

MoveS seminar Poland

Changes to the social security coordination regulations
Posting of workers
European and Polish case-law

16/11/2022

Language: English/Poland

Simultaneous interpretation provided

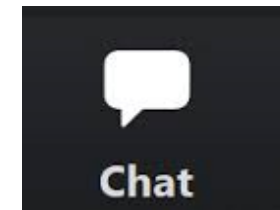
Housekeeping rules

participation to the debate

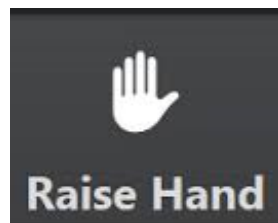
Chat

In case you would like to make a contribution during the seminar, please use the chat.

The chat can be used to intervene or ask for support.



Raise Hand



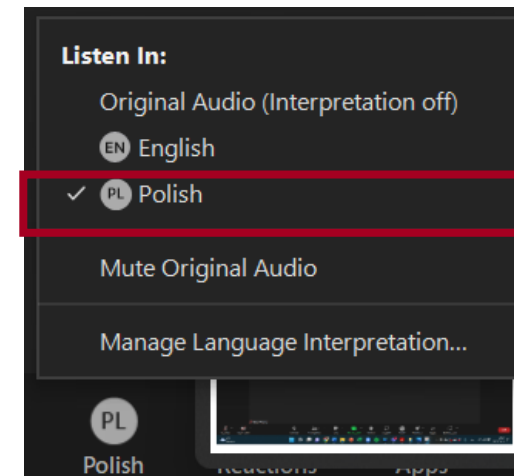
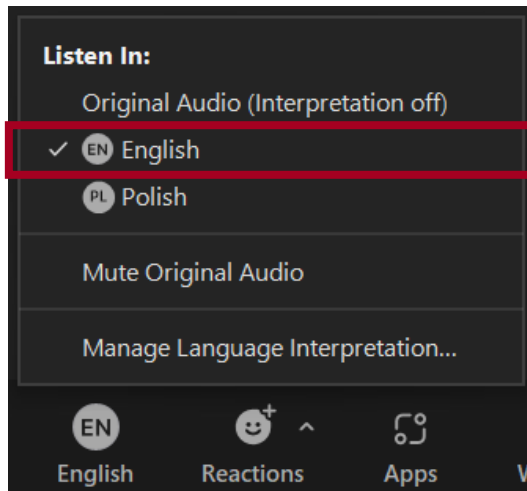
If you have a question, a comment, or you would simply make a contribution to the debate, you are encouraged to virtually raise your hand during the seminar to signal that you would like to intervene. Please wait for the moderator to give you the floor.

Unless you are not given the floor, please keep your microphone and your camera off.

Housekeeping rules *interpretation tool*



Online language interpretation from Polish to English and from English to Polish is provided. Select "Interpretation" in the toolbar to use the interpretation option.



Housekeeping rules

issues and recording

- If you experience technical issues, please send a message in a chat or email us at moves.seminars@eftheia.eu.
- Kindly note that this meeting is being recorded, **only for minutes purposes and not for distribution.**

Agenda of today



Time	Topic & Speaker
8.55-9.00	Registration online participants
9.00-9.15	Welcome statement and opening of the seminar, Elżbieta Bojanowska, Gertruda Uścińska
9.15-9.25	Introduction to the MoveS network, Gertruda Uścińska
9.25-10.05	Recent developments at EU level on social security coordination, Benoît Abeloos, Hanna Schoels (EU Commission)
10.05-10.25	Debate
10.25-10.45	Social security coordination for posted workers – advantages and pitfalls, Grega Strban
10.45-11.05	The impact of posting of workers on the relationship between labour law and social security, Sophie Robin-Olivier
11.05-12.00	Panel & Discussion, Robert Lisicki, Jakub Kus, Andrzej Szybkie
12.00-12.15	Break
12.15-13.00	Verification of the applicable legislation and the protection of a migrant worker in the light of the Court of Justice of the European Union case-law, Andrzej Szybkie and Grażyna Sypniewska Debate
13.00-13.10	Summary and conclusion, Gertruda Uścińska

MoveS

project presentation

MoveS



EU-wide network
of independent legal experts
in the fields of
free **movement** of workers (FMW)
social security coordination (SSC)
& Posting



Deloitte.



Funded by the



- Funded by the European Commission (DG EMPL units E1 'FMW' and E2 'SSC')
- 32 countries covered (EU/EEA/CH/UK)
- Implemented by Eftheia, Deloitte Advisory & Consulting, University of Ljubljana, University of Poitiers
- Four-year project (2022-2025)

Objectives:

(1) To provide legal expertise in the areas of FMW, SSC and Posting

- **Legal Reports**
- **Bimonthly Monitoring Reports**
- **Ad hoc requests and comparative assessments**

MoveS Legal Reports

- 2020 *'The legal status and rights of the family members of EU mobile workers'*
- 2019 *'The application of the social security coordination rules on modern forms of family'*
- 2019 *'The application of free movement of workers and social security coordination rules by national courts' (2020)*
- 2018 *'Social security coordination and non-standard forms of employment and self-employment: Interrelations, challenges and prospects'*
- 2018 *'Consequences and possible solutions in case of lump sum payment of pensions, reimbursement of contributions and waiver of pensions in cross-border situations'*

Objectives:

(2) Disseminate expertise and increase experts' and practitioners' knowledge by means of:

- **National seminars**
- **Webinars**
- **Information tools & communication**
- **Training for EC staff**

Seminars & webinars

- 8 one-day seminars a year
- 3 webinars
- Audience: Representatives of competent authorities and institutions, social partners, NGOs, judges, lawyers and academics

	Date	Country (City)
1.	29/03	Portugal (Lisbon)
2.	09/05	Denmark (Copenhagen)
3.	10/06	Ljubljana (Slovenia)
4.	17/06	Belgium (Brussels)
5.	23/09	Iceland (Reykjavík)
6.	21/10	Spain (Madrid)
7.	26/10	Romania (Bucharest)
8.	16/11	Poland (Warsaw)

Webinars 2022

	Date	Topic
1.	18/03	Posting of workers: latest developments and prospects in social security and labour law
2.	24/06	Free Movement in the gig economy
3.	14/10	Remote work and FMW/SSC

Information tools & Communication



- [A-Z on social security coordination](#)
- [Social Security Coordination Regulations database](#)



Deloitte.



Funded by the



A-Z Information tool

- Moving & working in Europe
- Working in another EU country ▾
- EU social security coordination ▾
- Network of legal experts (MoveS) ▲
- Case law
- A-Z on social security coordination (FAQs)
- Social Security Coordination Regulations database
- Network of experts on statistics

A-Z on social security coordination (FAQs)

The 'A-Z of social security coordination (FAQs)' is a facility setting out the basic principles and frequently raised issues in field of social security coordination.

You are invited to first read the [introduction](#) into the theory of social security coordination and the coordination instruments of the European Union.

You will then find more in-depth information structured in 70 keywords. Each keyword provides answers to specific questions and includes plenty of practical examples and links to further information sources to guide you through this complex topic.

Some keywords provide you with specific definitions (e.g. self-employed person, frontier worker), while others explain the legislative aspects of certain procedures (e.g. cross-border medical care, posting of workers).

You can use this tool to expand your own knowledge or to find the answer to practical questions. All you have to do is click on the relevant keywords below in order to see more detailed information.

- | | | |
|---|--|--|
| <p>A</p> <p>Access to social assistance and other benefits not covered by the material scope of Regulation 883/2004</p> | <p>H</p> <p>Harmonisation of social security</p> | <p>P</p> <p>Paternity benefits</p> <p>Pensions</p> <p>Personal scope</p> |
|---|--|--|

Social Security Coordination Regulations database

(EC) Regulation No 883/2004	(EC) Regulation No 987/2009	(EC) Regulation No 1408/71	(EC) Regulation No 574/72												
<p>(EC) Regulation 883/2004</p> <p>TITLE 1: GENERAL PROVISIONS</p> <p>Art. 1: Definitions</p> <p>Art. 2: Persons covered</p> <p>Art. 3: Matters covered</p> <p>Art. 4: Equality of treatment</p> <p>Art. 5: Equal treatment of benefits, income, facts or events</p> <p>Art. 6: Aggregation of periods</p> <p>Art. 7: Waiving of residence rules</p> <p>Art. 8: Relations between this Regulation and other coordination instruments</p> <p>Art. 9: Declarations by the Member States on the scope of this Regulation</p> <p>Art. 10: Prevention of overlapping of benefits</p> <p>TITLE 2: DETERMINATION OF THE LEGISLATION APPLICABLE</p>		<p>(EC) Regulation 883/2004: Art. 1</p> <p>For the purposes of this Regulation:</p> <ol style="list-style-type: none"> 'activity as an employed person' means any activity or equivalent situation treated as such for the purposes of the social security legislation of the Member State in which such activity or equivalent situation exists; 'activity as a self-employed person' means any activity or equivalent situation treated as such for the purposes of the social security legislation of the Member State in which such activity or equivalent situation exists; 'insured person', in relation to the social security branches covered by Title III, Chapters 1 and 3, means any person satisfying the conditions required under the legislation of the Member State competent under Title II to have the right to 	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1054 1043 1302 1118">Implementing Articles of Reg. 987/2009</th> <th data-bbox="1302 1043 1538 1118">Corresponding Articles of Reg. 1408/71</th> <th data-bbox="1538 1043 1775 1118">Administrative Commission Decisions</th> <th data-bbox="1775 1043 2015 1118">Corresponding CJEU Case Law</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4" data-bbox="1054 1139 2015 1172">Implementing articles (EC) Regulation 987/2009 Articles</td> </tr> <tr> <td colspan="4" data-bbox="1054 1193 2015 1218">Art. 1</td> </tr> </tbody> </table>	Implementing Articles of Reg. 987/2009	Corresponding Articles of Reg. 1408/71	Administrative Commission Decisions	Corresponding CJEU Case Law	Implementing articles (EC) Regulation 987/2009 Articles				Art. 1			
Implementing Articles of Reg. 987/2009	Corresponding Articles of Reg. 1408/71	Administrative Commission Decisions	Corresponding CJEU Case Law												
Implementing articles (EC) Regulation 987/2009 Articles															
Art. 1															

