejsce wykonywania pracy.

Powyższe nie jest także bardzo ważne, jeżeli chodzi o określenie terminu 12 czy 18 miesięcy w celu utrzymania pełnych warunków wynagrodzenia, ze względu na fakt, że nie patrzymy na faktycznie okres

zatrudnienia pracownika na terenie Holandii, tylko na długość okresu wykonywanego projektu, zlecenia. To znaczy, że w sytuacji, kiedy pracownik już np. lata pracuje i był delegowany przez te lata, nie wiąże się to od razu z utrzymaniem pełnych warunków wynagrodzenia tylko dopiero w sytuacji kiedy:

- a. Licząc 18 miesięcy (jeśli wstępny projekt był zgłoszony na okres do 12 miesięcy i został przedłużony) od zgłoszenia projektu do systemu postedworkers w terminie od 1 marca 2020 do 1 lipca 2020 (prawo przejściowe)
- b. Projekt jest zgłoszony po 1 lipca 2020 i trwa dłużej niż 12 miesięcy (jest zgłoszony od razu powyżej 12 miesięcy lub przedłużenie wynosi więcej niż 6 miesięcy powyżej wcześniej zgłoszonego terminu 12 miesięcy), dopiero na podstawie zgłoszenia po 12-tym miesiącu pracy na danym projekcie.
- c. Projekt jest zgłoszony po 1 lipca 2020 i zakłada się, że będzie trwał krócej niż 12 miesięcy z późniejszym przedłużeniem o nie więcej niż 6 miesięcy, warunki zachowane dopiero powyżej 18-go miesiąca pracy na danym projekcie.

Według powyższego, pracownik może przechodzić od jednego do drugiego pracodawcy, bez utrzymania pełnych warunków wynagrodzenia po przekroczeniu 12 miesięcy jego pobytu, ze względu na fakt, że liczy się długość projektu. Toteż jeżeli przedsiębiorstwo wykonuje projekty, które są krótkoterminowe i nie dłuższe niż 12 miesięcy w różnych lokalizacjach (lub jednej lokalizacji, ale nie ma mowy o podpisywaniu oddzielnych zleceń z założeniem „obejścia” terminu 12 miesięcy), nie podliczamy projektów, żeby nie dojść do terminu 12 miesięcy w celu ominięcia użycia pełnych warunków wynagrodzenia. W tym przypadku może być tak, że takie przedsiębiorstwo, nigdy nie przejdzie na płacenie wynagrodzenia według pełnych warunków.

Miejsce pracy względem wykluczenia II Filaru funduszy emerytalnych i warunków zakończenia umowy o pracę

Rejestrowanie danych osobowych w systemie postedworkers.nl wiąże się z tym, że robione będą analizy pobytu i faktycznego miejsca pracy danego pracownika (niezależnie od tego przez kogo jest ten pracownik delegowany). Łatwiej będzie w tym przypadku udowodnić przez inspekcję pracy, że dana osoba posiada miejsce pracy na terenie Holandii. Większość firm, które od lat delegują pracowników non stop do Holandii, muszą się zastanowić nad tym, czy miejscem pracy nie jest już faktycznie Holandia. Wiąże się to nie tylko z utrzymaniem pełnego wynagrodzenia w rozumieniu nowelizacji prawa na podstawie dyrektywy, jak i faktycznie utrzymanie sytuacji pracownika na zasadach i podstawie pracownika miejscowego. Różnica jest w tym, że nowelizacja prawa na podstawie zmiany dyrektywy nie obejmuje:

