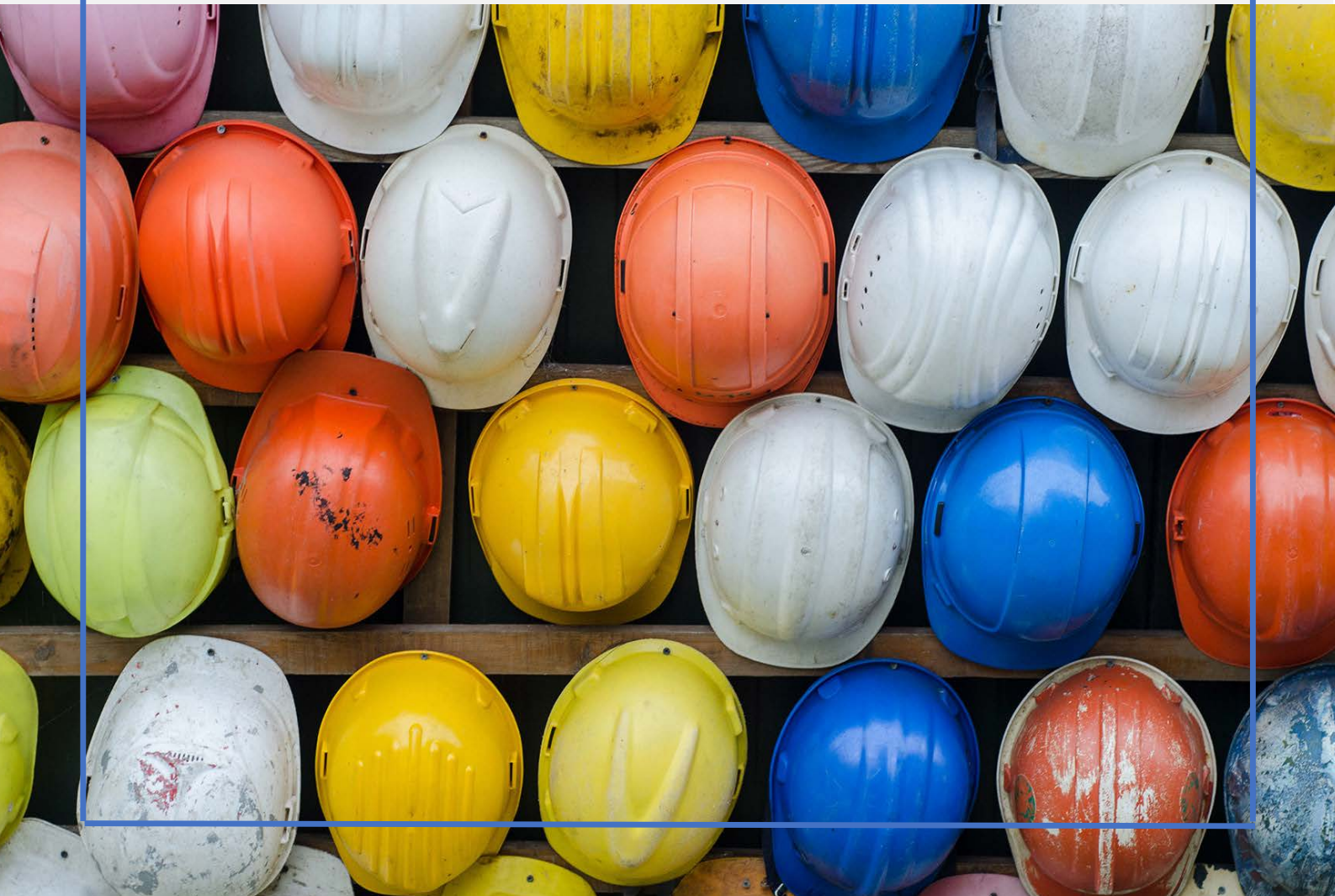


Wytyczne

Transnarodowe umowy dwustronne między Francuskim Funduszem Strukturalnym i Funduszami Sektorowymi działającymi w innych krajach UE

Autor: Frédéric Turlan (IR Share)

marzec 2021



Ryzyka lub problemy, o których mowa w umowie

Od początku 2000 roku rośnie liczba zagranicznych firm, które wygrały publiczne lub prywatne kontrakty budowlane we Francji. Pięć regionów skupia 70% pracowników delegowanych we Francji: Grand-Est (104 000 pracowników delegowanych w 2018 r.), na granicy z Niemcami, Ile-de-France (92 000), Auvergne-Rhône Alpes (74 000), na granicy z Włochami, Haut-de-France (65 000), na granicy z Belgią i Provence-Alpes-Côte-d'Azur (77 000), również na granicy z Włochami.