Cooperation and networking


- **MoveS webpage (EUROPA)**

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1098&langId=en>


MoveS LinkedIn group:

MoveS – free movement and social security coordination




<https://www.linkedin.com/groups/4291726>






Home
My Network
Jobs
Messaging


MoveS - free movement and social security coordination

Recent

-  MoveS - free movement and s...
-  ESPN-MISSOC
-  European Social Observatory (...)

Groups


-  MoveS - free movement and s...
-  ESPN-MISSOC
-  European Social Observatory (...)

See all

Events +

Followed Hashtags

Discover more






Martin Andresen • 2nd
6mo • Edited

I have a question regarding the relationship between FMW and SSC for Third Country nationals (TCN), more specific unemployment benefits. As we know, TCN are covered by Regulation 883/2004 in most member states. This includes unemployment benefits. However, the Directive on union citizenship and also Regulation 492/2011 seems to apply only to EU / EEA citizens and their ...see more


1 1 comment

Like
Comment



Most recent ▾




Filip Van Overmeiren • 1st
Director Global Employer Services / Professor UGent & VUB

Hi [Martin Andresen](#), pertinent question and happy to discuss! Feel free to send me a message.

5mo

Like
1
Reply





Filip Van Overmeiren • 1st
Director Global Employer Services / Professor UGent & VUB


New CJEU case on unemployment benefits


[#socialsecuritycoordination](#) [#socialsecurity](#) [#unemployment](#) [#residence](#)

2mo










Funded by the



Thank you for your attention!

Contact us at:

MoveS@eftheia.eu



Recent developments at EU level on social security coordination

**European Commission, DG EMPL
Unit E2 – social security coordination**



Overview

1. Digitalisation of Social Security Coordination
2. Revision of Regulations 883/2004 and 987/2009
3. EU-UK relations
4. COVID-19 and telework



Digitalisation of Social Security Coordination

Electronic Exchange of Social Security Information (EESSI) – European Social Security Pass (ESSPASS)



What is EESSI?

EESSI connects electronically around 3.500 social security institutions across Europe, allowing for faster and secure exchanges of information, as required by EU social security coordination rules.

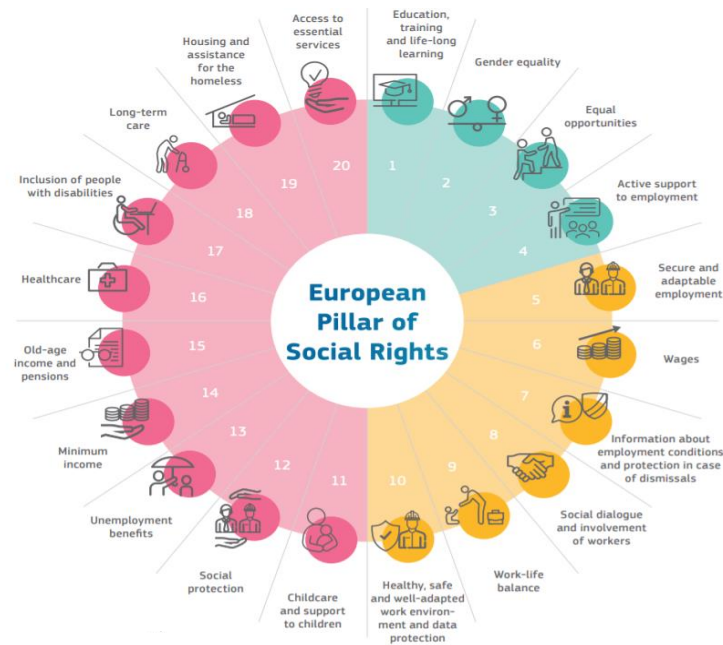
Benefits of EESSI

- Faster and secure information exchange → quicker and more efficient handling of social security coordination cases.
- Facilitating the implementation of social security coordination rules
- More accurate exchange and secure handling of data

EESSI: State of Play

- All 32 countries (27 EU Member States plus Iceland, Liechtenstein, Norway, Switzerland and the United Kingdom) connected to the system;
- 11 countries fully in production (with all Business Use Cases);
- Since 2019, more than 35 million electronic messages exchanged and 10.7 million cases handled
- Family benefits and Legislation Applicable sectors deployed by all countries
- Full implementation expected by June 2024

What is the ESSPASS pilot project?



ESSPASS pilot project to explore a digital solution to facilitate the exercise of citizens' social security rights across borders and help reduce the risk of errors and fraud.

ESSPASS pilot project

WHAT?

- Exploring a standard digital solution for the cross-border verification of social security entitlements and better fight against fraud.
- Digitalising procedures related to the Portable Documents and the European Health Insurance Card (EHIC).

In 2020, more than 3.7 million Portable Documents (PD) A1 were issued and almost 240 million EHIC were in circulation

STATE OF PLAY

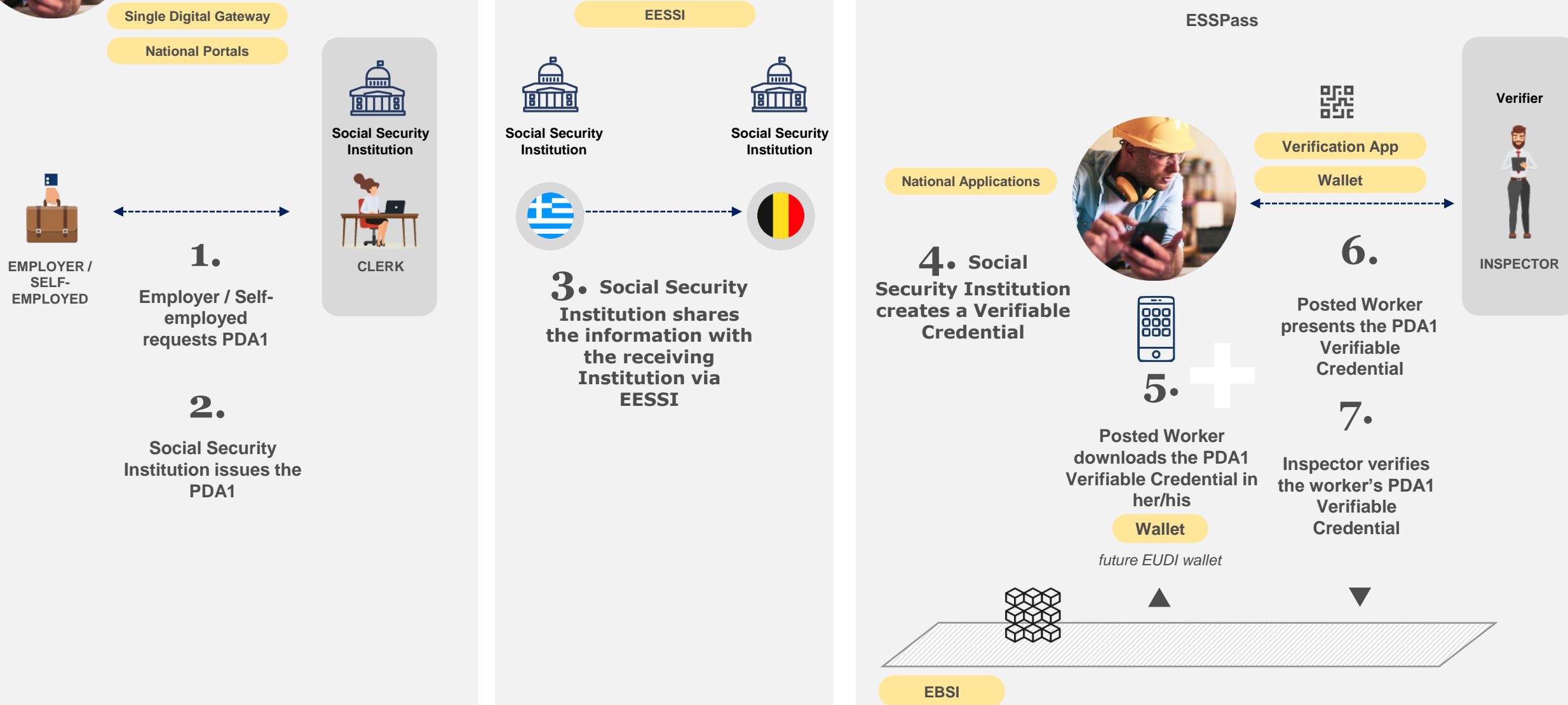
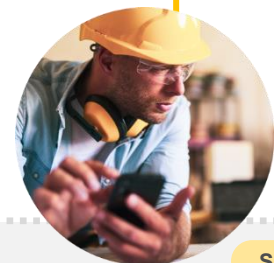
WHY DO WE NEED A PILOT?

