

Sprawozdanie z IV Europejskiego Kongresu Mobilności Pracy – „Delegowanie pracowników – percepcja i rzeczywistość”

Wprowadzenie

Delegowanie pracowników do świadczenia usług w innym kraju członkowskim stanowi coraz istotniejszą formę mobilności pracowniczej wewnątrz Unii Europejskiej. Podstawowym dokumentem regulującym materię prawną w tym zakresie jest dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. Do porządku prawnego państw członkowskich została implementowana dopiero w czerwcu 2016 r. Polscy pracodawcy delegujący swoich pracowników stanęli w związku z tym przed koniecznością zmierzenia się z nowymi obowiązkami legislacyjnymi¹. Z drugiej strony, w dyskursie politycznym i społecznym na poziomie UE panuje przekonanie na temat delegowania pracowników jako instrumentu służącego eksportowaniu taniej siły roboczej. Pojawiające się głosy sprzeciwu wobec przyjmowania takich pracowników w krajach członkowskich były podyktowane obawą przed dumpingiem socjalnym².

Odpowiedzi na najważniejsze pytania pojawiające się w związku z delegowaniem pracowników z Polski podjęli się uczestnicy IV Europejskiego Kongresu Mobilności Pracy. Dwudniowe wydarzenie odbyło się w Krakowie, gdzie po raz czwarty zostało zorganizowane przez Stowarzyszenie Inicjatywa Mobilności Pracy. Głównym tematem kongresu były kwestie związane z wymiarem prawnym, administracyjnym, ekonomicznym oraz społecznym delegowania pracowników wewnątrz Unii Europejskiej. Podczas pierwszego dnia zaprezentowano badania i stanowiska komisarzy unijnych, związków zawodowych oraz administracji publicznej. Drugi dzień został poświęcony praktycznym wymiarom delegowania pracowników. Praktycy oraz eksperci odpowiadali na pytania uczestników – przedsiębiorców delegujących swoich pracowników do państw unijnych.

O randze wydarzenia świadczą patronaty, jak również obecność przedstawicieli Komisji Europejskiej, Parlamentu Europejskiego, polskiego rządu, centrali związków zawodowych, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz badaczy reprezentujących różne ośrodki badawcze w UE.

Wystąpienie otwierające – dr Marek Benio (Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie)

W dyskusji dotyczącej istoty delegowania pracowników kluczowe są badania i dane pokazujące rzeczywisty obraz mobilności pracowniczej. Z przeprowadzonych do tej pory analiz wynika, że proces ten przynosi korzyści zarówno krajowi wysyłającemu jak i przyjmującemu. Przyczynia się do wzrostu konkurencyjności oraz lepszej alokacji zasobów pracy. Kraje przyjmujące dopasowują kwalifikacje do potrzeb lokalnych rynków pracy tam, gdzie pojawiają się niedobory. Jest to zjawisko pozytywne gospodarczo dla obydwu stron.

¹ A. Sokołowska, M. Skibińska, *Delegowanie pracowników za granicę*, Warszawa 2016.

² D. Górski, *Delegowanie pracowników, szansa czy zagrożenie? (cz. 1)*, <https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/154374/IP-6-2016%20z%20.pdf>.

Celem badania zrealizowanego przez zespół dra Benia było sprawdzenie, z jakimi problemami zmagają się polscy przedsiębiorcy oraz jakie są koszty pracy związane z delegowaniem pracowników. Postawiono hipotezę, zgodnie z którą firmy delegujące pracowników za granicę ponoszą koszty zatrudnienia, których nie ponoszą firmy wykonujące usługi lokalnie.

Przebadane zostały 20 623 przypadki na podstawie wydanych zaświadczeń A1. Jak zauważył prelegent, nie jest to najlepszy sposób szacowania liczby pracowników delegowanych, ponieważ jedna osoba może być delegowana więcej niż raz. Otrzymuje wówczas nawet kilka dokumentów, co zakłóca oficjalne statystyki. W Belgii sprawdzono ten problem i oszacowano, że faktyczna liczba pracowników jest niższa o 25% od liczby wydanych zaświadczeń A1 do tego kraju. Podobne założenie zostało przyjęte w prezentowanym badaniu.

Badaniem objęto trzy lata: 2013, 2014 i 2015. Jego wartością jest to, że zostało oparte na faktycznych danych księgowych. Analizowano przypadki delegowania do pięciu państw: Niemiec (47%), Francji (34%), Belgii (19%), Norwegii oraz Szwecji (miały jednak marginalne znaczenie dla prowadzonych analiz).

Najwięcej pracowników z Polski delegowanych było do sektora budowlanego (34%), następnie do sektora usług opieki nad osobami starszymi (25%), 20% wykonywało proste prace w przemyśle, a 12% – w logistyce. Badania mają charakter reprezentatywny i odzwierciedlają rzeczywisty kształt branż, do których delegowani są polscy pracownicy.

Dominującą formą zatrudnienia była umowa o pracę. Średni czas delegowania wynosił 223 dni.

Pracownicy delegowani zarabiają netto prawie dwukrotnie więcej niż za wykonywanie tej samej pracy w kraju. Najniższe wynagrodzenie, które otrzymał analizowany pracownik, wynosiło 5,97 euro netto na godzinę. Przeciętne godzinowe wynagrodzenie to 9,97 euro. Jeśli porównamy te kwoty z minimalnymi stawkami za godzinę we Francji czy w Niemczech, to upada wówczas mit o taniej sile roboczej z Polski. Polscy pracownicy oddelegowani do tych państw zarabiają więcej niż minimalne wynagrodzenie w tych krajach.

