# SWOBODA PRZEPŁYWU PRACOWNIKÓW W UNII EUROPEJSKIEJ – PROBLEMY PRAKTYCZNE

Agnieszka Malarewicz-Jakubów, Renata Tanajewska

Jedną z czterech swobód przysługujących obywatelom Unii Europejskiej jest swobodny przepływ pracowników. Swoboda przepływu pracowników, jedna z podstawowych zasad Unii Europejskiej, oznacza nieskrępowane prawo obywateli Unii Europejskiej do swobodnego przemieszczania się w ramach całego terytorium Wspólnot Europejskich w celu podjęcia pracy oraz jej poszukiwania. Obejmuje ona prawo pracowników do przemieszczania się i pobytu, prawo do wjazdu i pobytu członków rodziny oraz prawo do podejmowania pracy w innym państwie członkowskim UE. Podstawą prawną prawa swobodnego przepływu pracowników w UE są: art. 4 ust. 2 lit. a, art. 20, art. 26 i art. 45-47 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE). Rozporządzenie (EWG) nr 1612/68 z dnia 15 października 1968 r. (zmienione rozporządzeniami (EWG) nr 312/76 i (WE) nr 2434/92) oraz dyrektywa 2004/38/WE, a także dyrektywa 2005/36/WE oraz orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej[1].

Swobodny przepływ pracowników jest podstawowym prawem pracowników w Unii Europejskiej. Obejmuje on zniesienie wszelkiej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową między pracownikami państw członkowskich w zakresie zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy oraz zatrudnienia. Zgodnie z powyższym, obywatel dowolnego państwa członkowskiego ma prawo poszukiwać zatrudnienia w innym państwie członkowskim zgodnie z odnośnymi przepisami dotyczącymi pracowników krajowych. Krajowe urzędy pracy są zobowiązane udzielić pracownikowi takiej samej pomocy jak obywatelom przyjmującego państwa członkowskiego, bez dyskryminacji ze względu na przynależność państwową. Ponadto pracownicy mają prawo do pobytu w państwie przyjmującym przez czas potrzebny do szukania pracy, złożenia podania o pracę i przejścia procesu rekrutacji Prawo to dotyczy w równym stopniu wszystkich pracowników z innych państw członkowskich, bez względu na to, czy są zatrudnieni na czas nie-

1 Podstawy prawne znajdują się w Traktacie Rzymskim z 1957 r. ustanawiającym Europejską Wspólnotę Gospodarczą, znowelizowanym przez Traktat o Unii Europejskiej z 1992 r., art. 3c Traktatu.



Zdigitalizowano i udostępniono w ramach projektu pn.
**Rozbudowa otwartych zasobów naukowych Repozytorium Uniwersytetu w Białymstoku,**
dofinansowanego z programu „Społeczna odpowiedzialność nauki" Ministra Edukacji i Nauki na podstawie umowy SONB/SP/512497/2021

określony, czy są pracownikami sezonowymi lub transgranicznymi bądź osobami świadczącymi usługi[2].

W zakresie warunków pracy i zatrudnienia na terytorium przyjmującego państwa członkowskiego, pracownicy, którzy są obywatelami innego państwa członkowskiego, nie mogą być traktowani odmiennie niż obywatele tego państwa z uwagi na przynależność państwową. Dotyczy to zwłaszcza kwestii związanych z rekrutacją, zwolnieniem, wynagrodzeniem oraz szkoleniami zawodowymi i programami przekwalifikowania. Obywatele państwa członkowskiego zatrudnieni na terenie innego państwa członkowskiego korzystają z takich samych przywilejów socjalnych i podatkowych jak pracownicy krajowi oraz mają prawo do równego traktowania pod względem korzystania z praw związkowych[3].

W praktyce często zdarza się, że stały pracodawca kieruje pracownika do pracy w innym państwie UE w celu wykonania powierzonego zadania. Wysłanie pracowników do pracy za granicę może przybrać postać podróży służbowej bądź oddelegowania. Osoby przebywające w podróży służbowej podlegają innym zasadom opodatkowania i ubezpieczeń społecznych niż osoby oddelegowane. Celem niniejszego opracowania jest wskazanie konsekwencji prawnych wynikających z delegowania pracownika do pracy w Unii Europejskiej, kwestii jego wynagrodzenia za pracę, opodatkowania oraz opłacania składek ZUS. Analizowany poniżej stan prawny opiera się na przypadku delegowania przez przedsiębiorcę polskiego pracownika do pracy na terytorium Wielkiej Brytanii na okres jednego roku zatrudnionego na umowę o pracę.

