

## **Zmiana dyrektywy o delegowaniu do pracy, koniec delegowania międzynarodowego**

### **Wprowadzenie**

23 października 2017 r. kraje Unii Europejskiej zgodziły się na zmianę dyrektywy o delegowaniu pracowników. Oznacza to, w świetle obowiązującego prawodawstwa, koniec delegowania w obecnej formie. Konkurencyjność europejskich przedsiębiorstw spadła. Przyczyna jest następująca. Do tej pory firmy zagraniczne, delegujące pracowników do pracy, mogły skorzystać z obniżonych składek na ubezpieczenia społeczne w kraju zamieszkania, kraju siedziby te same firmy (jeśli zatrudnieni byli na podstawie A1). Przedsiębiorstwa te stosowały się tylko do podstawowych zasad Zbiorowego Układu Pracy tzw. CAO (tj. nie do całego CAO) i nie opłacały składek na rzecz pracowniczych funduszy emerytalnych i innych powiązanych funduszy, dzięki czemu koszt pracy tych firm za pracownika często wynosił kilka euro za godzinę mniej (między 3 a 4 euro w przypadku Polski), niż za pracownika zatrudnianego zgodnie z warunkami zatrudnienia obowiązującymi w Holandii.

### **Główny problem z delegowaniem międzynarodowym**

W ostatnich latach widzieliśmy jak międzynarodowi usługodawcy, pracujący na rynku holenderskim dłuższy okres czasu, nie przechodzą do pełnych warunków zatrudnienia według CAO i opłaty składek na rzecz pracowniczych funduszy emerytalnych, a także innych powiązanych funduszy. Pracownicy tych firm po upływie dwóch lat, czyli czasie obowiązywania A1, byli zatrudniani na okres dwóch miesięcy w kraju zamieszkania, po czym delegowano ich z powrotem do pracy za granicę (lub przez cały okres przejściowy po prostu opłacano za nich składki na ubezpieczenia społeczne w Holandii). Oznacza to, że minęła sytuacja delegowania krótkoterminowego. Odnosi się to zarówno do podwykonawstwa, jak i wysyłania do pracy (w formie krótkoterminowego zatrudnienia lub delegowania).

Przez lata poprzedzające rok 2016 delegowanie do pracy było tańsze, ale od roku 2012, kiedy to Minister Spraw Społecznych i Zatrudnienia, pan Asscher zaczął wprowadzać swoje plany dotyczące rynku pracy, sytuacja zaczęła się zmieniać. Zaczęło się od Ustawy o alokacji pracowników przez pośredników (Wet allocatie arbeidskrachten door Intermediairs, tzw. WAADI), następnie w roku 2013 podpisano umowę pomiędzy rządem, a organizacjami pracowników i pracodawców, co spowodowało ściślejsze kontrole, po czym weszło w życie (już wcześniej ustalone) 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<sup>1</sup> dotyczącej delegowania pracowników w wielu innych krajach. W 2014 r. poprawka została ratyfikowana, a pierwsza zmiana została wprowadzona 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). Wszystkie wyżej wymienione działania powodują, że delegowanie pracowników do pracy za granicę nie jest już tak opłacalne.

### **Koszt własny anno 2016**

Najważniejszym powodem, dla którego delegowanie międzynarodowe nie jest już tak tanie, jest konieczność spełnienia warunków zatrudnienia zgodnie z dyrektywą dotyczącą delegowania. Jak wspomniano powyżej, podjętych zostało wiele działań, ale w międzyczasie obserwujemy nieustający

---

<sup>1</sup> Dyrektywa 2014/67/EU, 15 maj 2014

spór pomiędzy pracodawcami i organizacjami kontrolującymi w imieniu uczestników CAO w sprawie treści prawa WAGA i jego wdrażania w ramach CAO. Tylko kilka CAO naprawdę zastosowało się do zmian, wprowadzając w życie nowe przepisy, które muszą być przestrzegane przez zagranicznego usługodawcę zgodnie z prawem WAGA. Najbardziej znane są CAO budownictwa (budownictwo i infrastruktura) oraz ABU CAO dla pracowników tymczasowych. W ostatnich latach dołączyło do nich jeszcze kilka. Obecnie warunki zatrudnienia zgodne z prawem WAGwEU, są szczegółowiej nazwane i zawierają najważniejsze elementy, jeśli chodzi o warunki pracy. Oprócz tego nowe przepisy zakładają, że pracodawca nie może dokonywać odliczeń za zakwaterowanie<sup>2</sup>. Podstawą do wprowadzenia tego przepisu jest prawdopodobnie orzeczenie Europejskiego Trybunału Prawnego w sprawie firmy Elektrobudowa SA<sup>3</sup>, w którym sąd orzekł, co zalicza się do wynagrodzenia minimalnego, a co nie.

Obecnie, gdy zagraniczny usługodawca od 18 czerwca 2016 r. musi przestrzegać przepisów prawa WAGwEU i kiedy w dużej mierze jasne jest, które artykuły muszą być stosowane w odpowiednim CAO, w ramach którego usługodawca objęty jest zakresem umowy, i który został ogłoszony przez Ministra Spraw Społecznych i Zatrudnienia jako powszechnie utrzymany, które to przepisy mówią, że to usługodawca musi pokryć wszystkie koszty związane z delegowaniem, tj. koszty zakwaterowania, transportu i wydatków na miejscu, koszt własny w dniu 18 czerwca 2016 r. jest niemal równoważny (lub nawet wyższy w zależności od kosztu pobytu) w stosunku do pracownika, który został zatrudniony zgodnie z warunkami zatrudnienia w Holandii. W przypadku tych usługodawców, którzy są zobowiązani do opłacania pracowniczego funduszu emerytalnego i innych powiązanych funduszy w pierwszym dniu oddelegowania, koszty pracownika są natychmiast wyższe, niż koszty pracownika zatrudnionego w Niderlandach zgodnie z pełnymi warunkami zatrudnienia i ponoszącym własne koszty zakwaterowania. Opieramy to na obliczeniach przeprowadzanych przez nasze biuro w odniesieniu do polskiego usługodawcy, który wysyła swoich pracowników do Holandii.