Jednym z ważniejszych celów badania było oszacowanie kosztów związanych z zatrudnieniem i delegowaniem pracownika za granicę. Przeciętny całkowity koszt zatrudnienia pracownika wynosił w analizowanym okresie 12 571 zł miesięcznie. W skład tej kwoty wchodziły:

- wynagrodzenie pracownika netto (52%),
- podatki i składki na ubezpieczenia (19%),
- koszty zmienne i koszty stałe (29%).

Ostatnia kategoria kosztów pokazuje, o ile więcej kosztuje oddelegowanie i zatrudnienie pracownika w państwie członkowskim. Okazuje się, że polskie firmy ponoszą duże koszty transgraniczne. Ich największą część stanowią koszty zakwaterowania pracownika. Kraje przyjmujące wymuszają bowiem na pracodawcach zagwarantowanie zakwaterowania swoim pracownikom. Badania pokazują, że pracodawcy wcale od tego nie stronią. Średni koszt zakwaterowania pracownika wynosił 1547 zł.

Koszt transgraniczny delegowania pracownika jest rozkładany w nierównomiernych częściach, w trzech płaszczyznach. Pierwsza to wynagrodzenie pracownika netto (niższe niż pracownika lokalnego). Drugi obszar to niższa marża za usługę, czyli mniejszy zysk, niż uzyskałaby firma lokalna. Trzecia płaszczyzna to optymalizacja składkowo-podatkowa, niższe pozapłacowe koszty pracy.

Do pozapłacowych kosztów pracy zaliczane są przede wszystkim: odszkodowanie z tytułu kontraktu terminowego, koszty dojazdu do miejsca pracy, diety, składki na urlopy i koszt wynagrodzenia urlopowego. Istnieje ponadto konieczność zatrudnienia osoby do kontaktu z osobami kontrolującymi w kraju delegowania. Inne obciążenia związane z delegowaniem pracowników to koszty prowadzenia windykacji i sporów, obsługi kontraktu, dodatkowego ubezpieczenia pracowników, koncesji, ubezpieczeń transakcji międzynarodowych, przygotowywania pism i opinii prawnych, a także tłumaczenia dokumentów na język kraju przyjmującego.

Dyskusja z udziałem ekspertów, pracodawców, związków zawodowych i organizacji pozarządowych

Robert Lisiecki

(ekspert Konfederacji Lewiatan)

Prelegent rozpoczął od stwierdzenia, że dyrektywa podstawowa z 1996 r. to kompromis, który miał odzwierciedlić orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości UE. Zwrócił również uwagę, że choć rozszerzenie Unii Europejskiej w 2004 r. zmieniło jej sytuację społeczno-gospodarczą, to już wcześniej obserwowane były zróżnicowania pomiędzy krajami. Delegowanie pracowników pozostaje kwestią sporną, mimo że jedną z cech UE jest dochodzenie do kompromisu. Sytuacji nie ułatwia brak danych, które pokazywałyby, jak wygląda sytuacja przedsiębiorców oraz pracowników delegowanych.

Dr Madalena Bernaciak

(senior researcher w Europejskim Instytucie Związków Zawodowych)

Prelegentka w swoim wystąpieniu zwróciła uwagę na istotę zjawiska dumpingu socjalnego w UE. Dumping socjalny to działania nielegalne, ponieważ polegają na lawirowaniu pomiędzy systemami prawnymi różnych krajów w taki sposób, żeby osiągnąć korzyści i przewagi. Zmiany wprowadzone w dyrektywie dotyczącej delegowania mają przeciwdziałać dumpingowi socjalnemu oraz bronić interesu polskich pracowników.

Delegowanie może nosić znamiona dumpingu społecznego, szczególnie jeśli obejmuje lawirowanie pomiędzy wynagrodzeniami. Pracownicy delegowani są w pewnym stopniu wykluczeni z regionalnych regulacji. Dzisiejsza dyskusja nie jest nowa,

ponieważ debata na temat dumpingu socjalnego poprzedzała dyrektywę podstawową. Od dłuższego czasu można obserwować spór pomiędzy krajami, które domagały się regulacji, a tymi, którym zależało na utrzymaniu stanu obecnego (m.in. Polska, Czechy czy Rumunia)³.

Dużą rolę odegrało w tym zakresie orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, szczególnie tzw. kwartet Laval⁴. Tocząca się obecnie debata wpisuje się w pomysł uregulowania spraw socjalnych na poziomie UE, czyli utworzenie tzw. filaru społecznego.

Bernaciak stwierdziła, że wciąż jest jeszcze kilka istotnych kwestii wymagających rozwiązania i nie można skupiać się tylko na rewizji istniejących przepisów. Jedynie połowa państw członkowskich wprowadziła przepisy dyrektywy wdrożeniowej. Ponadto wiele pojęć wymaga jeszcze konkretyzacji, nawet podstawowe terminy jak delegacja czy podróż służbowa są nieprecyzyjne, zarówno dla pracowników, jak i dla pracodawców. Zrównanie płac pracowników delegowanych z miejscowymi jest pożądane, ale to nie może nastąpić automatycznie.

Dr Ewa Podgórska-Rakiel

(ekspert Zespołu Prawnego KK NSZZ Solidarność)

Prelegentka zwróciła uwagę, że choć dyrektywa dotycząca delegowania pracowników obowiązuje od 20 lat, Polska dopiero teraz wprowadza te przepisy. Sami pracownicy bardzo często nie wiedzą, czy są pracownikami delegowanymi. Otrzymują zwykle krajowe wynagrodzenie i dietę zagraniczną w wysokości 30 zł dziennie. Bardzo często nie mają zaświadczeń A1.