## Polski pracownik delegowany do pracy w Wielkiej Brytanii – teoretyczne zagadnienie

Stan prawny analizowanego kazusu jest następujący. Przedsiębiorstwo X z siedzibą we Wrocławiu, zajmujące się produkcją materiałów budowlanych i ich dystrybucją w granicach Unii Europejskiej, podejmuje decyzję o delegowaniu do pracy w oddziale przedsiębiorstwa w Wielkiej Brytanii w charakterze przedstawiciela handlowego jednego ze swoich kierowników produkcji, Marka B. Marek B. zatrudniony jest na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ze wskazanym miejscem świadczenia pracy – Wrocław, Polska. Czas pracy poza granicą kraju miałby wynosić rok. Po dokładnej analizie treści umowy o pracę okazało się, że strony uzgodniły możliwość czasowego oddelegowania do pracy poza granice kraju.

W konsekwencji pojawiły się następujące wątpliwości prawne:

2 J. Barcz, M. Górka, A. Wyrozumska, Instytucje i prawo Unii Europejskiej, Warszawa 2012, s. 65.

3 M. Duszczyk, Swoboda przepływu pracowników – dylematy związane z integracją Polski z Unią Europejską, „Studia Europejskie" 1999, nr 2, s. 93.



Zdigitalizowano i udostępniono w ramach projektu pn.
Rozbudowa otwartych zasobów naukowych Repozytorium Uniwersytetu w Białymstoku,
dofinansowanego z programu „Społeczna odpowiedzialność nauki" Ministra Edukacji i Nauki na podstawie umowy SONB/SP/512497/2021

1. Jakie konsekwencje prawne wynikają z delegowania do pracy, czy jest to delegacja?
2. Jak przedstawiają się kwestie wynagrodzenia za pracę?
3. Jakiemu opodatkowaniu podlega wynagrodzenie pracownika?
4. W którym kraju należy płacic składki w zakresie ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego?

Zagadnieniem podstawowym w analizowanym stanie faktycznym jest wskazanie prawa właściwego do stosowania przy delegowaniu pracownika do pracy za granicę. Zatem podstawowym aktem prawnym jest dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady[4] z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. Stanowi ona podstawę do prawnej możliwości delegowania pracownika do pracy za granicę. Należy na wstępie zauważyć, że delegowanie nie jest rozumiane jako delegacja (podróż służbowa). Delegacja charakteryzuje się krótkotrwałością, jednorazowością, a przy tym miejscem świadczenia pracy jest miejsce, w którym pracownik faktycznie pracę wykonuje. W konsekwencji ma prawo do zwrotu kosztów podróży, diety. Praca wykonywana za granicą w miejscowości określonej umową stron stosunku pracy jest pracą świadczoną w stałym miejscu pracy, dlatego związany z tym pobyt pracownika poza krajem nie ma cech podróży służbowej[5], o której mowa w art. $77^5$ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy[6] (dalej: kp.). Kluczowym dla rozstrzygnięcia kwestii, czy jest to podróż służbowa czy oddelegowanie do pracy, jest miejsce pracy wpisane w treść umowy o pracę pracownika. Jeżeli figuruje tam miejsce pracy: Białystok, Polska, a nigdzie nie pojawia się wzmianka o możliwości świadczenia pracy za granicą, w wówczas jest to podróż służbowa, jeżeli zaś jest wzmianka o możliwości świadczenia pracy za granicą bądź miejsce pracy zostało określone szerzej niż Białystok lub Polska, wówczas jest to oddelegowanie.

Następnie, jeśli jest to podróż służbowa, podatki i składki ubezpieczeniowe będą płacone w kraju zatrudnienia, nie świadczenia pracy. Pracownikowi należeć się będą wszystkie dodatkowe świadczenia wynikające z podróży służbowej.

W myśl dyrektywy należy w dalszej kolejności wskazać państwo członkowskie, którego prawo będzie podstawowym w zakresie prawa pracy. W oparciu o przepisy dyrektywy uznaje się, że w tym zakresie podstawowym prawem na czas delegowania do pracy będzie prawo państwa członkowskiego, na terenie którego praca będzie świadczona. W tym przypadku będzie to prawo Zjednoczonego Królestwa

4 Dz.Urz.UE.L 1997 Nr 18, s. 1.

5 Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 1999 r., sygn. akt II UKN 466/98, OSNAP 2000/7/289, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 maja 2001 r., sygn. akt I PKN 424/, OSNP 2003/7/172.