We Francji trzy sektory w szczególności korzystają z działalności pracowników delegowanych: przemysł (80 560 deklaracji i 165 005 pracowników delegowanych), roboty budowlane i publiczne, (52 509 deklaracji i 123 167 pracowników delegowanych) oraz rolnictwo (23 981 deklaracji, 74 255 pracowników delegowanych).

Jednocześnie francuskie firmy w coraz większym stopniu działają w krajach sąsiadujących, zwłaszcza w Niemczech, Belgii, Hiszpanii, Włoszech i Wielkiej Brytanii.

Tendencje te spowodowały wzrost mobilności pracowników, zwłaszcza poprzez delegowanie, co miało istotne konsekwencje dla zarządzania wynagrodzeniami i płacami, co może być szczególnie uciążliwe zwłaszcza dla MŚP.

W rzeczywistości Francja i kraje sąsiadujące, takie jak Niemcy i Włochy, opracowały system pośrednictwa w zakresie wynagrodzeń pracowników budowlanych za pomocą funduszy sektorowych, który ma zagwarantować stabilność dochodów pomimo czasowego zawierania umów w tym sektorze lub nagłego przerwania pracy z powodu niekorzystnych warunków pogodowych.

Pomimo pewnych różnic w organizacji terytorialnej, modelu własności i świadczeniach, te fundusze sektorowe obsługują około 30% wynagrodzenia brutto pracowników za pomocą "składek" wpłacanych przez pracodawcę do funduszu, co z kolei uprawnia pracowników do szeregu świadczeń (np. wynagrodzenia za urlop, złej pogody, wynagrodzenia za staż pracy, dostępu do kształcenia zawodowego...).

Oznacza to, że w każdym przypadku, gdy pracownik jest wysyłany za granicę, pracodawca powiadamia właściwy fundusz w kraju wysyłającym i przyjmującym w celu zawieszenia płatności w poprzednim i wniesienia wkładu do tego ostatniego.

Z kolei pracownicy uzyskaliby prawo do świadczeń na z zagranicznych funduszy sektorowych, o które mogą ubiegać się po powrocie, realistycznie po zakończeniu delegowania.

Przedsiębiorstwa z sektora budowlanego, które mają siedzibę poza terytorium Francji, muszą przystąpić do francuskiego funduszu wynagrodzeń wakacyjnych (Congés Intempéries BTP CIBTP), ustanowionego na szczeblu lokalnym, zgodnie z kodeksem pracy. Fundusze te są monitorowane i koordynowane na szczeblu krajowym przez Union des Caisses de France(UCF). UCF jest zarządzany przez reprezentatywną organizację pracodawców w sektorze budowlanym.

Wyjątkiem od zasady jest zawarcie umów dwustronnych podpisanych z niektórymi państwami członkowskimi UE. Na przykład: po szeroko zakrojonym badaniu zostało uznane powstanie równoważnego systemu uprawnień do urlopu między Francją a Niemcami. W tym kontekście w dniu 26 listopada 1997 r. między CIPTB-UCF a instytucją krajową SOKA-BAU została zawarta umowa o wprowadzeniu wyjątku.

Niniejsza umowa jest realizowana poprzez wymianę informacji. Fundusz urlopowy sprawdza, czy w okresie delegowania spółka jest odpowiednio zarejestrowana i jest na bieżąco ze składkami należnymi w odniesieniu do ogółu zadeklarowanych pracowników. Następnie fundusz sporządza zaświadczenie wskazujące, że firma jest na bieżąco z wszystkimi kwestiami formalnymi. Dokumenty są przekazywane przez fundusz państwa wysyłającego do właściwego funduszu państwa zatrudnienia za pośrednictwem UCF.