Praktyka pokazuje, że pracownicy delegowani zarabiają mniej niż minimalne wynagrodzenie. Występuje również wiele problemów w regulacjach krajowych, ponieważ nie wiadomo, na jakich zasadach delegować pracowników. Podgórska-Rakiel zarekomendowała, by docierać do pracowników z informacją, że delegacja to zmiana nie tylko miejsca pracy, lecz także warunków zatrudnienia.

Stefan Schwarz

(prezes Stowarzyszenia Inicjatywa Mobilności Pracy)

Prelegent postawił tezę, że samo zjawisko delegowania pracowników nie jest problemem – niesie korzyści zarówno wysyłającym, jak i przyjmującym. Dumping socjalny, który jest nielegalny, nie wynika jednak z zasad delegowania.

Prelegent porównał delegowanie do zaproszenia kogoś do domu – gość nigdy nie będzie miał tyle praw, co gospodarz. Wystarczy zapewnić gościowi podstawowe prawa, by szanował zasady gospodarza.

3 Zob. *KE odrzuciła protest Polski w sprawie pracowników delegowanych*, „Biuletyn Migracyjny” 2016, nr 55.

4 Określa się tak cztery orzeczenia wydane w latach 2007–2008 w sprawach Laval, Viking, Ruffert, Komisja przeciw Luksemburgowi, zob. więcej: S. Adamczyk, „Kwartet Laval” i stosunki przemysłowe w Unii Europejskiej, „Polityka Społeczna” 2012, nr 2, s. 10–14.

Dyskusja

Benio zauważył, że liczba wydawanych zaświadczeń A1 rośnie, co nie musi oznaczać wzrostu liczby delegowanych. Może to wynikać z faktu, że delegowanie się „ucywili-zowało”. Kiedyś w bardzo małych firmach budowlanych zwykle nikt przed przyjściem kontroli nie wiedział, że trzeba posiadać zaświadczenia A1. Dokument ten traktowany jest jako tarcza ochronna przed kontrolą. Obecnie dużo więcej przedsiębiorstw deleguje swoich pracowników zgodnie z przepisami.

Prowadzący dyskusję Benio skierował do prelegentów pytanie o największe problemy firm delegujących oraz pracowników delegowanych.

Lisiecki stwierdził, że można wskazać 3–4 najważniejsze problemy. Pierwszym z nich jest odnalezienie się w przepisach obcego kraju, ponieważ oznacza konieczność przejścia przez gąszcz przepisów, m.in. kilka lub kilkanaście układów zbiorowych. To także złożoność tych przepisów, ponieważ regulamin pracy może zawierać nawet 30 aneksów. Kolejnym problemem jest pozyskiwanie źródeł informacji dotyczących obowiązków pracodawcy. Problematyczny wydaje się również status strony internetowej, dotyczącej kwestii delegowania oraz praw przysługujących pracownikom delegowanym, jak również mocy prawnej informacji, które zawiera. Ogólnie najwięcej kłopotów jest z dostępem do informacji oraz ich przejrzystością.

Bernaciak zauważyła, że największe problemy to nierówna i minimalna płaca. Pracownicy delegowani podlegają innym zasadom niż rodzimi, którzy nie mogą w związku z tym konkurować, w efekcie pojawia się konflikt pomiędzy tymi dwoma grupami.

Podgórska-Rakiej również wskazała, że jednym z często pojawiających się problemów jest to, że pracownicy są delegowani bez zagwarantowanych minimalnych stawek płacy. Ponadto brakuje informacji o warunkach pracy, pracownicy mają jedynie informacje, dokąd wyjeżdżają. Dużym problemem jest także bariera językowa, szczególnie kiedy pracownik nie potrafi odnaleźć właściwych przepisów. Miejscem poszukiwania tych treści jest strona Komisji, jednak przepisy, które można na niej znaleźć, bywają nieaktualne. Informacje są też zbyt ogólne, niekoniecznie skierowane do pracowników delegowanych. Pracownicy odsyłani są ze swoimi problemami do instytucji pośredniczących w kraju oddelegowania. Państwowa Inspekcja Pracy nie ma jednak obowiązku pomagania pracownikowi delegowanemu.

Prelegentka postawiła także pytanie, dlaczego ZUS nie bada podanych wynagrodzeń na zaświadczeniach A1 i nie odmawia ich wydawania, kiedy nie odpowiada ono minimalnemu wynagrodzeniu kraju oddelegowania. ZUS nie bierze tego pod uwagę, tłumacząc, że to zadanie PIP.

Schwarz dodał, że istotną kwestią jest manipulowanie przepisami przez państwa przyjmujące i wysyłające, co prowadzi do sytuacji, w której nikt nie wie, jak je poprawnie stosować. Ponadto instytucje odpowiedzialne za monitorowanie sytuacji na rynku pracy „mszczą się” na legalnych firmach za działania nielegalnych podmiotów delegujących pracowników. Można także obserwować nieskuteczność wykrywania nielegalnie działających firm.

Problematyczne wydają się również skomplikowane zasady dotyczące wypełniania zaświadczeń A1. Jego zdaniem jest to archaiczna dokumentacja, która nie chroni pracowników.