1. Warunków związanych z zakończeniem umowy o pracę (pozostaje to według prawa kraju zatrudnienia). W tym przypadku - zakaz konkurencji i odprawy. To ostatnie jest bardzo ważne, bo każdy pracownik w Holandii od 1 stycznia 2020 ma prawo do odprawy. W tym przypadku nie dotyczy to pracowników delegowanych (na tej podstawie oczekujemy, że więcej przedsiębiorstw będzie delegowało pracowników do Holandii).
2. Dodatkowego funduszu emerytalnego (II Filar), co jest jednym z najwyższych kosztów wynagrodzenia, gdzie średnio jest to razem pomiędzy 12% a 30% od wartości brutto wynagrodzenia (pomniejszonego o wartość, która obejmuje filar 1 około 14.000-15.000 na podstawie roku). Oczekuję jednak, że fundusze emerytalne będą teraz miały podstawę do prowadzenia nowych spraw w celu egzekucji składek emerytalnych powyżej 12 miesięcy (gdzie

podstawą będzie ustalenie faktycznego miejsca pracy pracownika). Dotychczas już pare funduszy, w zależności od sytuacji, z sukcesem pobiera składki za pracowników delegowanych. Naturalnie pozostaną koszty funduszy szkoleniowych, funduszy socjalnych itp. które trzeba będzie opłacać.

W przypadku, kiedy będzie mowa o faktycznym miejscu pracy na terenie Holandii, obowiązują wtedy także powyższe punkty, dotyczące ewentualnego utrzymania zakazu konkurencji, opłaty odprawy i naliczenie (przeważnie wstecz) funduszu emerytalnego według II Filaru. A to może postawić w trudnej sytuacji przedsiębiorcę, który deleguje pracowników.

Ministerstwo, poprzez nowelizację prawa, założyło także rozszerzenie kontroli dotyczących tego, czy pracownicy są przenoszeni z jednej firmy do drugiej w celu ominięcia przepisów prawa, gdzie faktycznie można sytuację określić jako miejsce pracy na terenie Holandii.

Wynagrodzenie

Kraje zobowiązane są do publikowania warunków zatrudnienia na jednej oficjalnej stronie internetowej. Sądzymy, że nie jest to do zrealizowania i będzie dużo odniesień dotyczących zbiorowych układów, różnych praw itp. W przypadku, kiedy będą narzucane na przedsiębiorstwa kary, ważne jest sprawdzenie czy na stronie internetowej opublikowane zostały warunki zatrudnienia. Jeżeli nie były, może to być podstawą do odwołania.

W zmianie dyrektywy są ujęte założenia, dotyczące komponentów wynagrodzenia. Holandia zarzucała, że niektóre kraje stosują możliwość wypłaty diet lub innych dodatków pracownikom, które nie są oskładkowane oraz uzupełniają wynagrodzenie które jest niższe, niż powinno być utrzymane na terenie Holandii. Poza tym też twierdzono, że niektóre komponenty dotyczą wymaganych kosztów delegowania (transport, pobyt), a nie wynagrodzenia. W zmianach dyrektywy brane było to pod uwagę, co znaczy, że niektóre sytuacje nie są już możliwe, jak np. wypłacenia diet uzupełniając wynagrodzenie pracownika do wysokości kwoty prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia². To podstawowe wynagrodzenie jest za niskie, a dieta jest w zasadzie rekompensatą kosztów związanych z pobytem za granicą i nie jest częścią wynagrodzenia, tylko ewentualnym świadczeniem.

Holandia już wcześniej w poprzedniej zmianie dyrektywy w formie prawa WAGWEU z dniem 18 czerwca 2016 a nawet jeszcze wcześniej z przyjęciem prawa WAS (Wet Aanpak Schijnconstructies) od 1 lipca 2015 wprowadziła wymóg specyfikacji na paskach wypłat, również powyżej wspomniana problematyka z dietami została rozwiązana. Podstawą do tego była wypowiedź sądu z Poznania, gdzie w sytuacji delegowania pracowników wypłacenie diet określono jako niemożliwe (tylko i wyłącznie w trakcie wyjazdów służbowych). Na tej podstawie większość przedsiębiorstw przeszła na naliczanie płac według wymogów wynagrodzenia w Holandii, a później korygowania podstaw do ZUS z ujęciem diet i z utrzymaniem zmian naliczania podstaw do ZUS z dnia 1 października 2016, co po wprowadzeniu nowelizacji prawa jest nadal możliwe.