6 Tekst jedn. z dnia 23 grudnia 1997 r., Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94.



Zdigitalizowano i udostępniono w ramach projektu pn.
**Rozbudowa otwartych zasobów naukowych Repozytorium Uniwersytetu w Białymstoku,**
dofinansowanego z programu „Społeczna odpowiedzialność nauki" Ministra Edukacji i Nauki na podstawie umowy SONB/SP/512497/2021

Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej (dalej Wielkiej Brytanii). Zatem zarówno w kwestii zatrudnienia, jak i opodatkowania wynagrodzenia właściwe będzie prawo Wielkiej Brytanii.

Zgodnie z treścią dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług przedsiębiorstwo X ma prawo delegowania pracownika do pracy za granicę.

W myśl art. 1 dyrektywy, dyrektywę stosuje się do przedsiębiorstw prowadzących działalność w państwie członkowskim, które w ramach świadczenia usług poza jego granicami delegują pracowników na terytorium innego państwa członkowskiego zgodnie z następującymi wymogami:

a) delegują pracowników na własny rachunek i pod swoim kierownictwem na terytorium państwa członkowskiego, w ramach umowy zawartej między przedsiębiorstwem delegującym a odbiorcą usług, działającym w danym państwie członkowskim, o ile istnieje stosunek pracy pomiędzy przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w ciągu okresu delegowania

lub

b) delegują pracowników do zakładu albo przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorców na terytorium państwa członkowskiego, o ile istnieje stosunek pracy między przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w ciągu okresu delegowania

lub

c) jako przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencja wynajmująca personel wynajmuje pracownika przedsiębiorstwu prowadzącemu działalność gospodarczą lub działającemu na terytorium państwa członkowskiego, o ile przez cały okres delegowania istnieje stosunek pracy pomiędzy przedsiębiorstwem pracy tymczasowej lub agencją wynajmującą a pracownikiem.

Zgodnie z art. 3 dyrektywy przedsiębiorstwo X jest zobowiązane do zapewnienia warunków zatrudnienia zgodnych z przepisami prawnymi, rozporządzeniami lub przepisami administracyjnymi i (lub) umowami zbiorowymi lub orzeczeniami arbitrażowymi uznanymi za powszechnie stosowane przez państwo członkowskie, w którym praca jest wykonywana. W tym przypadku zgodnie z prawem Wielkiej Brytanii. Wówczas prawo np. polskie stosowane jest pomocniczo, głównie w stosunkach wewnętrznych z pracownikiem delegowanym, gdy jest korzystniejsze niż wynikające z dyrektywy. W myśl rozporządzenia przedsiębiorstwo delegujące jest zobowiązane w oparciu o przepisy prawa państwa członkowskiego, na terenie którego praca będzie świadczona do ustalenia takich zagadnień, jak:



Zdigitalizowano i udostępniono w ramach projektu pn.
**Rozbudowa otwartych zasobów naukowych Repozytorium Uniwersytetu w Białymstoku,**
dofinansowanego z programu „Społeczna odpowiedzialność nauki" Ministra Edukacji i Nauki na podstawie umowy SONB/SP/512497/2021

a) maksymalne okresy pracy i minimalne okresy wypoczynku;

b) minimalny wymiar płatnych urlopów rocznych;

c) minimalne stawki płacy, wraz ze stawką za nadgodziny; niniejszy podpunkt nie ma zastosowania do uzupełniających zakładowych systemów emerytalnych;

d) warunki wynajmu pracowników, w szczególności przez przedsiębiorstwa zatrudnienia tymczasowego;

e) zdrowie, bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy;

f) środki ochronne stosowane w odniesieniu do warunków zatrudnienia kobiet ciężarnych lub kobiet tuż po urodzeniu dziecka, dzieci i młodzieży;

g) równość traktowania mężczyzn i kobiet, a także inne przepisy w zakresie niedyskryminacji.

Dla celów dyrektywy pojęcie minimalnej stawki płacy, o której mowa w pkt c jest zdefiniowane przez prawo krajowe i (lub) przez praktykę państwa członkowskiego, na którego terytorium pracownik jest delegowany. Praktyka wypracowała zasadę, że stosuje się stawki korzystniejsze dla pracownika delegowanego. Należy podkreślić, że dodatki właściwe oddelegowaniu należy uważać za część płacy minimalnej, o ile nie są wypłacane z tytułu zwrotu wydatków faktycznie poniesionych na skutek delegowania, takich jak koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania. Natomiast okres delegowania jest liczony na podstawie okresu obejmującego jeden rok, rozpoczynając od pierwszego dnia oddelegowania. Przy jego obliczaniu uwzględnione zostaną wszystkie okresy wcześniejsze, w których dane stanowisko pracy było obsadzone przez pracownika delegowanego.