Cele

Główną cechą tego porozumienia jest udostępnienie uproszczonej procedury przedsiębiorstwom objętym systemem płatnych urlopów w sektorze budowlanym, przy jednoczesnym zapewnieniu zgodności z krajowymi przepisami dotyczącymi opłacania składek. Umowy mają następujące cele:

- a) zapobieganie delegowaniu pracowników do pracy jako czynnikowi napędzającemu proces dumpingu socjalnego;
- b) ochrona pracowników budowlanych zapewniająca ciągłość zapisów do ich funduszy sektorowych, dostęp do powiązanych świadczeń i ogólne wynagrodzenie porównywalne z wynagrodzeniem obowiązującym w kraju przyjmującym;
- c) ułatwienie przedsiębiorstwom budowlanym świadczenia usług za granicą;
- d) dzielenie się informacjami między partnerami społecznymi a funduszami sektorowymi w zaangażowanych krajach na temat warunków zatrudnienia w różnych krajach, w szczególności dotyczącymi struktury wynagrodzeń i roli funduszy sektorowych;
- e) zwalczanie pracy nierejestrowanej i nadzorowanie prawidłowego stosowania przepisów dotyczących umów zbiorowych.

"Uzasadnienie biznesowe" przyjęcia porozumienia z punktu widzenia różnych interesariuszy

Pracownicy:	W przypadku braku umów, składki pracowników delegowanych zostają podzielone na różne fundusze, co budzi ryzyko utraty niektórych elementów płac w kraju przyjmującym lub utraty ciągłości niezbędnej do nadawania uprawnień w kraju delegującym.
Firmy:	Umowy zapobiegają ryzyku podwójnej płatności przy jednoczesnym zmniejszeniu obciążeń administracyjnych dla pracodawców, którzy wchodzi w interakcje tylko ze swoim funduszem w kraju delegującym i w ich własnym języku. Opracowano standardowy formularz, który należy wypełnić i przesłać do instytucji krajowej, która prześle odpowiednie informacje instytucjom kraju przyjmującego.
Związki zawodowe:	Pod warunkiem, że ogólne koszty pracy między zaangażowanymi krajami są podobne, związki korzystają na ustanowieniu narzędzia, które zachęca do przestrzegania układów zbiorowych przez przedsiębiorstwa budowlane.
Organizacje pracodawców:	Organizacje pracodawców korzystają z ustanowienia narzędzia, które upraszcza wymogi administracyjne w przypadku delegowania do swoich przedsiębiorstw, zapewnia przedsiębiorstwom możliwość sprostowania ewentualnych błędów oraz zapewnia równe warunki działania przedsiębiorstwom na szczeblu międzynarodowym. Po raz kolejny podobieństwo poziomów wynagrodzeń w krajach objętych programem jest kluczowym warunkiem wstępnym uproszczenia, aby iść w parze z uczciwą konkurencją.
Fundusze sektorowe:	Fundusze korzystają z wprowadzenia łatwego narzędzia do zagwarantowania ciągłej przynależności i płatności przez firmy, oferując jednocześnie usługę docenianą przez ich podmioty stowarzyszone. ¹
Instytucje publiczne:	Instytucje publiczne (zwłaszcza instytucje ubezpieczeń społecznych) korzystają z większej pewności co do prawidłowego funkcjonowania przedsiębiorstw, zwłaszcza w przypadku gdy istnieją równoległe porozumienia w celu wymiany informacji z funduszami sektorowymi.

¹ Należy zauważyć, że SOKA-BAU nie zajmuje się wnioskami o wydanie francuskiego dowodu tożsamości BTP, który musi być przekazany UCF przez niemiecką firmę delegującą pracowników do Francji.

Główne cechy

Umowa umożliwia przedsiębiorstwu wysyłającemu wnoszenie wkładu do funduszu sektorowego kraju delegującego, a nie do funduszu kraju przyjmującego pracowników delegowanych. W tym celu firma musi przygotować oświadczenie, dostępne zarówno na stronie internetowej instytucji krajowej, w odpowiednich językach, zawierające: numer rejestracyjny lub kod identyfikacyjny, miejsce delegowania, rodzaj działalności, imię i nazwisko klienta, datę rozpoczęcia i zakończenia delegowania oraz nazwiska pracowników, którzy mają zostać oddelegowani.