- Prove technical feasibility
- Early identify legal and organisational constraints
- Assess costs, benefits and risks
- Verify and gain countries' true commitment

- Current phase of the project on PDA1, co-lead by DG EMPL and INPS (IT)
- Consortia of Member States applied for funding under the Digital Europe Programme to pilot PD A1 and EHIC as of 2023 (ongoing selection)
- 2023 CWP: Initiative on digitalisation of social security coordination, in connection with ESSPASS

Digitalisation of social security procedures: how it fits together.

REUSING AND LEVERAGING OTHER INITIATIVES



Revision of the social security coordination Regulations





State of play – formal steps

- Commission proposal adopted in December 2016
- Provisional agreement achieved between the negotiators of the European Parliament, the Presidency of the Council and the European Commission (March 2019 and December 2021)
- No qualified majority in Council
- Negotiations on-going

EU-UK relationship



EU-UK Withdrawal Agreement
EU-UK Trade and Cooperation Agreement



The EU-UK Withdrawal Agreement

- Entered into force on 1 February 2020
- Transitional period until 31 December 2020
- Part Two: Citizens' rights contains a chapter on social security coordination



Full Coordination (Art. 30)

Who benefits?

- Those who have continuously been in a cross-border situation involving the EU and the UK since before the end of the transition period and their family members / survivors
 - E.g. EU nationals residing or working in the UK since 2020 or earlier

Which rules apply?

- The complete social security coordination acquis (Regulations (EC) Nos 883/2004 and 987/2009)



Partial Coordination (Art. 32)

Who benefits?

- Persons who are not covered by Art. 30 but have been subject both to UK / EU social security legislation before the end of the transition period

Which rules apply?

- EU rules concerning the aggregation of periods, rights and obligations deriving from such periods
- EU rules regarding the coordination of sickness and family benefits
- General principles of the EU Regulations, such as equality of treatment



Other Aspects

- Triangulation: EU and UK have concluded agreements with Switzerland & the EEA EFTA States to protect persons in triangular situations
- UK has observer status in the Administrative Commission for the Coordination of Social Security Systems
- UK participates in the Electronic Exchange of Social Security Information for cases covered by the WA and bears the related costs
- Dynamic alignment in case the relevant EU Regulations are amended or replaced

EU-UK Trade and Cooperation Agreement (TCA)

- Agreed between the EU and the UK on 24 December 2020
- Entered into force on 1 May 2021 (already applied since 1 January 2021)



Main issues covered:

- Free Trade Agreement
- Framework for law enforcement and judicial cooperation
- Horizontal agreement on governance

Protocol on Social Security Coordination

Who is covered?

All persons who

- are or have been covered by the social security legislation of an EU Member State or of the UK
- are residing in an EU Member State or the UK
- are or have been in a cross-border situation between an EU Member State and the UK as from 1 January 2021

Protocol on Social Security Coordination

What is covered?

- Full coordination of all branches of social security coordination that are currently coordinated under Regulation 883/2004 except:
 - Family Benefits
 - Long-term care
 - Special non-contributory cash benefits
 - Assisted reproduction services
- Partial coordination: invalidity benefits and unemployment benefits

Protocol on Social Security Coordination

- Principle of non-discrimination between Member States
- Principle of equal treatment of persons covered
- Unicity of legislation
- Aggregation of periods of insurance/work/residence
- Waiving of residence clauses
- Sunset clause

Protocol on Social Security Coordination

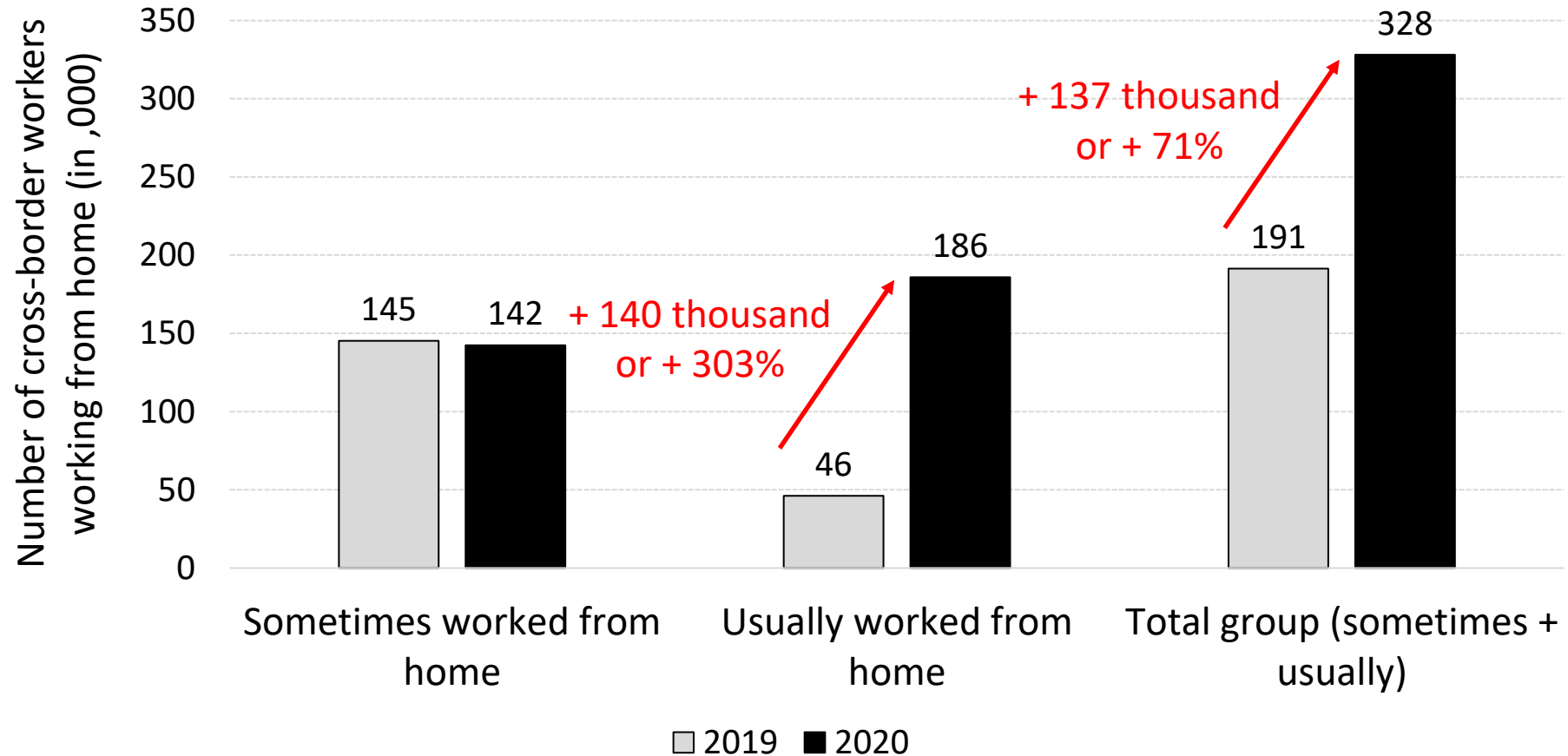
- The Protocol does not apply to:
 - Situations involving a UK national moving between two or more Member States → Regulation 1231/2010 applies
 - Cross-border situations involving Switzerland, Norway, Iceland and Liechtenstein
- The Protocol applies without prejudice to the Withdrawal Agreement
- The Protocol does not provide a right to reside and to work in respectively the UK or the EU
 - Only persons fulfilling the national requirements regarding visa/residence/access to the labour market can benefit from the Protocol



Covid-19 and Telework

Cross-border workers in the EU/EFTA working from home

Estimated number of cross-border workers working from home, in thousand



Source: Eurostat EU-LFS

Covid 19 and telework

- Telework was an important instrument to “flatten the curve” of COVID-19 infections.
- Telework in a Member State other than the competent (“usual”) Member State of employment due to COVID-19 did not lead to a change of applicable legislation.
- Telework should not have been hampered/delayed/interrupted (only) due to the application for a PD A1 and/or an exemption agreement.



Flexibility

- Key during COVID-19 pandemic, in a *force majeure* context → pragmatic solution
- The Administrative Commission (AC) adopted a **Guidance Note** for competent institutions, which was valid until 30 June 2022.
- Objective: to avoid changes of the applicable legislation due to Covid-related telework.

Telework beyond the pandemic

- Advantages for employers and workers: large-scale telework is here to stay
- In June 2022, the AC has endorsed a **new guidance note**:
 - flexible interpretation of the applicable legislation rules
 - transitory period of 6 months (1 July 2022 - 31 December 2022)
 - no change of applicable legislation during the transitory period to ensure a smooth and full application of the guidance note on 1 January 2023.
- The Commission and Member States' representatives in the AC set up a dedicated **working group**.