Określenie „umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane" oznacza umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe, które powinny być przestrzegane przez wszystkie przedsiębiorstwa w danym obszarze geograficznym, zawodzie lub przemyśle.

W rozumieniu dyrektywy równość traktowania ma miejsce wówczas, gdy przedsiębiorstwa krajowe w podobnej sytuacji:

– podlegają w danym miejscu lub sektorze tym samym obowiązkom co przedsiębiorstwa delegujące oraz
– od których wymaga się spełnienia powyższych obowiązków z tym samym skutkiem.



Zdigitalizowano i udostępniono w ramach projektu pn.
**Rozbudowa otwartych zasobów naukowych Repozytorium Uniwersytetu w Białymstoku,**
dofinansowanego z programu „Społeczna odpowiedzialność nauki" Ministra Edukacji i Nauki na podstawie umowy SONB/SP/512497/2021

W myśl art. 3 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych[7] z dnia 26 lipca 1991 r. osoby fizyczne, jeżeli mają miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, podlegają obowiązkowi podatkowemu od całości swoich dochodów (przychodów) bez względu na miejsce położenia źródeł przychodów (nieograniczony obowiązek podatkowy). Dalej art. 21 ust. pkt 20 tejże ustawy: wolna od podatku dochodowego jest część przychodów osób, o których mowa w art. 3 ust. 1, przebywających czasowo za granicą i uzyskujących przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy, za każdy dzień pobytu za granicą, w którym podatnik pozostawał w stosunku służbowym, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczym stosunku pracy, w kwocie odpowiadającej 30% diety, określonej w przepisach w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju.

Zgodnie z wyrokiem Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego z siedzibą we Wrocławiu z dnia 16 listopada 2007 r. sygn. akt I SA/Wr 907/07[8] dopuszczalność skorzystania przez podatnika ze zwolnienia podatkowego, o którym mowa jest w art. 21 ust. 1 pkt 20 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, zależna jest w każdym wypadku od łącznego spełnienia dwóch przesłanek prawnych: po pierwsze – od tego, czy podatnik w danym roku podatkowym przebywał czasowo za granicą; oraz po drugie – od tego, czy w okresie owego czasowego pobytu za granicą uzyskiwał dochody ze stosunku pracy.

Następnie należy mieć na uwadze fakt, że praca będzie świadczona w Wielkiej Brytanii. Zatem podstawowym aktem w kwestii opodatkowania wynagrodzenia pracownika będzie Konwencja między Rzecząpospolitą Polską a Zjednoczonym Królestwem Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej w sprawie unikania podwójnego opodatkowania i zapobiegania uchylaniu się od opodatkowania w zakresie podatków od dochodu i od zysków majątkowych[9], podpisana w Londynie dnia 20 lipca 2006 r.

W konsekwencji o tym, gdzie będą płacone podatki, decydują przepisy polskiej ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, zgodnie z którymi podatki z tytułu wynagrodzenia za pracę będą płacone tylko w Polsce, jeśli: pracownik pracuje i przebywa za granicą przez okres lub okresy nie dłuższe niż 183 dni w okresie 12 miesięcy, wynagrodzenie jest wypłacane przez pracodawcę lub w imieniu pracodawcy, który nie ma miejsca zamieszkania lub siedziby w państwie, do którego pracownik został oddelegowany, wynagrodzenie nie jest płacone przez fir-