Prowadzący dyskusję Benio zgodził się z rozmówcami, że najczęściej pojawiającym się problemem jest informowanie pracowników. Duże wątpliwości budzi przepis o jednolitej stronie internetowej z najważniejszymi informacjami. Problemem jest moc prawna pojawiających się na niej przepisów.

Drugie pytanie zadane rozmówcom dotyczyło tego, czy małym i średnim firmom zagraża fakt, że wyliczanie wynagrodzeń pracownikom delegowanym jest skomplikowane.

R. Lisiecki zwrócił uwagę na stanowisko organizacji Business Europe, z którego wynika, że pomysł rewizji dyrektywy o delegowaniu jest niekorzystny. Dużo wątpliwości natury prawnej budzi także zapis na temat przepisów, które należy stosować po 24 miesiącach delegowania. Projekt przynosi rewolucję, a nie ewolucję, za którą stoją związki zawodowe.

Bernaciak zauważyła, że trzeba doprecyzować, jak należy rozumieć równą płacę. Ponadto zwróciła uwagę, że obecnie funkcjonuje za dużo układów zbiorowych, co prowadzi do chaosu informacyjnego.

Schwarz podniósł, że Komisja w trakcie prac nad dyrektywą nie przeprowadziła konsultacji społecznych. Żaden badacz ani naukowiec nie brał udziału w podejmowaniu tej decyzji. Dla Polski, która deleguje każdego roku największą liczbę pracowników, jest to duży problem.

Głos z sali zabrał Piotr Szumlewicz z Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych. Podkreślił, że związki zawodowe postulują, aby pracownicy delegowani nie byli dyskryminowani. Zauważył również różnicę pomiędzy delegowanymi a migrantami. Migranci zarobkowi powinni zarabiać więcej, ponieważ ich sytuacja jest trudniejsza – częstokroć pracują na czarno, zarabiają gorzej. Warto jednak docelowo wprowadzić zasadę, według której wszyscy pracownicy zarabiają tyle, co pracownicy lokalni.

Dyskusja z udziałem ekspertów akademickich

Frederic De Wispelaere
(**Katolicki Uniwersytet w Leuven**)

Wystąpienie dotyczyło ekonomicznego wpływu delegowania pracowników wewnątrz UE. Prelegent zwrócił szczególną uwagę na stanowisko Komisji w sprawie brakujących danych obrazujących rzeczywistą skalę delegowania pracowników w UE. Zgodnie z art. 91 rozporządzenia 987/2009⁵ kraje zobowiązane są gromadzić dane statystyczne

5 Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Dz. Urz. UE.

w tym obszarze. Szczególną rolę odgrywają Eurostat, OECD i European Economic Forecast.

Z danych unijnych dotyczących wydawanych zaświadczeń A1 wynika, że:

- krajem, który wysłał najwięcej pracowników delegowanych (jako procent wszystkich pracowników) jest Słowenia;
- Belgia jest głównym krajem przyjmującym pracowników delegowanych;
- najczęściej delegowani są pracownicy sektora budowlanego (44%);
- 8% wszystkich delegowanych pracowników to osoby samozatrudnione;
- Polska wydaje najwięcej zaświadczeń A1;
- 10% pracowników sektora budowlanego w Danii to pracownicy delegowani z innych państw członkowskich (w Niemczech i we Francji to 5%).

Kraje korzystają na delegowaniu pracowników, z ekonomicznego punktu widzenia nie przynosi ono strat gospodarkom. Dla kraju wysyłającego delegowanie to narzędzie do zwiększenia konkurencyjności wewnątrz UE, dochodów gospodarstw domowych pracowników delegowanych oraz narzędzie do kreowania konwergencji społecznej. Ma również istotny wpływ na poziom zatrudnienia i bezrobocia. Jak zauważył prelegent, przychód podatkowy w Polsce byłby niższy, gdyby nie dochody uzyskiwane przez pracowników oddelegowanych.

Catherine Barnard (Uniwersytet w Cambridge)

Wystąpienie dotyczyło kwestii delegowania w kontekście właściwego porządku prawnego. Prelegentka zaczęła od zaprezentowania art. 3 rozporządzenia 593/2008 (Rzym I), dotyczącego swobody wyboru prawa przez strony umowy. Jest to istotny zapis mówiący o tym, że strony mogą dokonać wyboru prawa dla całej umowy lub jej części. Ważny jest także art. 9 tego rozporządzenia dotyczący indywidualnych umów o pracę i stosowania właściwego prawa w zakresie ochrony pracownika.

Prelegentka przeanalizowała najważniejsze dokumenty prawne i pokazała różnice pomiędzy pracownikiem delegowanym a migrantem. W kontekście migrantów kluczowy jest art. 45 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w którym wskazano zasadę swobodnego przepływu pracowników oraz ich równego traktowania. Z kolei art. 56 tego traktatu dotyczy kwestii pracowników delegowanych.

Inaczej problematyka delegowania pracowników wygląda w Wielkiej Brytanii. W kraju tym obserwowana jest niewielka liczba pracowników delegowanych. Wynika to z braku okresu przejściowego w 2004 r., kiedy do UE przystąpiło 10 nowych członków. Zdecydowana większość Europejczyków pracujących w Anglii to imigranci, którzy podlegają przepisom krajowym. Zgodnie z brytyjskim prawem wszyscy przebywający na terytorium tego kraju podlegają takiemu samemu prawu.