Zachowując powyższe zasady, większość przedsiębiorstw (z Polski) była już w roku 2016 przygotowana do utrzymania wynagrodzenia wymaganego według nowelizacji prawa z dniem 1 lipca 2020.

Jeśli przejdziemy do sytuacji, w której pracownik ma otrzymać pełne wynagrodzenie (po terminie 12 lub 18 miesięcy lub wcześniej, kiedy jest wymiana pracownika na danym stanowisku), tak jak pisałem

² W roku 2020 jest to miesięcznie: 5227 PLN

powyżej, nie ma podstaw do naliczenia II Filaru emerytalnego i nie dotyczą też warunki zakończenia umowy o pracę, według prawa w Holandii. Co jednak pozostaje, to składki na poczet funduszy szkoleniowych, funduszy socjalnych, ubezpieczenia wymagane według układu zbiorowego, jak i inne wymogi dotyczące bardziej stosunku pracy niż wynagrodzenia. Zapisane są one w zbiorowym układzie pracy (kiedy jest powszechnie stosowany lub jest tzw. doorwerking).

W Holandii jest parę układów zbiorowych dostępnych w języku polskim lub angielskim. Oczekujemy, że więcej układów zbiorowych zostanie przetłumaczonych na różne języki w tym także na j.polski i zostaną opublikowane na stronach internetowych. Proponuję nie podejmować próby tłumaczenia układów zbiorowych.

Z naszej strony możemy przedstawić jakie komponenty wynagrodzenia w danym układzie zbiorowym należy stosować w terminie przed, jak i po osiągnięciu 12 lub 18 miesięcy.

Proszę się liczyć z tym, że w zależności od zbiorowego układu pracy, różnica w kosztach pracowniczych może być podwyższona o około 2-5%. Naturalnie w tej sytuacji, gdzie jest mowa o tym, że stosuje się już podstawy WAGWEU jako wyjściowe wynagrodzenie z zbiorowego układu (a później poprzez diety są korekty do ZUS).

Czy po terminie 12-18 miesięcy będą płacone składki społeczne w Holandii

Jeśli pracownik posiada formularz A1, składki będą opłacane nadal w kraju, w którym został formularz A1 wydany. Także po przekroczeniu terminu 12 lub 18 miesięcy, kiedy pracownik przechodzi na pełne warunki wynagrodzenia.

Podsumowanie

Efekt nowelizacji prawa nie ma ogromnego wpływu na wynagrodzenie, jeśli przedsiębiorca stosuje poprawnie prawo WAGWEU i zbiorowe układy od 18 czerwca 2016. Efekt kosztowy szacujemy pomiędzy 2 - 5% w zależności od zbiorowego układu. Dla przedsiębiorcy, który wykonuje projekty krótkoterminowe (w różnych lokalizacjach lub jednej lokalizacji, ale nie ma mowy o omijaniu prawa poprzez podpisywanie umów krótkoterminowych, żeby obejść termin 12 - miesięczny) do 12 miesięcy zmiana dyrektywy nie ma wpływu. Dla przedsiębiorcy, wynajmującego pracowników przed 1 marca 2020 lub od tego terminu, obowiązek płacenia wynagrodzenia na pełnych warunkach jest dopiero po 18-tym miesiącu od zgłoszenia projektu (prawo przejściowe). Dla przedsiębiorców, projektów zgłoszonych po 1 lipca 2020 jest to w zależności od sytuacji: po 12 lub 18 miesiącach od terminu zgłoszenia projektu.

Przygotowano 18 lipca 2020

Autor: J.W. (Jarek) Solowski, dyrektor Solowski Consultancy BV

Utrechtseweg 103

3702 AB Zeist

Tel: +31 (0)303040 220

Fax:+31 (0)303040 221

E-mail: info@solowski.com