7 Tekst jedn. z dnia 17 stycznia 2012 r., Dz.U. poz. 361 .
8 Niepublikowany, Legalis.
9 Dz.U. Nr 250, poz. 1840.



Zdigitalizowano i udostępniono w ramach projektu pn.
Rozbudowa otwartych zasobów naukowych Repozytorium Uniwersytetu w Białymstoku,
dofinansowanego z programu „Społeczna odpowiedzialność nauki" Ministra Edukacji i Nauki na podstawie umowy SONB/SP/512497/2021

mę, którą pracodawca posiada w państwie oddelegowania pracownika. Wszystkie wymienione powyżej warunki muszą zostać spełnione łącznie, aby wynagrodzenie pracownika oddelegowanego było opodatkowane w Polsce. Jeśli natomiast jeden z powyższych warunków nie zostanie spełniony, wynagrodzenie za pracę będzie opodatkowane w tym kraju, do którego pracownik został oddelegowany. W konsekwencji, jeżeli pracownik byłby delegowany do pracy za granicę na okres krótszy niż 183 dni, podatek dochodowy byłby płacony wyłącznie w Polsce. Jednakże biorąc pod uwagę fakt, że pracownik ma być delegowany na okres roku, kwestia opodatkowania wynagrodzenia jest złożona. Do czasu oddelegowania naliczany jest podatek na mocy polskiego prawa. W chwili oddelegowania naliczane będą podatki Wielkiej Brytanii. Na koniec roku podatkowego wysokość podatku polskiego i podatku brytyjskiego jest sumowana w deklaracji podatkowej wystawianej przez pracodawcę, a należność podatku liczona jest w oparciu o metodę wyłączenia z progresją.

Odnośnie do obowiązku zapłaty składek ZUS, jeżeli pracownik został oddelegowany do państwa członkowskiego UE lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego, to zastosowanie znajdą przepisy rozporządzenia Rady nr 1408/71[10] z dnia 14 czerwca 1971 r. i rozporządzenia Rady nr 574/72[11] z dnia 21 marca 1972 r., które dotyczą sposobu ustalania właściwych przepisów ubezpieczeniowych w wypadku delegowania pracowników do pracy za granicą.

## Polski pracownik delegowany do pracy w Wielkiej Brytanii – praktyczne zagadnienie

Przy rozróżnieniu podróży służbowej od oddelegowania należy wziąć pod uwagę miejsce świadczenia pracy oraz zakres możliwych miejsc dodatkowych świadczenia pracy.

W zakresie zagadnienia związanego z opłacaniem składek z tytułu ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego obowiązuje tzw. zasada jednego ustawodawstwa, przez którą rozumie się stan, gdzie pracownik podlega ubezpieczeniu społecznemu tego państwa, w którym wykonuje pracę, nawet jeśli siedziba pracodawcy znajduje się w innym kraju, czyli w Polsce. Podstawowy wyjątek od tej zasady dotyczy pracowników delegowanych, o których mowa w niniejszym opracowaniu. Wyjątek ten stwierdza, iż pracownik, który wykonuje na terytorium państwa członkowskiego UE na rachunek pracodawcy, u którego jest zatrudniony i przez którego został delegowany, podlega ubezpieczeniu w Polsce, pod warunkiem jednak, iż przewidywany

10 Dz.U. L 28, 30.1.1997, s. 1.
11 Dz.U. L 28, 30.1.1997, s. 1.



Zdigitalizowano i udostępniono w ramach projektu pn.
**Rozbudowa otwartych zasobów naukowych Repozytorium Uniwersytetu w Białymstoku,**
dofinansowanego z programu „Społeczna odpowiedzialność nauki" Ministra Edukacji i Nauki na podstawie umowy SONB/SP/512497/2021

okres oddelegowania nie przekracza 12 miesięcy. W tym zakresie pracodawca powinien wypełnić pracownikowi formularz E-101 (A1).

Przy kwestiach związanych ze stosunkiem pracy stosuje się przepisy kodeksu pracy. Przy tworzeniu minimalnych warunków pracy należy stosować prawo pracy Wielkiej Brytanii. Przy kwestiach związanych z opodatkowaniem wynagrodzenia należy zastosować metodę wyłączenia z progresją. Polega ona na tym, że państwa członkowksie, będące stronami umowy, rezygnują z własnego roszczenia podatkowego w stosunku do dochodu, który podlega opodatkowaniu w drugim państwie. W konsekwencji dochód ze źródeł przychodu pozostających za granicą jest zwolniony z opodatkowania w państwie rezydencji. Po stronie państwa członkowksiego rezygnującego z własnego roszczenia podatkowego pozostaje prawo do uwzględniania wysokości dochodów zagranicznych dla potrzeb ustalenia stawki podatkowej[12].

Metodę wyłączenia z progresją można przedstawić za pomocą równania[13]: $S = (P/Dc) \times 100$, gdzie Dc, oznacza dochód całkowity, obliczony poprzez zsumowanie dochodów ze źródeł położonych w Polsce i za granicą; P, stanowi wynik obliczenia podatku od dochodu całkowitego według skali podatkowej; S rozumiane jest jako stopa procentowa podatku, przez którą należy przemnożyć dochód uzyskany ze źródeł położonych w Polsce i obliczyć w ten sposób należny podatek dochodowy. Konieczne jest wypełnienie deklaracji PIT-11.