W celu przyznania zwolnienia ze świadczeń, przedsiębiorstwo musi zademonstrować zgodność z zasadami wpłat na rzecz funduszu sektorowego w kraju wysyłającym i pozostać zgodne w okresie delegowania.

Biorąc pod uwagę przykład porozumienia UCF-ULAK, tekst jest uporządkowany w następujący²sposób:

- Preambuła przypominająca cel polegający na określeniu procedur dotyczących zwolnienia z opłat składkowych na rzecz funduszu sektorowego w kraju przyjmującym w przypadku delegowania.
- Pierwsza część dotycząca ustawodawstwa mającego zastosowanie w Niemczech i we Francji ze szczegółowym wyjaśnieniem przepisów w momencie podpisania umowy. Od czasu zawarcia umowy umowa nigdy nie została zaktualizowana, ale obie instytucje regularnie sprawdzają wszelkie zmiany zachodzące w ich kraju i informują o tym swojego partnera. Obie instytucje są natychmiast świadome zmian w danych i mają co najmniej jedno spotkanie w roku.
- Druga część określa cel porozumienia, o którym mowa powyżej.
- Trzecia część koncentruje się na zasadach procedur:
 - Podaje definicję kraju delegującego i kraju przyjmującego;
 - Zgadza się, że UCF będzie jedyną francuską instytucją zaangażowaną w porozumienie w imieniu kilku regionalnych oddziałów UCF we Francji (13 funduszy regionalnych). UCF jest odpowiedzialny za rozpowszechnianie informacji w ramach swojej sieci funduszy regionalnych oraz centralizację wniosków wysyłanych przez te fundusze regionalne.
 - Stanowi on, że jeżeli spółka jest zarejestrowana przez jedną z dwóch instytucji i wnosi na nią swój wkład (CIBTP-UCF lub ULAK), nie jest ona zobowiązana do bycia powiązaną z instytucją krajową kraju przyjmującego i nie będzie musiała płacić na jej rzecz żadnego wkładu.
 - Organizuje wymianę danych i zaświadczenia między dwiema instytucjami krajowymi w celu zapewnienia, że przedsiębiorstwo delegujące pracowników wpłaciło wkład do swojej instytucji krajowej.
 - Opisuje proces, który należy stosować w rzadkich przypadkach, gdy przedsiębiorstwo wysyła więcej pracowników delegowanych niż liczba wymieniona w oświadczeniu przesłanym do instytucji krajowej.

² ULAK jest funduszem płatnych urlopów i kształcenia zawodowego ustanowionym pod patronatem SOKA BAU (podobnie jak fundusz emerytalny ZVK).

- Zawiera on przepis wyjaśniający sytuację spółek powiązanych z instytucją krajową, ale zgodnie z ich działalnością nieobjętych instytucją krajową kraju przyjmującego. Na przykład, Urząd Celny w Niemczech, odpowiedzialny za kontrolę delegowania pracowników, może objąć francuską firmę na terenie, który nie jest związany z CIBTP-UCF ze względu na jej działalność, ale powinien być związany w Niemczech z ULAK, gdyby była to firma niemiecka.
- Zawiera przepisy dotyczące sytuacji pracowników umysłowych. Niemiecki program funduszy wakacyjnych obejmuje tylko pracowników fizycznych. Jeśli niemiecka firma deleguje pracownika umysłowego we Francji, umowa podkreśla, że firma musi przestrzegać francuskiego ustawodawstwa i układów zbiorowych, które mają zastosowanie do pracowników umysłowych.

W ostatniej części wspomniano, że instytucje muszą pokryć własne koszty. Ponadto podkreśla się, że zarówno wersja francuska, jak i niemiecka są wiążące i że umowa zostaje zawarta w nieograniczonym terminie.