Prelegentka odniosła się także do kwestii Brexitu. Podkreśliła, że referendum w sprawie wystąpienia z UE nie było skierowane przeciwko pracownikom delegowanym. Brytyjskie media prawicowe nie rozróżniają migrantów z państw członkowskich od osób z państw trzecich. Taki stan rzeczy niekorzystnie wpływa na dyskurs dotyczący korzyści z przyjmowania pracowników z państw członkowskich.

Mijke Houwerzijl
(Uniwersytet w Tilburgu)

Prelegentka odwołując się do tematu konferencji, zwróciła uwagę na problematykę w zakresie percepcji społecznej, dotyczącej delegowania pracowników w Holandii. W dyskusji na temat delegowania potrzebne są twarde fakty. Brakuje wiarygodnych źródeł pokazujących skalę, charakter oraz inne elementy charakteryzujące ten typ mobilności pracowniczej. Kraje nie są chętne do gromadzenia tego typu danych, ponieważ w ich przeświadczeniu wiązać może się to z koniecznością wypłaty różnego rodzaju świadczeń. Argumentują to również faktem, że usługi mają być wolne od monitoringu, dlatego też niechętnie kontrolują kwestie związane z pracownikami świadczącymi usługi.

Dyskusja

Bernard w trakcie dyskusji dodała, że delegowanie pracowników nie jest obecnie najważniejszym tematem w UE. To problematyka imigrantów stanowi dużo ważniejszy temat, którym zmuszeni są zajmować się politycy. Zwróciła uwagę, że w Wielkiej Brytanii zatrudnia się najwięcej imigrantów. Zjawisko to należy oceniać pozytywnie. Zysk na poziomie makro wynosi ok. 3,5 mld funtów rocznie. Na imigracji korzystają jednak duże ośrodki (Londyn, Cambridge) oraz uniwersytety. Przeciwni napływowi imigrantów są mieszkańcy małych miejscowości, którzy zdecydowali o Brexicie.

Mijke Houwerzijl kontynuowała swoje wystąpienie i dodała, że w krajach wysyłających pracowników delegowanych panuje poczucie eksportu taniej siły roboczej. Powoli jednak taki sposób myślenia ulega pozytywnej zmianie. Podkreśliła, że w krajach przyjmujących w opinii publicznej nie ma głosów sprzeciwu wobec przyjazdu polskich hydraulików. Problem pojawia się, gdy są traktowani gorzej niż pracownicy krajowi.

Stanisław Szwed
(wiceminister w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej)

Wiceminister podkreślił, że problem delegowania ma dużą rangę, ponieważ dotyczy 2 mln pracowników, którzy stanowią 1% wszystkich zatrudnionych w UE. Polska od kilku lat deleguje najwięcej pracowników do państw członkowskich. Konieczne jest zatem zagwarantowanie im odpowiedniej ochrony, nie zaś ograniczanie międzynarodowego świadczenia usług.

Delegowanie to szansa dla małych i średnich firm. Stwarza bowiem możliwości zatrudnieniowe, przynosi dodatkowe dochody. Ma wpływ na poprawę konkurencyjności w państwach przyjmujących. Delegowanie pracowników niesłusznie jest obecnie traktowane jako przejaw dumpingu społecznego. Potrzeba rzetelnej diagnozy stanu faktycznego.

Projektowane zmiany mogą w przyszłości ograniczać przepisy dotyczące delegowania, szczególnie w kwestii sytuacji pracowników. Konieczne są przejrzyste zasady, regulujące

zakres podmiotowy oraz przedmiotowy delegowania pracowników oraz inne kwestie legislacyjne.

Procedurę żółtej kartki⁶ uruchomiły parlamenty jedenastu państw. Komisja nie wprowadziła żadnych zmian. Nie możemy przyjąć zasad, które będą ograniczały rynek wewnętrzny. Dyrektywa wdrożeniowa oferuje państwom instrumenty pozwalające na przeciwdziałanie nadużyciom i nieuczciwej konkurencji oraz służące ochronie pracowników delegowanych. Polska znalazła się w gronie nielicznych państw, które nie miały opóźnienia w procesie pełnej implementacji dyrektywy wdrożeniowej – zaczęła obowiązywać od 18 czerwca 2016 r.

Nowa koncepcja wynagrodzenia obejmującego wszystkie składki wypłacane w państwie przyjmującym jest niejasna i może być bardzo trudna do stosowania w praktyce, ponieważ są państwa, w których obowiązuje aż kilkadziesiąt składników wynagrodzenia. Nowa koncepcja nie uwzględnia też kosztów, które ponoszą przedsiębiorstwa delegujące w odróżnieniu od przedsiębiorstw lokalnych, np. związane z poznaniem danego rynku czy specyfiką przepisów. Zakładowe układy zbiorowe w krajach przyjmujących mogą utrudniać firmie delegującej zrozumienie kwestii regulacji wynagrodzenia.

Problematyczne są również przepisy dotyczące wprowadzenia cezury czasowej, po której stosowane będzie w całości prawo kraju przyjmującego. Liczenie okresów delegowania może być problemem i wiązać się z różnym rodzajem sankcji.

Wiceminister przywołał francuski raport dotyczący konkurencji społecznej pracowników delegowanych do Francji, z którego wynika, że koszty pracy pracowników delegowanych z innych państw są porównywalne, a nawet wyższe niż pracowników francuskich przy założeniu, że delegowani otrzymują minimalne wynagrodzenie.