***

Unia Europejska planuje ograniczyć swobodę w delegowaniu pracowników do pracy za granicę. Polska jest europejskim liderem pod względem liczby wysyłanych pracowników do innych państw. Z danych ZUS wynika, że w 2012 roku oddelegowano z Polski do pracy za granicę 341 tys. pracowników. Większość z nich pochodzi z małych firm. Wszelkie ograniczenia przepisów o delegowaniu pracowników do pracy za granicą zagrozić mogą w Polsce głównie małym i średnim przedsiębiorcom, gdyż nie będzie ich stać na spełnienie wszystkich unijnych formalności. Restrykcyjny projekt to przyszła dyrektywa w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług na obszarze UE. To rodzaj przepisów określających, jak w praktyce realizować postanowienia podstawowej dyrektywy, Projektowana dyrektywa ma określać szczegółowe wymagania, które należy spełnić, by stwierdzić, iż ma miejsce rzeczywiste delegowanie pracowników. Jeden z przyszłych warunków wymaga, aby firma de-

12 http://pit.wieszjak.pl/dochody-zagraniczne/298886,Metoda-wylaczenia-z-progresja-jako-metoda-unikania-miedzynarodowego-podwojnego-opodatkowania.html [30.08.2013].

13 A. Welsyng, Jak obliczyć podatek korzystając z jednej z metod unikania podwójnego opodatkowania, [w:] http://pit.wieszjak.pl/dochody-zagraniczne/95801,Jak-obliczyc-podatek-korzystajac-z-jednej-z-metod-unikania-podwojnego-opodatkowania.html [30.08.2013].



Zdigitalizowano i udostępniono w ramach projektu pn.
**Rozbudowa otwartych zasobów naukowych Repozytorium Uniwersytetu w Białymstoku,**
dofinansowanego z programu „Społeczna odpowiedzialność nauki" Ministra Edukacji i Nauki na podstawie umowy SONB/SP/512497/2021

legująca uzyskiwała ponad 50 proc. obrotów w kraju w tej samej branży, w której jest zatrudniony delegowany pracownik, albo miała określoną liczbę kontraktów. Inne kryteria dotyczą czasowego charakteru delegowania pracownika, obowiązku zatrudniania go przez określony czas przed delegacją. Przyszła dyrektywa wprowadzi także szereg mechanizmów kontrolnych.

Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych (EMPL) Parlamentu Europejskiego głosowała 20 czerwca 2013 r. nad poprawkami do wniosku Parlamentu Europejskiego, dotyczącego egzekwowania dyrektywy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług.

W świetle obowiązywania obecnych przepisów, kiedy pracownik polskiej firmy wyjeżdża do pracy np. do Niemiec, obejmuje go polskie prawo pracy, ponieważ takiemu podlega pracodawca. Po wprowadzeniu zmian kontrola przeprowadzona w innym kraju unijnym może kwestionować takie rozwiązanie i egzekwować przestrzeganie praw panujących na lokalnym rynku. Przedsiębiorca będzie musiał się zatem upewnić, że działa legalnie w warunkach lokalnych. Nieograniczona lista środków kontroli, może prowadzić do dyskryminacji polskich przedsiębiorców. Dodatkowo prawo europejskie wprowadza solidarną odpowiedzialność klienta za świadczenia na rzecz pracownika[14].

W przyjętej 20 czerwca 2013 r. dyrektywie wiele zapisów zagrażających polskim agencjom pośrednictwa pracy zostało zlikwidowanych. Polskie Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej obecnie negocjuje ostateczną wersję dyrektywy z innymi państwami należącymi do Unii Europejskiej. Głosowanie nad ostatecznym kształtem dyrektywy w Parlamencie Europejskim odbędzie sie pod koniec bieżącego roku.

14 Nowa dyrektywa ws. delegowania pracowników, „Praca i Nauka za Granicą" 2013, nr 248, s. 2.



Zdigitalizowano i udostępniono w ramach projektu pn.
**Rozbudowa otwartych zasobów naukowych Repozytorium Uniwersytetu w Białymstoku,**
dofinansowanego z programu „Społeczna odpowiedzialność nauki" Ministra Edukacji i Nauki na podstawie umowy SONB/SP/512497/2021