EMPL-E2-UNIT@ec.europa.eu

Visit us @ <http://ec.europa.eu/social>

Questions?

Social security coordination for posted workers – advantages and pitfalls

Prof. Dr. Grega Strban

MoveS seminar Poland, Changes to the social security coordination regulations, Posting of workers, The European and Polish case-law, Warsaw
16 November 2022, online

Introductory thoughts

- Promotion of movement in the EU
 - Coordination of social security systems
- Modifications in
 - Patterns of movement
 - Organisation and nature of work
- Posting (secondment) of workers
 - Social security law

Determining applicable legislation

- One of the basic principles of social security coordination
- Unity of applicable legislation
 - Positive and negative conflicts of law
 - General principles *lex loci laboris /lex loci domicilii*
- This principle
 - is applied exclusively
 - has overriding effect

Posting

- Exception from *lex loci laboris* rule
- Member States involved
 - Sending MS („the posting State“)
 - Host MS („the State of employment“)
- Purpose of posting?
 - Provision of services or not?
- Limitations?

Posting - limitations

- Work for the employer
 - Also during the time of posting
 - Employer normally carries out its activities in the sending MS?
 - Worker pursues activity on employer's behalf?

Posting - limitations

- Prior subject to social security legislation
 - Worker shall „continue“ to be subject to the legislation of sending MS
 - How long before posting?
 - At the same employer?
 - What about national rules?
 - Proposal of amending the implementing Regulation

Posting - limitations

- Time limits
 - 24 months
 - No prolongation
 - Host MS has no active role, but has to be informed
 - How to act, if:
 - Foreseen time of posting exceeds 24 months?
 - Work unexpectedly lasts longer than 24 months?
- Flexibility clause
- Reducing posting time?

Posting - limitations

- Prohibition of chain posting
 - Preventing permanent work in the host MS
 - Is replacement of posted worker admissible?
 - Is new posting of the same worker possible?

Posting – sincere cooperation

- Administrative cooperation
 - Portable document (PD) A1
 - Is it necessary for a worker to have it?
 - A1 constitutive element of posting?
 - National law?
 - Proposal for amending the Regulation
 - Doubts in validity/accuracy of A1?
- Principle of sincere cooperation of (sending and host) Member States

Posting – sincere cooperation

- Host MS may require verification
 - Annulment of A1
 - No agreement – Administrative commission...

Posting – sincere cooperation

- Recent CJEU judgments
 - C-784/19 *Team Power Europe*, EU:C:2021:427
 - C-370/17 and C-37/18 *Vueling*, EU:C:2020:260
 - C-17/19 *Bouygues travaux publics and Others*, EU:C:2020:379
 - C-410/21 *DRV*, pending
 - C-359/16 *Altun*, EU:C:2018:63
 - C-527/16 *Alpenrind*, EU:C:2018:669
 - C-620/15 *A-Rosa*, EU:C:2017:309

Posting and teleworking?

- AC Guidance Note on telework (2022)
 - Posting?
 - Simultaneous activities?
 - Flexibility clause?
 - Transitional period?

Special designation rules?

- Flight or cabin crew
- Highly mobile workers?
- Exceptions also in SSC for some activities (e.g. business trips)?

Concluding remarks

- Tense relationship between
 - Coordination of social security systems and
 - Freedom to provide services in the internal market
- Posting is regulated by
 - Labour law
 - Social security law
 - Tax law

Concluding remarks

- Social security aspect of posting are regulated in
 - National law and Regulation (EC) 883/2004
 - Unwanted paradox of a Regulation?
- Modifications of posting rules are necessary
- If posting rules cannot be applied, work can still be performed under the rules of the host Member State 😊

Questions?

The impact of posting of workers on the relationship between labour law and social security

Pr. Sophie ROBIN-OLIVIER
La Sorbonne school of law

University Paris 1 Panthéon Sorbonne

MoveS seminar Poland, Changes to the social security coordination regulations, Posting of workers, The European and Polish case-law, Warsaw

16 November 2022, online

Structure of the presentation

- I/ Dissociation of labour law and social security issues in EU law development
- II/ Problems and Evolution in the domain of posting of workers
- III/ Labour law and social security brought together in *Bouygues Travaux Publics*
- IV/ Conclusion - Perspectives

I/ Dissociation of labour law and social security issues in EU law development

Labour law

- Equal treatment
Mobile workers

- Applicable law
Mobile workers

- Harmonisation
All workers - Social policy

- Regulation of posting
Posted workers - Directive 1996/71

Social security

- Equal treatment
Mobile workers - Coordination

- Applicable law
Mobile workers - Coordination

II/ Problems and Evolution in the domain of posting of workers

- 1) Competition on labour costs / exploitation of differences between national systems continued (after D 96/71)

- 2) Social security aspects included in the regulation of posting (D 2014/67)

1) Competition on labour costs / exploitation of differences between national systems continued

- Construction

ECJ, *Altun*, C-359/16, 2018

- Meat sector

ECJ, *Alpenrind*, C-527/16, 2018

- Transport

ECJ, *Vueling*, C-370/17 and C-37/18, 2020

- Agriculture

Judicial court of Marseille, *Terra Fecundis*, 2021

- ...

2) Social security aspects included in the regulation of posting (D 2014/67)

Directive 2014/67/EU of 15 May 2014 on the enforcement of Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services

Social security is involved in:

- Evidence of genuine posting
- Back payments due to posted workers
- Subcontracting liability

Evidence of genuine posting

Recital 12

'The lack of the certificate concerning the applicable social security legislation referred to in Regulation 883/2004 of the European Parliament and of the Council **may be an indication that the situation should not be characterised as one of temporarily posting to a Member State** other than the one in which the worker concerned habitually works in the framework of the provision of services

Article 4

Identification of a genuine posting and prevention of abuse and circumvention

'In order to determine whether an undertaking genuinely performs **substantial activities** ... the competent authorities shall make an **overall assessment** of all factual elements characterising those activities... Such elements may include in particular:
'the place where the undertaking has its registered office and administration, uses office space, **pays taxes and social security contributions'**

Legitimization of formal (artificial, fraudulent) affiliation to a preferred national scheme?

Back payments due to posted workers

Article 11

Defence of rights — facilitation of complaints — back-payments

Member States shall in particular ensure that the necessary mechanisms are in place to ensure that the posted workers are able to receive:

... any ***back-payments or refund of taxes or social security contributions*** unduly withheld from their salaries

The liability of the employer extends to social security contributions when social security contributions (and rights) depend on the work relationship (labour law)

Subcontracting liability

Article 12

1. 'Member States may... take additional measures ... in order to ensure that in subcontracting chains ***the contractor of which the employer (service provider) ... is a direct subcontractor*** can, in addition to or in place of the employer, ***be held liable by the posted worker*** with respect to any outstanding ***net remuneration corresponding to the minimum rates of pay and/or contributions due to common funds or institutions of social partners in so far as covered by Article 3 of Directive 96/71/EC***

4. Member States may, in conformity with Union law, equally provide for ***more stringent liability rules under national law*** on a non-discriminatory and proportionate basis ***with regard to the scope and range of subcontracting liability***

Social security not referred to by Article 12(1) but can be included under Article 12(4)

III/ Labour law and social security brought together in *Bouygues Travaux Publics*

➤ The case

ECJ, *Bouygues Travaux public*, C-17/19 (2020)

➤ The problem of distinguishing rules concerning labour law and social security

➤ The solution worked out by the ECJ

The case

An operation to supply cheaper workforce through a chain of contracts for the construction of a nuclear reactor in France

24 After being awarded contracts for the construction of a new generation nuclear reactor, a pressurised water reactor known as 'EPR', in Flamanville (France), ***Bouygues, a company established in France, formed with two other undertakings, for the performance of those contracts, a limited partnership***, which subcontracted the contracts to an economic interest grouping that included, among others, Welbond, a company also established in France. ***That grouping itself used subcontractors, including Elco, a company established in Romania, and Atlanco Ltd, a temporary employment company established in Ireland with a subsidiary in Cyprus and an office in Poland.***

25 Following a complaint about the ***accommodation*** provided for foreign workers, ***strike action by temporary Polish employees concerning the absence or inadequacy of social security cover for accidents***, the discovery that there had been more than ***one hundred unreported workplace accidents***, and an investigation initially by the Nuclear Safety Authority and then by the police, Bouygues, Welbond and Elco were prosecuted for offences committed between June 2008 and October 2012, in particular, as regards Bouygues and Welbond, on ***charges of concealed employment and the unlawful provision of workers***, and, as regards Elco, on a charge of concealed employment

Concealed work (travail dissimulé) / undeclared work in the French labour code

Article L 8221-5 – definition of “concealed work”

1° intentionally failing to comply with the formality provided for in Article L. 1221-10, concerning the declaration prior to hiring;

2° or intentionally evading the issuance of a pay slip or equivalent document defined by regulation, or mentioning on the pay slip or equivalent document a number of hours worked that is less than the number actually worked...