Marianne Thyssen

(komisarz ds. zatrudnienia, spraw społecznych, umiejętności i mobilności pracy)

Prelegentka podkreśliła, że celem działań dotyczących mobilności podejmowanych na poziomie unijnym jest wspólny rozwój społeczno-gospodarczy. Zauważyła, że w kontekście UE częściej mówi się tylko o rozwoju gospodarczym. W preambule traktów unijnych jest podkreślony także rozwój społeczny.

Komisarka zwróciła uwagę, że kraje członkowskie mają własne systemy społeczne, co wynika z uwarunkowań historycznych i kulturowych. Celem Komisji nie jest narzucanie płacy w poszczególnych krajach. Podała przykład Czech, którym Komisja jedynie proponowała podniesienie minimalnej płacy, i Portugalii, której sugerowała obniżenie minimalnego wynagrodzenia.

Pracodawcy powinni przestrzegać układów zbiorowych w poszczególnych krajach oraz branżach. Obowiązkiem państw przyjmujących jest informowanie o zawלוściach związanych ze składnikami wynagrodzeń na specjalnej stronie internetowej.

⁶ Zob. *Procedura żółtej kartki*, http://oide.sejm.gov.pl/oide/index.php?option=com_content&view=article&id=14841&Itemid=822 (5.03.2017).

Od 2007 r. liczba delegowanych pracowników wzrosła trzykrotnie, osiągając w 2014 r. 2 mln. To dobra wiadomość, która świadczy o tym, że rynki państw członkowskich są dobrze zintegrowane. Pięć państw UE przyjmuje łącznie 65% wszystkich delegowanych pracowników. Są to Austria, Holandia, Szwecja, Niemcy oraz Francja, czyli te kraje, które wyróżniają się dużo lepszą sytuacją społeczno-gospodarczą. Delegowanie pracowników wspomaga wzrost gospodarczy w krajach przyjmujących i wysyłających pracowników.

Małe i średnie firmy mają jednak obawy związane z delegowaniem własnych pracowników. Problem dotyczy kwestii, czy te przedsiębiorstwa będą konkurencyjne poza granicami własnych państw. Rozwiązaniem powinno być informowanie o prawach i obowiązkach firm oraz pracowników delegowanych.

Szczególną uwagę prelegentka zwróciła na polskich pracowników. Podkreśliła, że są oni kompetentni, pożądana na rynkach europejskich, dlatego też zasługują na standardy państw zachodnich. 400 tys. polskich pracowników delegowanych rocznie sprawia, że głos Polski w dyskusji jest niezwykle istotny.

Kwestia delegowania pracowników szczególnie dużo problemów wzbudziła w sektorze transportowym. W firmach świadczących tego typu usługi wystąpiło wiele trudności związanych z przepisami dotyczącymi m.in. płacy minimalnej. Do lata 2017 r. zostanie przygotowany pakiet transportowy, który będzie regulować kwestie związane z pracownikami świadczącymi usługi z tej branży.

Dyskusja z udziałem europarlamentarzystów

Martina Dlabajová

**(członkini Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych Parlamentu Europejskiego,
Porozumienie Liberalów i Demokratów na rzecz Europy)**

Prelegentka na początku wystąpienia wyraźnie podkreśliła, że w kwestii delegowania pracowników niezbędne jest słuchanie wszystkich interesariuszy. W rozwiązywanie problemów trzeba zaangażować różne strony, szczególnie polityków. Należy uświadamiać decydentów o możliwościach wynikających z mobilności pracowniczej.

Konieczna jest walka ze wszystkiego rodzaju nielegalnymi i nieetycznymi praktykami, zarówno po stronie przyjmującej, jak i wysyłającej pracowników. Zasady powinny być proste i przejrzyste, co może rozwiązywać problem odwoływania się do nadużyć w systemie prawnym.

Swoboda przemieszczania się to podstawa, na której opiera się Unia Europejska. Musimy jednak zwiększać konkurencyjność naszych pracowników, szczególnie w regionie państw Europy Środkowo-Wschodniej.

Danuta Jazłowiecka

**(wiceprzewodnicząca Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych
Parlamentu Europejskiego, Europejska Partia Ludowa)**

Kraje UE zmagają się z licznymi problemami. Zagadnienia związane z uchodźcami czy zagrożeniami terrorystycznymi stanowią pożywkę dla ruchów populistycznych i skrajnej prawicy. Niechęć wobec pracowników delegowanych jest konsekwencją tych problemów. Mobilność na rynku wewnętrznym pozostaje jednym z największych niewykorzystanych potencjałów UE.

Trzeba nastawić się na konstruktywny dialog z przeciwnikami. Problemem jest brak kontroli, a nie zasady, na których opiera się delegowanie. Walka z realnymi nadużyciami w kontekście delegowania nie jest priorytetem dla większości państw. Dyrektywa z 1996 r. zawiera klauzulę, która pozwala walczyć z ewentualnymi przypadkami dumpingu socjalnego. Do dzisiaj jedynie 14 państw dokonało transpozycji dyrektywy z 2014 r.⁷

Zamiast skupić siły na implementacji, Komisja zaproponowała zmiany dotyczące zasad delegowania. Działania te doprowadzą do powiększenia szarej strefy i chaosu, szczególnie do większej liczby przypadków fałszywego samozatrudnienia oraz dumpingu socjalnego. Pomimo podjętej procedury żółtej kartki Komisja nie podjęła żadnych kroków, aby odnieść się do zastrzeżeń zgłaszanych przez państwa członkowskie. Pogłębia to podziały w ramach UE. Zaczynamy zapominać o konkurencyjności UE na globalnym rynku. Projekt Komisji dotyczący rewizji może doprowadzić do mniejszej spójności społecznej. Wyrównywanie wynagrodzeń w państwach członkowskich jest procesem długotrwałym, ale dzięki wspólnemu rynkowi ma miejsce.