Tabela 1. Stawki i parametry składek na 1.01.2021

Oplaty od wynagrodzenia brutto - Francja	Udział w wynagrodzeniu brutto	Oplaty od wynagrodzenia brutto - Niemcy	Udział w wynagrodzeniu brutto
Wynagrodzenie urlopowe	19. 80%	Wynagrodzenie urlopowe	15,40% (od stycznia 2019 r.)
Dodatek za kształcenie zawodowe		Dodatek za kształcenie zawodowe	Wszystkie obszary: 2,40% Z wyjątkiem Berlina: 1,65%
Renta uzupełniająca		Renta uzupełniająca	Niemcy Zachodnie: 3,0% Wschodnie Niemcy: 1,1% Berlin Zachodni: 3,0% Berlin Wschodni: 1,1%
Płaca za złą pogodę	0,74 (prace budowlane) lub 0,15% (inne)	Płaca za złą pogodę	2%
Bezpieczeństwo i higiena pracy (OPPBTB)	0.11%		
Świadczenia społeczne (APAS-BTP)	0.40%	Wydatki socjalne	Tylko dla Berlina: 5,7%
Praca tymczasowa	0.11%		
Wkład zawodowy w zależności od regionalnego układu zbiorowego	od 0,10% do 1,17%		
Łącznie	od 20,67% do 22,33% w zależności od charakteru działalności (praca budowlana lub inna) oraz lokalizacji siedziby pracodawcy.	Łącznie	Niemcy Zachodnie: 22,8 % Wschodnie Niemcy: 20,9% Berlin Zachodni: 27,75% Berlin Wschodni: 25,85%

Proces przyjmowania i rola różnych zainteresowanych stron

Niezbędne do stosowania umów były: (i) uznawanie składek na fundusze sektorowe i innych opłat w ramach minimalnych stawek wynagrodzenia delegowanych pracowników, do których mają prawo; (ii) uznawanie podobnych cech składek i opłat w krajach objętych programem.

We Francji zagraniczne przedsiębiorstwa z sektora budowlanego i robót publicznych muszą dołączyć do funduszu Congés Intempéries BTP (CIBTP), gdy tylko delegują pracowników do Francji, zgodnie z przepisami [Articles L.1262-4](#) i [D.3141-14](#) Kodeksu Pracy. Ostatni stwierdza, że system przewidziany w sekcji Kodeksu pracy dotyczącej funduszu urlopowego "ma również zastosowanie do przedsiębiorstw nie zarejestrowanych we Francji".

Zdarzeniem wywołującym obowiązek związania z funduszami CIBTP, jak również wynikające z tego obowiązki w zakresie deklarowania płac i opłacania związanych z nimi składek, jest zatem fakt, że firma wysłała pracowników na terytorium Francji.

Zasadzie tej towarzyszą wyjątki określone w [Articles D. 3141-26](#) i [D.3141-14](#) Kodeksu Pracy, W szczególności na podstawie tego ostatniego artykułu została zawarta przedmiotowa umowa dwustronna. Na przykład artykuł [D.3141-26](#) podkreśla, że *"przedsiębiorstwa wymienione w art. 3141-14, z siedzibą w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej lub w jednym z pozostałych państw będących sygnatariuszami umowy o europejskiej strefie gospodarczej, może być zwolniona z obowiązków określonych w podsekcji dotyczącej przedsiębiorstw sektora budowlanego, "jeżeli mogą udowodnić, że ich pracownicy korzystają z prawa do płatnego urlopu przez okres oddelegowania na warunkach co najmniej równoważnych warunkom przewidzianym w ustawodawstwie francuskim".*³

W Niemczech zasadność umów jest uznawana za pośrednictwem układu zbiorowego na szczeblu sektorowym. Artykuł 5 Nr 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz stanowi: "Układ zbiorowy, o którym mowa w sekcji 3, może określać [...] pobieranie składek i przyznawanie świadczeń w związku z uprawnieniami urlopowymi, jak określono w nr. 2 poprzez wspólną instytucję stron układu zbiorowego, w przypadku gdy zagwarantowano, że zagraniczny pracodawca nie jest jednocześnie zobowiązany do opłacania składek na rzecz tego wspólnego instrumentu i na rzecz porównywalnego instrumentu w kraju siedziby pracodawcy, a procedura stosowana przez wspólną instytucję stron układu zbiorowego pracy polega na uznaniu tych świadczeń, które zagraniczny pracodawca rozszerzył już na pracowników w ramach wykonywania ich prawa urlopowego przewidzianego w statucie, układzie zbiorowym pracy lub układzie indywidualnym".