3° or intentionally evading declarations relating to wages or social security contributions based on them to the bodies responsible for collecting social security contributions or to the tax authorities...

Employers are being prosecuted on charges of concealed employment ***for failure to submit, not only declarations regarding wages and social security contributions to the bodies responsible for collection of social security contributions,***

but also for ***failure to submit declarations of the names of employees prior to the engagement of workers***

The problem of distinguishing rules concerning labour law and social security

- Do effects attached to E 101 and A 1 Certificates ..., as regards the determination of the law applicable to the social security scheme and to the declarations of the employer to the social protection bodies, **extend to the determination of the applicable law as regards the law applicable with respect to employment law and the obligations incumbent on the employer, arising from the application of the employment law of the State in which the workers concerned by those certificates carry out their work,** and, in particular, extend to the declarations which must be made by the employer prior to the engagement of those workers
- The referring court is uncertain as to the effect of the certificates on such an obligation to make a prior declaration and, therefore, as to the consequences of those certificates with respect to the application to the workers concerned of the legislation of the host Member State in the area of employment law, that uncertainty arising on the assumption that that those certificates are valid

The solution worked out by the ECJ

- Certificate E101 and A1 ***are binding on the courts or tribunals of the host Member State solely in the area of social security***
 - ‘Those certificates therefore have no binding effect with regard to obligations imposed by national law in matters other than social security, ..., such as, inter alia, those relating to the employment relationship between employers and workers, in particular their employment and working conditions’

According to the applicants, on the contrary...

... the purpose of that declaration, ***although it is formally provided for by the labour code, is to verify whether a worker is affiliated to one or other branch of the social security scheme*** and, consequently, to ensure payment of social security contributions in France

That declaration should be made by employers to the social security bodies and is thus the means whereby the latter can verify compliance with national social security rules, in order to combat clandestine work

According to the French government...

... the declaration prior to the engagement of employees constitutes **an administrative simplification device allowing the employer to take a single step in order to complete simultaneously several formalities**, some of which admittedly concern social security, but which in no way involve affiliation to the French social security scheme

By providing the competent authorities with all relevant information concerning the future contractual relationship between the employer and the worker concerned, **that declaration makes it possible, inter alia, to ensure compliance with the terms and conditions of employment laid down by the national rules in the field of employment law** where a worker is, as in the case in the main proceedings, not posted within the meaning of those rules, but employed in France

Thus, the present dispute does not concern the payment of social security contributions in that Member State, but concerns compliance by the applicants in the main proceedings with all the French rules of employment law

Decision rests on national courts...

`it is for the referring court to determine whether the sole purpose of the obligation to make a declaration prior to engagement of employees laid down by the code du travail is to ensure that the workers concerned are affiliated to one or other branch of the social security scheme and, therefore, to ensure only compliance with the legislation in that area, in which case the E 101 and A 1 Certificates, issued by the issuing institution, would, in principle, preclude such an obligation,

or, alternatively, ***whether the purpose of that obligation is also, even in part, to protect the effectiveness of checks made by the competent national authorities in order to ensure compliance with conditions of employment and working conditions imposed by employment law***, in which case those certificates would have no effect on that obligation, given that that obligation cannot, in any event, entail that the workers concerned are affiliated to one or other branch of the social security system'

Cour de cassation, 4 November 2020, n° 991

Impact of the withdrawal of A1 certificates on concealment of employees and the resulting joint liability of corporations involved

Another question arises due to the withdrawal of certificates by the competent authority and the resulting liability of the principals who relied on these certificates...

In subcontracting chains, when the certificates are withdrawn, after having allowed the company that uses the services of a company established in another State to verify the regularity of the situation of the employees of its co-contractor, can it be considered that the principal has failed in his due diligence duty, in the context of the fight against undeclared work, and must therefore be considered liable, under the conditions of the French labor code, for the employees whose certificates were withdrawn after the end of the activity ?

IV/ Conclusion - Perspectives

- Posting of workers illustrates a classical problem of articulating labour law and social security
- It sheds light on the limits of EU regulation concerning posting of workers, which deals with labour law issues (D 96/71) and social security issues (Coordination) separately: social dumping is not efficiently combatted
 - One way forward: a social regulation of chains of contracts at EU level that includes labour law and social security to create obligations (due diligence) for the main operator of the chain

Link with EC proposal for a ***Directive on Corporate sustainability due diligence*** (2022)

Directive proposal on due diligence

This Directive lays down rules

(a) on obligations for companies regarding actual and potential human rights adverse impacts and environmental adverse impacts, ***with respect to their own operations, the operations of their subsidiaries, and the value chain operations carried out by entities with whom the company has an established business relationship*** and

(b) on ***liability*** for violations of the obligations mentioned above

Questions?

Break
12.05-12.20

MoveS seminar Poland, Changes to the social security coordination regulations, Posting of workers, The European and Polish case-law, Warsaw
16 November 2022, online

Przeciwdziałanie przez ZUS w Polsce błędom i nadużyciom w obszarze zakresie właściwego ustawodawstwa i wydawania dokumentów A1

Dr Andrzej Szybkie, Dyrektor Departamentu Rent
Zagranicznych ZUS

MoveS seminar Poland, Changes to the social security coordination regulations, Posting of workers, The European and Polish case-law, Warsaw

16 November 2022, online

Przeciwdziałanie przez ZUS w Polsce błędom i nadużyciom w obszarze zakresie właściwego ustawodawstwa i wydawania dokumentów A1

dr Andrzej Szybkie, Dyrektor Departamentu Rent Zagranicznych ZUS



1. EESSI – Aplikacja Krajowa w ZUS z integrowana z bazami danych

- Od 1 lipca 2019 r. ZUS przystąpił do elektronicznej wymiany informacji z obszaru ustawodawstwa właściwego (LA BUCs) z innymi państwami członkowskimi UE/EFTA w ramach EESSI
- Aplikacja Krajowa EESSI (AKE) z uwzględnieniem części komunikacyjnej RINA
- W aplikacji krajowej AKE dla EESSI ZUS nie tylko wymienia dane z instytucjami zagranicznymi, ale również tworzy i generuje dokumenty przenośne PD A1

Aplikacja Krajowa dla EESSI w ZUS (National Application) pozwala m.in. na:

- szybką wymianę informacji z dziedziny zabezpieczenia społecznego drogą elektroniczną z instytucjami państw UE/EFTA poprzez wymianę dokumentów elektronicznych (SED-ów)
- eliminację błędów pisarskich, poprzez zacytywanie danych między polami formularzy elektronicznych (SED) i aplikacją krajową (i odwrotnie)
- sprawną komunikację tj. właściwe kierowanie formularzy elektronicznych, zgodnie z repozytorium instytucji (Institution Repository, IR)
- elektroniczny obieg dokumentów, który umożliwi wcześniejsze podjęcie czynności zarządczych, czy kontrolnych, zmierzających do wyeliminowania przypadków błędów lub nadużyć, m.in. poprzez wdrażanie działań antyfraudowych, w sprawach jednostkowych lub grupach spraw;
- tworzenie i zapisywanie wydanych zaświadczeń A1 z unikalnym numerem identyfikacyjnym
- wyszukiwanie - w trakcie analizy spraw bieżących użytkownik AKE - poprzednich zaświadczeń A1 jakie wydano już dla danego ubezpieczonego, co z kolei ułatwia weryfikację wcześniej dokonanych ustaleń.

Optymalizacja Aplikacji Krajowej ZUS

- ZUS realizuje modyfikację oprogramowania obejmującą usprawnienia aplikacyjne i Release RINA



2. Elektronizacja wniosków o wydanie zaświadczenia A1 na PUE ZUS oraz elektroniczne wydawanie PD A1

Elektroniczny wniosek o PD A1

- Od 1 kwietnia 2022 r. wnioski o wydanie przez ZUS dokumentu PD A1 są składane wyłącznie w formie elektronicznej poprzez Platformę Usług Elektronicznych ZUS
- *Kreator wniosku o wydanie zaświadczenia A1*, który prowadzi wnioskodawcę krok po kroku przez proces wypełniania wniosku i wyświetla podpowiedzi do kolejno uzupełnianych pól.

Elektroniczny dokument PD A1

- Wystawianie PD A1 wyłącznie w formie dokumentu elektronicznego
- Wydruk dokumentu PD A1 ma moc zrównaną z oryginałem

Weryfikacja prawdziwości dokumentu PD A1 wystawionego przez ZUS (walidator PD A1 online – specjalne narzędzie antyfraudowe ZUS)

- ZUS udostępnił online **walidator dokumentów PD A1** dla weryfikacji prawdziwości dokumentów A1 wystawionych przez ZUS
- usługa online ZUS umożliwia sprawdzenie ważności dokumentu A1 wydanego przez ZUS, po podaniu typu identyfikatora płatnika składek lub ubezpieczonego i jego numeru, imienia i nazwiska ubezpieczonego, okresu ważności dokumentu oraz daty jego wydania.
- usługa ZUS jest dostępna również w angielskiej wersji językowej witryny www.zus.pl, dzięki czemu instytucje lub inne podmioty zagraniczne mogą w prosty sposób sprawdzić czy dokument A1, który został im okazany jest autentyczny i czy jest nadal ważny, czy został unieważniony przez ZUS.