Gilles Savary

**(francuski poseł odpowiedzialny za kwestie związane z pracownikami
oddelegowanymi do Francji)**

Na wstępie swojego wystąpienia prelegent zauważył, że nie udało się skoordynować spraw socjalnych na poziomie unijnym. Każdy kraj ma odrębne regulacje dotyczące wynagrodzeń czy bezpieczeństwa socjalnego.

W krajach UE obserwować można konkurencję poprzez tanią siłę roboczą. Nie uwzględnia się, zdaniem prelegenta, jakości czy innowacyjności świadczonych usług. Nie służy to rozwiązywaniu problemów na regionalnych rynkach pracy.

Polska gospodarka będzie potrzebowała pracowników ze wschodu, podobnie jak kiedyś kraje Europy Zachodniej. Francja od zawsze chłonęła polskich pracowników, szczególnie w górnictwie. Prelegent powiedział też, że nie wyobraża sobie, by w przyszłości pracownicy zagraniczni nie zasilali francuskiej gospodarki.

Problemem obserwowanym w coraz większej grupie państw europejskich jest rosnący populizm. We francuskiej opinii publicznej przeważa przekonanie, że trzeba zakazać

⁷ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniająca rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”). Dz. Urz. UE.

zatrudniania obcokrajowców. Populiści chcą wprowadzenia zakazu delegowania pracowników, co prelegent uważa za demagogię.

Rząd francuski wprowadził m.in. sankcje administracyjne dla dużych firm. To one najczęściej oszukują i dopuszczają się różnego rodzaju nadużyć. Prelegent zwrócił uwagę na przykład fikcyjnych firm zakładanych na Cyprze, które delegują pracowników z Polski do Francji.

Dyskusja

Dlabajová zauważyła, że kwestia delegowania pracowników jest bardzo upolityczniona, podczas gdy brakuje na jej temat twardych danych.

Jazłowiecka odniosła się do działań podejmowanych przez Inicjatywę Mobilności Pracy. Zauważyła, że w ramach prac Inicjatywy zbierane są bardzo konkretne, wartościowe dane. To może pomóc rozwiązywać najważniejsze problemy w Parlamencie Europejskim.

Jazłowiecka dodała, że percepcja zależy od informacji, którą otrzymują społeczeństwa. W Danii informowano, że delegowanie jest świetnym instrumentem do budowania konkurencyjności, i fakt ten został przyjęty przez obywateli. Brak informacji powoduje populizm i przynosi złe efekty. Bardzo dużo zależy od mediów i sposobu, w jaki przekazują informacje. Media w Europie nie wykorzystują swoich możliwości edukacyjnych w zakresie spraw socjalnych.

Gilles Savary podkreślił, że delegowanie nie może polegać na eksporcie bezrobotnych. Strona przyjmująca nie wie, czy delegowany ma pracę w kraju pochodzenia. Rozwiązaniem mógłby być pomysł francuskiego rządu, czyli karta europejskiego pracownika.

Po wystąpieniach europarlamentarzystów pojawiły się komentarze i pytania z sali. Sławomir Adamczyk z NSZZ „Solidarność” zauważył, że centrale związków zawodowych we wszystkich krajach członkowskich popierają projekt rewizji dyrektywy. Podkreślił, że Solidarność nie występuje przeciwko zjawisku delegowania. Problemem polega na tym, jak podkreślił, że związki zawodowe wstępowały do Europy socjalnej, która jest obecnie pod ogromnym naciskiem. Należy zachować równowagę pomiędzy swobodami a prawami podstawowymi pracowników. Zdaniem Adamczyka trzeba poważnie traktować układy zbiorowe, które są podstawowym regulatorem stosunków pracy w większości państw członkowskich.

Marcin Lewandowski, prezes Polskiej Izby Handlowej w Holandii, krytycznie odniósł się do słów komisarz Thyssen. Wyraził opinię, że poprzez ograniczanie swobody świadczenia usług niszczymy Europę, a inicjatywa Thyssen powinna zostać zatrzymana. Średnie przedsiębiorstwa są motorem rozwoju gospodarczego. Koszt wejścia na inny rynek związany z rozeznaniem się w przepisach i regulacjach wynosi ok. 10–20 tys. euro.

Dzień ekspercki

Dumping, wyzysk i nieuczciwa konkurencja. Dlaczego w polityce percepcja jest ważniejsza od faktów? Czy silniejszy zawsze wygrywa ze słabszym?

Jak Inicjatywa zmienia rzeczywistość?

Stefan Schwarz

Prelegent w pierwszej części swojego wystąpienia zaprezentował, jak wygląda lobbowanie w zakresie delegowania pracowników na poziomie unijnym. Wskazał najważniejsze podmioty uczestniczące w dyskusjach dotyczących delegowania pracowników. Dodał, że Business Europe oraz różnego rodzaju federacje są przerażone tym, co robi Komisja.

Prelegent wyraźnie zaznaczył, że badania prowadzone od kilku lat potwierdzają, że pracownicy delegowani nie szkodzą regionalnym rynkom, wręcz przeciwnie, wspomagają konkurencyjność UE. Europosłowie nie mają wystarczającej wiedzy o delegowaniu, co sami przyznają. Podobnie Europejczycy, którzy nie odróżniają migrantów od pracowników delegowanych. Schwarz zwrócił się do uczestników kongresu z apelem, by mówić o konkurencyjności i ją promować, bo bez niej Europa będzie biedna.