Podsumowując, robienie sobie kłopotu polegającego na tym, że zagraniczny usługodawca musi posiadać dwie administracje, jedną zgodną z holenderskim prawem oraz zagraniczną, zgodną z przepisami wprowadzonymi w 2016 r., nie jest już interesujące z biznesowego punktu widzenia. Dlatego wielu usługodawców decyduje się na przeprowadzenie siedziby swojej firmy bezpośrednio do Holandii i świadczenie usług zgodnie z holenderskimi warunkami zatrudnienia. Nie chodzi już tylko o cenę, ale o zaferowanie pracownika z odpowiednią wiedzą i doświadczeniem, których prawdopodobnie brakuje na holenderskim rynku pracy.

### **Nowe zmiany w dyrektywie i konsekwencje dla delegowania międzynarodowego**

Nowe poprawki do dyrektywy, które ograniczą długoterminowe delegowanie pracowników, położy kres obchodzenia obowiązku zatrudniania według warunków pracy w kraju, do którego zostali wysłani. Okres ten skraca się do 12 miesięcy z możliwością przedłużenia o 6 miesięcy (prawdopodobnie w przypadku dużych projektów budowlanych, w których projekt trwa dłużej, niż rok).

Powyższe oznacza również, że staje się jasne, kiedy należy opłacać składki na rzecz pracowniczych funduszy emerytalnych oraz innych funduszy powiązanych. Obecnie jest to jasne tylko w przypadku agencji prac tymczasowych i pośredników, w przypadku których Holandii można uznać za kraj pracy. Oczekujemy jednak, że w okresie przejściowym, który jest ustalany na trzy lata z możliwością przedłużenia o jeden rok, walka o przymus opłacania składek będzie kontynuowana. Pracownicze

---

<sup>2</sup> Besluit minimumloon en minimumvakantiebijslag (Decyzja o wynagrodzeniu minimalnym i minimalnym dodatku urlopowym), Staatsblad 2016, 419

<sup>3</sup> Sprawa: C-396/13

fundusze emerytalne mają teraz dodatkowy argument; Decyzja, którą obecnie podjęła Unia Europejska, określająca charakter krótkoterminowości na 12 miesięcy.

### **Wniosek**

W Holandii, począwszy od wprowadzenia przepisów w roku 2012, do ostatniej zmiany w roku 2016, zagraniczny pracownik zatrudniany jest na prawie takich samych warunkach zatrudnienia, jak pracownik, który jest zatrudniony zgodnie z prawem holenderskim i cieszy się pełnymi prawami. W przypadku zagranicznego usługodawcy, który musi zapłacić koszty zgodnie z prawem obowiązującym w Holandii oraz opłacić koszty zakwaterowania oraz delegowania, cena oddelegowanego pracownika jest prawie równa cenie pracownika, który został zatrudniony zgodnie z holenderskimi warunkami zatrudnienia. Zagraniczny usługodawca czy agencja pracy tymczasowej, dla których krajem pracy jest Holandia i którzy są zobowiązani do opłacania składek na rzecz pracowniczych funduszy emerytalnych i innych funduszy powiązanych są zatem drożsi, niż holenderscy usługodawcy. Opieramy to na obliczeniach przeprowadzanych przez nasze biuro w odniesieniu do polskiego usługodawcy, który wysyła swoich pracowników do Holandii.

W nowej zmianie dyrektywy o delegowaniu nie tyle chodzi o wprowadzenie zmian w warunkach pracy, które mają być stosowane w Niderlandach, to zostało już jasno określone w prawie WAGwEU w roku 2016. Chodzi raczej o fakt, że delegowanie długoterminowe zostanie ograniczone. Oznacza to, że usługodawca musi przestrzegać pełnych warunków zatrudnienia po upływie 12 miesięcy lub 18 miesięcy. Wprowadza to również jasność w kwestii obowiązku opłacania składek na rzecz pracowniczych funduszy emerytalnych oraz funduszy powiązanych, który wchodzi w życie po okresie krótkoterminowym. Do tego czasu wojna o premie trwa. Okres przejściowy wynosi przecież 3 lata z możliwością przedłużenia o 1 rok, ale wynosi 3 lata i wejdzie w życie w połowie października 2020 roku.

Można przewidzieć, że zagraniczni usługodawcy będą zakładać w Holandii firmy tylko wtedy, gdy będą mogli oferować dobrych pracowników. Brak znajomości wielu przepisów ograniczających międzynarodową delegację do Holandii powoduje, że wielu usługodawców zakończy (w sposób wymuszony) działalność zagraniczną. Właśnie w momencie, gdy w Holandii brakuje pracowników w budownictwie, sektorze metalowym i rolnictwie, czyli tam, gdzie istnieje zapotrzebowanie na zatrudnianie krótkoterminowe.

Data: 01.11.2017 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](mailto:info@solowski.com)