Walidator ZUS dokumentów PD A1

Na stronie internetowej www.zus.pl w zakładce „Wyszukiwarki i usługi” została udostępniona:



Usługa potwierdzania autentyczności zaświadczeń A1


Usługa umożliwia weryfikację i potwierdzenie autentyczności zaświadczenia zabezpieczenia społecznego A1 na podstawie wprowadzonych w formularzu danych oraz informuje o ważności dokumentu.



Usługa umożliwia weryfikację dokumentu A1 po podaniu:

- typu identyfikatora ubezpieczonego (lub płatnika składek) i jego numeru,

Typ identyfikatora ubezpieczonego*

PESEL 

Identyfikator ubezpieczonego*
(pole 1.1 z zaświadczenia A1)


- imienia i nazwiska ubezpieczonego,

Imię/imiona ubezpieczonego*
(pole 1.3 z zaświadczenia A1)


Nazwisko ubezpieczonego*
(pole 1.2 z zaświadczenia A1)

- okresu, na który został wydany dokument A1 i daty jego wydania,


Data początkowa dokumentu*
(pole 2.2 z zaświadczenia A1)

rrrr-mm-dd 

Data końcowa dokumentu*
(pole 2.3 z zaświadczenia A1)

rrrr-mm-dd 

Data wystawienia dokumentu*
(pole 6.10 z zaświadczenia A1)

rrrr-mm-dd 

- danych identyfikujących dokument (pole nieobowiązkowe),


Unikalny numer zaświadczenia A1

Jeżeli w stopce zaświadczenia A1 znajduje się numer w formacie: "ZUS/DP-A/999999999/RRRRMMDD", to uzupełnij to pole tylko o element oznaczony pogrubioną czcionką, w przeciwnym razie pozostaw to pole puste




Po podaniu danych i przyciśnięciu „Szukaj”, pojawi się jeden z 3 komunikatów:

1) Zaświadczenie A1 istnieje w ewidencji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i jest ważne



Usługa potwierdzania autentyczności zaświadczeń A1

 Zaświadczenie A1 istnieje w ewidencji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i jest ważne.

Wprowadzone dane :


Identyfikator ubezpieczonego: PESEL [REDACTED]
Imię i nazwisko ubezpieczonego: [REDACTED]
Data początkowa dokumentu: 2022-06-27
Data końcowa dokumentu: 2022-07-09
Data wystawienia dokumentu: 2022-07-25

[NOWE WYSZUKIWANIE >](#)




Po podaniu danych i przyciśnięciu „Szukaj”, pojawi się jeden z 3 komunikatów:

2) Zaświadczenie A1 istnieje w ewidencji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, ale zostało unieważnione



Usługa potwierdzania autentyczności zaświadczeń A1

 Zaświadczenie A1 istnieje w ewidencji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, ale zostało unieważnione.


Wprowadzone dane :

Identyfikator ubezpieczonego: PESEL [REDACTED]
Imię i nazwisko ubezpieczonego: [REDACTED]
Data początkowa dokumentu: 2022-06-01
Data końcowa dokumentu: 2022-07-30
Data wystawienia dokumentu: 2022-05-24

[NOWE WYSZUKIWANIE >](#)

Po podaniu danych i przyciśnięciu „Szukaj”, pojawi się jeden z 3 komunikatów:

3) Brak zaświadczenia A1 w ewidencji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych



Usługa potwierdzania autentyczności zaświadczeń A1

 Brak zaświadczenia A1 w ewidencji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Wprowadzone dane :

Identyfikator ubezpieczonego: PESEL [REDACTED]
Imię i nazwisko ubezpieczonego: [REDACTED]
Data początkowa dokumentu: 2021-06-14
Data końcowa dokumentu: 2022-05-31
Data wystawienia dokumentu: 2021-06-11

[NOWE WYSZUKIWANIE >](#)

3. Współpraca z płatnikami i ubezpieczonymi w kontekście wspieranie osób migrujących w ich prawach – przykładowo:

- **Warsztaty** dla płatników z obsługi kreatora wniosku o PD A1 na Platformie Usług Elektronicznych
- Udział w **konferencjach i warsztatach** m.in. dla SAZ w kontekście delegowania do sektora opieki oraz Faire Mobilitat – sieci doradczej w Niemczech na rzecz praw osób migrujących
- **Przedsięwzięciach ze strony pracodawców** (np. ELMI) oraz **związków zawodowych** (m.in. ZZ Budowlani)

4. Udział ZUS w projektach i w cennych inicjatywach na rzecz usprawnienia usług dla osób migrujących i ograniczenia nadużyć

- Uczestnictwo ZUS w **projekcie ESPASS (European Social Security Pass)**
 - ✓ ZUS brał udział uprzednio wraz z INPS w przygotowaniu POC dla projektu ESPASS, z wykorzystaniem technologii Blockchain
 - ✓ ZUS uczestniczy obecnie w projekcie ESPASS w roli eksperta merytorycznego (subject matter expert), bierze udział w spotkaniach grup biznesowych w ramach projektu oraz dzieli się swoją wiedzą i doświadczeniem w zakresie dokumentów A1.
- Uczestnictwo ekspertów **ZUS w ESIP (European Social Insurance Platform)**, gdzie poruszany jest m.in. kontekst wstecznej weryfikacji ustawodawstwa oraz działań przeciwdziałających fałszowaniu PD A1
- Udział ekspertów ZUS w **grupie ad hoc dla przygotowania rozwiązań w zakresie telepracy**
- Udział ekspertów ZUS sieci **H5NCP na podstawie decyzji H5 przeciwdziałającej błędom i nadużyciom transgranicznym w obszarze zabezpieczenia społecznego**
- Udział ekspertów ZUS w działaniach organizowanych przez **Europejską Agencję Zatrudnienia (ELA) w kontekście wymiany danych i egzekwowania prawa** (pomocniczo, w obszarze zabezpieczenia społecznego)

5. Realizacja procedury dialogu oraz własne działania kontrolne ZUS

- Współpraca ZUS w zakresie spraw realizowanych na podstawie *Decyzji Nr A1 Komisji Administracyjnej ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego z 12 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia procedury dialogu i koncyliacji w zakresie ważności dokumentów, określenia ustawodawstwa właściwego oraz udzielania świadczeń na mocy rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004* (tzw. śledztwa).
- Wyjaśnianie nieprawidłowości na tle wyników kontroli przeprowadzanych przez właściwe zagraniczne służby inspekcji w państwie zatrudnienia, stanowi istotny element wspierający weryfikację ustawodawstwa właściwego dokonywaną na poziomie krajowym w ramach doraźnych oraz planowych kontroli płatników składek w zakresie spełnienia warunków do wystąpienia za granicę, przy jednoczesnym utrzymaniu podlegania polskiego ustawodawstwa w stosunku do wystających osób.
- ZUS na bieżąco konfrontuje informacje przekazywane przez instytucje zagraniczne i udziela odpowiedzi po otrzymaniu wyjaśnień z oddziałów ZUS właściwych dla miejsca zamieszkania ubezpieczonego lub siedziby płatnika składek.

Najczęściej podnoszone przez instytucje zagraniczne zarzuty w sprawach, w których polskie ustawodawstwo zostało ustalone:

na podstawie art. 12 ust. 1 i 13 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004 (pracownicy delegowani; pracownicy aktywni w kilku państwach UE/EFTA), to:

- brak znacznej części działalności firmy delegującej w Polsce (obroty poniżej 25%, brak infrastruktury w Polsce);
- oddanie pracowników do dyspozycji użytkownikowi zagranicznemu (twierdzenie, że faktycznym pracodawcą jest firma w państwie przyjmującym a nie firma delegująca);
- marginalny charakter pracy w Polsce lub wykonywanie pracy tylko w jednym państwie członkowskim (w przypadku pracowników, którzy otrzymali zaświadczenia na podstawie art. 13 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004);
- ustalenie faktycznej siedziby pracodawcy w innym państwie członkowskim a nie w Polsce (np. z uwagi na silne powiązania kapitałowe i osobowe z zagranicznych kontrahentem, czy brak odpowiedniej infrastruktury w Polsce);
- tzw. „niedozwolone zastępowanie” pracowników delegowanych;
- niespełnienie warunku podlegania polskiemu ustawodawstwu przez miesiąc przed delegowaniem dla celów zastosowania art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004 (w szczególności w odniesieniu do obywateli państw trzecich).

na podstawie art. 12 ust. 2 i 13 ust. 2 rozporządzenia nr 883/2004, to:

- przekroczenie maksymalnego okresu 24 miesięcy delegowania wynikającego z art. 12 ust. 2 rozporządzenia nr 883/2004;
- brak spełnienia warunku prowadzenia „znacznej części działalności” na terenie Polski;
- kwestionowanie istnienia w Polsce „centrum zainteresowania” dla prowadzonej działalności;
- marginalny charakter działalności prowadzonej w Polsce.

na podstawie art. 13 ust. 3 rozporządzenia nr 883/2004, to:

- marginalny charakter pracy (najczęściej - roznoszenie ulotek za granicą) w przypadku sytuacji zbiegu pracy najemnej za granicą oraz pracy na własny rachunek w Polsce.