Informacje na temat obowiązków pracodawców są dostępne na stronie internetowej SOKA-BAU w 14 językach z wyjaśnieniami na temat "[systemu funduszy urlopowych dla firm delegujących pracowników komercyjnych](#)". Informacje przekazywane są pracodawcom i pracownikom. Ulotka jest również dostępna we wszystkich 14 językach z różnymi innymi informacjami.

³ UCF udostępnia na swojej stronie internetowej ulotkę z [tekstami referencyjnymi](#) które są stosowane przez fundusz wakacyjny.

Aspekty prawne na szczeblu UE i krajowym ułatwiające lub utrudniające porozumienie

Podstawą prawną umów są akty krajowe transponujące dyrektywę o delegowaniu pracowników, w szczególności dotyczące prawa pracowników delegowanych do otrzymywania wynagrodzenia i minimalnego rocznego płatnego urlopu zgodnie z przepisami prawa lub rokowań zbiorowych obowiązującymi w kraju przyjmującym.

Jak wyjaśniono w sekcji "proces", we Francji zasadność umów jest uznawana również przez kodeks pracy i sektorowe układy zbiorowe zawarte przez reprezentatywnych partnerów społecznych.

W Niemczech zasadność umów jest uznawana przez obowiązujący układ zbiorowy pracy rozszerzony na wszystkich pracodawców i pracowników w sektorze budowlanym.

Zwolnienia z przynależności do funduszu sektorowego kraju przyjmującego uznaje się za zgodne z prawem, w każdym przypadku gdy pracownicy korzystają z porównywalnego poziomu ochrony w kraju wysyłającym. Porozumienia między funduszami sektorowymi wydają się być szczególnie odpowiednim narzędziem identyfikacji tych sytuacji, ponieważ gwarantują wzajemne zrozumienie podobieństwa ochrony transgranicznej, zmniejszając ryzyko konfliktu przepisów. Przyznając ciągłość składek na rzecz funduszy kraju wysyłającego, umowy utrzymują wszystkie elementy płac uważane za obowiązkowe na szczeblu krajowym.

Działania realizowane w celu wyeliminowania utrudnień

Strony sygnatariuszy utrzymują stałe relacje w celu sprawdzania firm i deklaracji. Ten zorientowany na współpracę dialog umożliwia rozwiązywanie przypadków nieprawidłowości. Strony mają co najmniej jedno spotkanie w roku i wymieniają dane i deklaracje. Proces ten nie jest jednak w pełni zdigitalizowany, co może prowadzić do pewnego opóźnienia. SOKA-BAU zauważyła również, że fundusze nie dzielą się danymi na temat niektórych pracodawców lub pracowników z zainteresowanymi stronami czyli związkami zawodowymi lub organizacjami pracodawców. Dane te są postrzegane jako dane osobowe i w związku z tym podlegają powiązanemu systemowi "szczególnej ochrony danych". Niemniej jednak SOKA-BAU ma dostęp do powiadomień, które przedsiębiorstwa delegujące są zobowiązane do przedkładania organom celnym.

Wyniki umowy

W 2020 r. 42 pracodawców wysłało 354 pracowników z Francji do Niemiec.

O PROJEKCIE

Celem projektu ISA jest promowanie i wzmacnianie międzynarodowej współpracy między władzami i interesariuszami zaangażowanymi w delegowanie pracowników w sektorze budowlanym, poprzez promowanie zawierania porozumień o wymianie informacji, których celem jest monitorowanie i ułatwianie delegowania pracowników.

Projekt będzie opierał się na praktykach istniejących między funduszami sektorowymi we Włoszech, w Niemczech, Austrii i Francji, gdzie fundusze sektorowe, wspierane przez rządy, wynegocjowały i z powodzeniem zawarły porozumienia upraszczające procedury niezbędne do delegowania pracowników za granicę, dając jednocześnie pracodawcom pewność, że delegowanie pracowników za granicę uwzględnia płatności należnych składników wynagrodzenia (takich jak dodatek urlopowy) i pozwalając łatwo sprawdzić odpowiednie informacje w kraju wysyłającym, jeśli zajdzie taka potrzeba.

www.isa-project.eu



Projekt jest realizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej.

Wyrażone opinie odzwierciedlają jedynie poglądy autorów.

Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w nim zawartych.