Liczba zaświadczeń A1 wystawionych przez ZUS PL (ogółem):

- **2019 r.** - **647 969** (wzrost w stosunku do 2018 r. o 6,98%);
- **2020 r.** - **619 127** (spadek w stosunku do 2019 r. o 4,45% - Covid-19);
- **2021 r.** - **676 775** (wzrost w stosunku do 2020 r. o 9,31%);
- **I-VI 2022 r.** - **356 865** (w analogicznym okresie 2021 r. wydano 326 145 zaświadczeń - wzrost w stosunku do I półrocza 2021 r. o 9,42%).

Śledztwa na wniosek zagranicznych instytucji

Rok 2021

- Wpłynęło łącznie 106 spraw, które dotyczyły 1 224 osób (głównie pracowników najemnych, w mniejszym stopniu osób pracujących na własny rachunek).
- Państwa, które przesyłały wnioski: Słowacja (54), Belgia (42), Francja (3), Czechy (3), Niemcy (2) oraz Holandia (2).
- W 86 sprawach utrzymano polskie ustawodawstwo. W 14 sprawach zostało ono zmienione na inne niż polskie. W 6 sprawach zostało utrzymane polskie ustawodawstwo jedynie za część okresu, którego dotyczył wniosek.
- Utrzymano w mocy 3 075 dokumentów A1, wycofano 254.

Rok 2022 (za I półrocze)

- Wpłynęło łącznie 49 spraw, które dotyczyły 228 osób (głównie pracowników najemnych, w mniejszym stopniu osób pracujących na własny rachunek).
- Państwa, które przesyłały wnioski: Belgia (41), Niemcy (3), Słowacja (3) oraz Czechy (2).
- W 22 sprawach utrzymano polskie ustawodawstwo. W 8 sprawach zostało ono zmienione na inne niż polskie. W 7 sprawach zostało utrzymane polskie ustawodawstwo jedynie za część okresu, którego dotyczył wniosek.
- Utrzymano w mocy 233 dokumenty A1, wycofano 42.

Uczciwe traktowanie pracowników
migrujących, w tym delegowanych
podstawą ochrony osób migrujących



Weryfikacja ustawodawstwa przez ZUS

Poza współpracą z instytucjami zagranicznymi w ramach tzw. śledztw, ZUS (Oddział w Siedlcach) udziela również odpowiedzi na pytania instytucji zagranicznych, które najczęściej zwracają się o przekazanie następujących informacji:

- ✓ czy dana osoba otrzymała zaświadczenia A1, jeśli tak to za jaki okres;
- ✓ czy dana osoba jest zgłoszona w polskim systemie zabezpieczenia społecznego;
- ✓ o prowadzonej działalności;
- ✓ o weryfikację autentyczności zaświadczeń A1.



Walka ZUS z fałszowaniem polskich PD A1

- Wynik śledztw ZUS - liczba dokumentów A1, zidentyfikowanych w obrocie prawnym, a które nie zostały wydane przez ZUS w latach 01.01.2019-30.06.2022 - 411 sfałszowanych dokumentów A1
- Walidator PD A1 udostępniony przez ZUS online – narzędzie antyfraudowe

Better anywhere than
nowhere

Questions?

Weryfikacja dokumentów PD A1 w orzecznictwie TSUE

Grażyna Sypniewska

SDNS, Uniwersytet Warszawski
g.sypniewska@uw.edu.pl

MoveS seminar Poland, Changes to the social security coordination regulations, Posting of workers, The European and Polish case-law, Warsaw

16 November 2022, online

- Dokument A1 jako narzędzie realizacji zasady jedności stosowanego ustawodawstwa.
- Za pomocą dokumentu A1 instytucja właściwego państwa członkowskiego komunikuje instytucjom pozostałych państw członkowskich fakt uznania danej osoby za swojego ubezpieczonego oraz wskazuje okres, w jakim jej przepisy mają zastosowanie.
- Zasady weryfikacji dokumentów A1 pozostają w bezpośrednim związku z charakterem prawnym tych dokumentów, a ściślej z zakresem związania ich treścią.

Zasada związania treścią dokumentów A1 (E101):

- wywiedziona z orzecznictwa TSUE (brak regulacji w rozporządzeniu nr 1408/71 i 574/72), obecnie wyrażona w art. 5 ust. 1 rozporządzenia nr 987/2009;
- jej podwaliny stanowią orzeczenia C-202/97 Fitzwilliam, C-178/97 Banks i in., C-2/05 Herbosch Kiere;
- koncepcja rozwinięta w orzeczeniach C-527/16 Alpenrind, C-620/15 A-Rosa Flussschiff, C-359/16 Altun;
- ewolucja zakresu związania treścią zaświadczenia A1: od mocy bezwzględnej (w szczególności, orzeczenia C-527/16 Alpenrind, C-620/15 A-Rosa Flussschiff) do mocy ograniczonej w przypadkach nadużycia prawa (C-359/16 Altun).

Ewolucja zakresu związania treścią dokumentu A1

1/ Moc bezwzględnie wiążąca dokumentu A1: związanie instytucji innych państw członkowskich oraz sądów krajowych

„(..)w zakresie w jakim zaświadczenie E 101 daje podstawy do domniemania, że pracownicy delegowani są prawidłowo objęci systemem zabezpieczenia społecznego państwa członkowskiego, w którym przedsiębiorstwo pracy tymczasowej ma siedzibę, jest ono wiążące dla instytucji właściwej państwa członkowskiego, do którego pracownicy ci są delegowani.”(C- 202/97 Fitzwilliam, pkt 53)

„Tak długo jak zaświadczenie E 101 nie zostaje wycofane lub uznane za nieważne, właściwa instytucja państwa członkowskiego, w którym pracownik wykonuje pracę, powinna uwzględniać okoliczność, że ten pracownik podlega już ustawodawstwu zabezpieczenia społecznego państwa członkowskiego, w którym ma siedzibę przedsiębiorstwo go zatrudniające, i instytucja ta nie może w rezultacie poddać rozpatrywanego pracownika własnemu systemowi zabezpieczenia społecznego.”(C- 202/97 Fitzwilliam, pkt 55, C-178/97 Banks i in., pkt 42)

„Do momentu cofnięcia formularza E-101 lub stwierdzenia jego nieważności przez władze państwa członkowskiego, które go wydały zgodnie z art. 11 ust. 1 lit. a) rozporządzenia nr 574/72, jest on wiążący dla właściwej instytucji i sądów państwa członkowskiego, do którego pracownicy zostali delegowani. Tym samym sąd państwa członkowskiego przyjmującego takich pracowników nie jest uprawniony do badania ważności formularza E-101 w zakresie poświadczenia faktów, w oparciu o które formularz taki został wydany (...).” (C-2/05 Herbosh Kiere, pkt 33)

„Tym samym zaświadczenie E 101 wydane przez instytucję właściwą państwa członkowskiego zgodnie z art. 12a pkt 1a rozporządzenia nr 574/72, mimo że według instytucji i sądów państwa członkowskiego, w którym praca jest wykonywana, dani pracownicy nie podlegają zakresowi stosowania art. 14 ust. 2 lit. a) rozporządzenia nr 1408/71, wiąże zarówno te instytucje i sądy, jak i osobę, która korzysta z usług tych pracowników. Okoliczność, że dani pracownicy w sposób oczywisty nie podlegają zakresowi stosowania wspomnianego art. 14, w niczym nie zmienia powyższych rozważań.” (C-620/15 A- Rosa Flussschiff, pkt 51-52)

Ewolucja zakresu wiązania treścią dokumentu A1

2/ Ograniczona moc wiążąca dokumentu A1: wiązanie instytucji innych państw członkowskich, możliwość pominięcia dokumentu A1 przez sąd krajowy w przypadku stwierdzenia oszustwa .

”(...) gdy instytucja państwa członkowskiego, do którego pracownicy zostali delegowani, wystąpiła do instytucji wydającej zaświadczenia E 101 z wnioskiem o ponowne rozpatrzenie i wycofanie tych zaświadczeń w świetle dowodów uzyskanych w toku dochodzenia, które pozwalają stwierdzić, że wspomniane zaświadczenia zostały uzyskane lub powołano się na nie w sposób noszący znamiona oszustwa, a instytucja wydająca nie uwzględniła tych dowodów przy ponownym rozpatrzeniu zasadności wydania omawianych zaświadczeń, sąd krajowy może w postępowaniu przeciwko osobom podejrzanym o delegowanie pracowników na podstawie takich zaświadczeń nie uwzględnić ich w oparciu o wspomniane dowody, z poszanowaniem gwarancji prawa do rzetelnego procesu sądowego, które muszą zostać przyznane takim osobom, oraz stwierdzić istnienie takiego oszustwa.” (C-359/16 Altun, pkt 61)

- ❑ „Prawo kończy się tam, gdzie zaczyna się nadużycie”. Zakaz oszustw i nadużyć prawa stanowi ogólną zasadę prawa Unii, do której przestrzegania są zobowiązane podmioty prawa.
- ❑ Stwierdzenie oszustwa wymaga potwierdzenia elementu obiektywnego i elementu subiektywnego.
- ❑ Element obiektywny: warunki wymagane do uzyskania i powołania się na dokument A1 nie są w rzeczywistości spełnione.
- ❑ Element subiektywny: zamiar obejścia warunków wydania dokumentu A1 w celu uzyskania korzyści związanej z posiadaniem tego zaświadczenia.
- ❑ Wymagane uprzednie podjęcie procedury weryfikacji dokumentu A1 (art. 84a ust. 3 rozporządzenia nr 1408/71 / art. 5 ust. 2-4 rozporządzenia nr 987/2009) i brak reakcji instytucji, która wydała dokument w rozsądnym terminie.
- ❑ Gwarancje prawa do rzetelnego procesu dla osób, którym zarzuca się oszustwo.

Procedura weryfikacji dokumentów A1

- ❑ Charakter prawny dokumentu A1 określa możliwości jego weryfikacji.
- ❑ TSUE nadając dokumentom A1 charakter wiążący, określił kroki, jakie powinny być podejmowane w przypadku powzięcia wątpliwości co do prawidłowości ich wydania.
- ❑ Kluczowe wyroki w tym zakresie: C-202/97 Fitzwilliam, C-178/97 Banks, C-2/05 Herbosh Kiere, C-620/15 A-Rosa Flussschiff, oraz C-527/1 Alpenrind.
- ❑ Obowiązek współdziałania państw członkowskich w rozwiązywaniu sporów co do ważności dokumentów A1 został wywiedziony przez TSUE z traktatowej zasady lojalnej współpracy i skodyfikowany w art. 84a ust. 3 rozporządzenia nr 1408/71, a następnie w art. 5 rozporządzenia nr 987/2009.

Procedura weryfikacji dokumentów A1

- ❑ W razie wątpliwości co do dokumentu A1, poświadczanego przez instytucję państwa lub co do okoliczności w oparciu o które dokument ten został wydany, konieczne jest podjęcie współpracy między instytucjami: wystawiającą oraz kwestionującą dokument A1.

- ❑ Jeśli osiągnięcie porozumienia na poziomie instytucji nie jest możliwe, sprawa może zostać przedłożona przez właściwe władze każdego z państw członkowskich Komisji Administracyjnej ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego która stara się pogodzić rozbieżne opinie w terminie 6 miesięcy, od dnia w którym przedstawiono jej sprawę.

Procedura weryfikacji dokumentów A1

- ❑ Jeśli państwa członkowskie, mimo podjętych środków w dalszym ciągu pozostają w sporze, zgodnie z wytycznymi zawartymi w orzecznictwie, mogą wystąpić do TSUE w trybie art. 259 TFUE z zarzutem uchybienia zobowiązaniom wynikającym z prawa UE.

- ❑ *Novum*: państwa członkowskie mają możliwość skorzystania z mediacji przed Europejskim Urzędem ds. Pracy (art. 13 rozporządzenia nr 2019/1149).

„Skoro bowiem Trybunał określił w drodze swego orzecznictwa postępowanie, jakie należy stosować w celu rozwiązania ewentualnych rozbieżności pomiędzy instytucjami zainteresowanych państw członkowskich dotyczących ważności lub prawdziwości zaświadczenia E 101, to instytucje państw zobowiązanych do stosowania rozporządzeń nr 1408/71 i nr 574/72, w tym, na mocy umowy WE–Szwajcaria, Konfederacji Szwajcarskiej, powinny przestrzegać tego postępowania, nawet jeśli okazało się, że warunki wykonywania pracy przez danych pracowników w sposób oczywisty nie wchodzą w zakres przedmiotowy stosowania przepisu, na którego podstawie wydane zostało zaświadczenie E 101.”

W tym kontekście (...) argumenty odnoszące się do nieskuteczności tego postępowania i konieczności zapobieżenia nieuczciwej konkurencji, jak również dumpingowi socjalnemu, nie mogą w żadnym razie uzasadniać jego naruszenia ani, a fortiori, decyzji o odrzuceniu zaświadczenia E 101 wydanego przez właściwą instytucję innego państwa członkowskiego.”

(C-620/15 A- Rosa Flussschiff, pkt 53, 54)

„Należy zatem stwierdzić, że rola komisji administracyjnej w ramach procedury przewidzianej w art. 5 ust. 2–4 rozporządzenia nr 987/2009 ogranicza się do pogodzenia rozbieżnych opinii właściwych władz państw członkowskich, które przedstawiły jej sprawę.

(....)

Zaświadczenie A1, wydane przez instytucję właściwą państwa członkowskiego na podstawie art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004, wiąże zarówno instytucje zabezpieczenia społecznego państwa członkowskiego, w którym wykonywana jest praca, jak i sądy tego państwa członkowskiego dopóty, dopóki zaświadczenie to nie zostanie wycofane lub uznane za nieważne przez państwo członkowskie, w którym zostało ono wydane, nawet jeśli właściwe władze tego ostatniego państwa członkowskiego i państwa członkowskiego, w którym wykonywana jest praca, przedstawiły sprawę komisji administracyjnej, która uznała, że zaświadczenie to zostało wydane nieprawidłowo i że powinno zostać wycofane.”

(C-527/16 Alpenrind, pkt 62 i 64)

„Jak już orzekł Trybunał w odniesieniu do rozporządzenia nr 1408/71, gdy komisji administracyjnej nie uda się pogodzić stanowisk właściwych instytucji w przedmiocie ustawodawstwa znajdującego zastosowanie, dozwolone jest co najmniej, aby państwo członkowskie, na którego terytorium dany pracownik wykonuje pracę, bez uszczerbku dla ewentualnych środków prawnych o charakterze sądowym istniejących w państwie członkowskim instytucji wydającej, wszczęło postępowanie o stwierdzenie uchybienia zobowiązaniom państwa członkowskiego zgodnie z art. 259 TFUE, tak aby Trybunał mógł zbadać w ramach takiej skargi kwestię ustawodawstwa znajdującego zastosowanie wobec pracownika, a tym samym prawdziwość danych widniejących w zaświadczeniu E 101.”

(C-202/97 FTS, pkt 58; C-620/15 A-Rosa Flussschiff, pkt 46; C-527/16 Alpenrind, pkt 61)

Kwestie oczekujące na rozstrzygnięcie TSUE:

- ❑ C-410/21 DRV Intertrans: wartość prawna dokumentu A1, tymczasowo wycofanego przez państwo, które go wydało do czasu zakończenia postępowania karnego, prowadzonego w państwie wykonywania pracy.
- ❑ C-422/22 Oddział ZUS w Toruniu: zobowiązanie instytucji, która poświadczyła dokument A1 i która po przeprowadzeniu własnego postępowania wyjaśniającego, bez wniosku innego państwa członkowskiego, zamierza go uchylić lub unieważnić do przeprowadzenia uzgodnień swojego zamiaru z zainteresowaną zagraniczną instytucją zabezpieczenia społecznego.

Dziękuję za uwagę

Weryfikacja ustawodawstwa właściwego a ochrona pracownika migrującego na gruncie prawa Unii Europejskiej – nadzieja w Trybunale Sprawiedliwości UE

Dr Andrzej Szybkie, Dyrektor Departamentu Rent
Zagranicznych ZUS

MoveS seminar Poland, Changes to the social security coordination regulations, Posting of workers, The European and Polish case-law, Warsaw

16 November 2022, online

Weryfikacja ustawodawstwa właściwego a ochrona pracownika migrującego na gruncie prawa Unii Europejskiej – nadzieja w Trybunale Sprawiedliwości UE



Verification of the applicable legislation and the protection of a migrant worker under European Union law - hope in the Court of Justice of the EU



dr Andrzej Szybkie, Dyrektor Departamentu Rent Zagranicznych ZUS

- Ustalanie właściwego ustawodawstwa na gruncie prawa UE o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego
- Reguły kolizyjne i cele Traktatowe
- Błędnie ustalone ustawodawstwo właściwe i jego skutki
- Wsteczna weryfikacja błędnie ustalonego ustawodawstwa i związane z tym ryzyka i zagrożenia prawnomaterialne, proceduralne i administracyjne
- „Znikające okresy ubezpieczenia” i brak ochrony socjalnej
- Konflikt wartości „*prawidłowo ustalonego ustawodawstwa*” oraz „*konieczności zapewnienia jakiegokolwiek ustawodawstwa w okresie pracy w państwie UE/EFTA*”
- Sposoby zaradcze wobec problemu znikających okresów
- Konieczność wprowadzenia wyraźnego przepisu albo wyrok TSUE
- Nadzieja w TSUE – sprawa prejudycjalna C-422/22
- Determining the applicable legislation on the basis of EU law on coordination of social security systems
- Anti-collision rules and Treaty objectives
- Incorrectly established applicable legislation and its effects
- Revision of retroactively wrongly established legislation and the related risks in terms of material, procedural and administrative issues
- „Disappearing insurance periods” and lack of social protection
- Conflict of the values of "properly established legislation" and "the need to provide any legislation during the period of work in an EU / EFTA Member State"
- Remedies for the disappearing periods problem
- The need to introduce an explicit provision or a CJ judgment
- Hope in the CJ of EU - preliminary ruling case C-422/22

Questions?

THANK YOU FOR YOUR
PARTICIPATION!