Praktyczne warsztaty dla pracodawców dotyczące ustalania ustawodawstwa właściwego w zakresie ubezpieczeń społecznych oraz procedur wnioskowania o druki A1

Anna Siwiecka (Centrala ZUS)

Prelegentka rozpoczęła swoje wystąpienie od informacji, że od danych, które firmy podają we wnioskach A1, zależy, jak zaświadczenia będą funkcjonować w przyszłości. Opinie o polskim systemie są ważne – obecnie możemy mówić o stracie wynikającej z konieczności wycofania formularzy po zbadaniu stanu faktycznego. Przez ponad 10 lat Austria była przykładem kraju, do którego firmy z Polski delegowały pracowników i mimo że nie prowadziły znacznej działalności w Polsce, zawsze dostawały zgodę na pozostawanie w polskim ustawodawstwie. Obecnie stanowisko Austrii się zmieniło – zgody nie będą wydawane, jeśli nie są spełnione warunki co do delegowania, czyli prowadzenie znacznej działalności firmy czy miesiąc podlegania polskiego pracownika polskiemu ustawodawstwu. Również Belgia wprowadza całkowitą blokadę wydawania zgód na podstawie art. 16 rozporządzenia 883/2004. Kraj ten wysyła do ZUS najwięcej zawiadomień dotyczących nieprawidłowości z oświadczeniami A1.

W dalszej części swojego wystąpienia Anna Siwiecka odpowiadała na pytania i poruszała zagadnienia, które wcześniej przesłali uczestnicy kongresu.

- Zagadnienie: Studenci zatrudnieni na umowę zlecenia i ich delegowanie za granicę.
- Odpowiedź: Student zatrudniony na podstawie umowy zlecenia nie podlega ubezpieczeniom społecznym w Polsce. Studenci nie mogą otrzymywać zaświadczeń dla pracowników delegowanych i nie podlegają przepisom o koordynacji.
- Pytanie: Ile zaświadczeń A1 potrzeba, kiedy osoba jest zatrudniona przez dwóch zleceniodawców?

- Odpowiedź: To nie liczba umów zlecenia jest istotna, ale fakt świadczenia pracy w Polsce. Każda praca na umowę zlecenie to praca, nawet np. roznoszenie ulotek. W razie zawarcia przez jednego zleceniobiorcę trzech umów u dwóch różnych zleceniodawców pracownik powinien otrzymać dwa formularze, każdy na jednego pracodawcę.
- Pytanie: Na czym polega praca marginalna i jak stwierdzić jej występowanie?
- Odpowiedź: W sytuacji pracowników etatowych z pracą marginalną mamy do czynienia wówczas, gdy czas pracy i wynagrodzenie wynosi mniej niż 5% regularnego czasu pracy danego pracownika i/lub przynosi ona mniej niż 5% jego całkowitego wynagrodzenia⁸. Osoby prowadzące własną działalność gospodarczą muszą spełnić więcej kryteriów. Zawsze stosuje się zasady korzystniejsze dla ubezpieczonego.
- Zagadnienie: Oświadczenie o miejscu zamieszkania.
- Odpowiedź: W art. 11 rozporządzenia 987/2009 wymienione zostały kryteria, które wskazują, kiedy mamy do czynienia z miejscem zamieszkania. Nie można tego pojęcia mylić z miejscem zameldowania, które nie ma znaczenia dla koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Miejsce zamieszkania jest tam, gdzie znajduje się ośrodek naszych interesów życiowych, gdzie płacimy podatki i gdzie są odprowadzane składki.

1 października 2016 r. nastąpiła zmiana naliczania podstawy wymiaru składek. Przychód stanowiący podstawę wymiaru składek musi wynosić więcej niż przeciętne wynagrodzenie miesięczne. Jeśli wynosi mniej, to nie stosuje się tych przepisów. Do przychodu wliczamy wszystko, co otrzymał pracownik w danym miesiącu. Wcześniej stosowano inny algorytm – okresy pracy za granicą sumowano oddzielnie. Przeciętne wynagrodzenie zawsze jest podstawą wymiaru składki, niezależnie od tego, jak długo pracownik wykonywał pracę za granicą.

Do przychodu pracownika nie jest wliczany zasiłek chorobowy czy wynagrodzenie za część pracy, ponieważ nie stanowią one podstawy wymiaru składki. Przy obliczaniu odnosimy się tylko do tego wynagrodzenia, które stanowi podstawę wymiaru składki. Przykładowo, jeśli pracownik za okres choroby otrzymał 2 tys. euro, a za pracę 3 tys. euro, to składkę naliczamy od 3 tys. euro.

Na koniec prelegentka zwróciła uwagę na istotną zmianę. Od 1 października 2016 r. nie ma już obowiązku składania formularza A1, jednak prelegentka podkreśliła, że wersja papierowa nadal będzie istniała, ZUS pracuje jednak nad pełną cyfryzacją systemu.

Zasada korzystności na tle regulacji zawartych w rozporządzeniu Rzym I i dyrektywie o delegowaniu pracowników. Usuwanie kolizji prawa do dni wolnych w święta. Ustalanie wysokości i rodzajów dodatków za godziny nadliczbowe.

Umowny wybór prawa pracy i ochrona praw pracowników delegowanych.

Transgraniczna egzekucja kar i grzywnien po transpozycji dyrektywy wdrożeniowej Beata Krajewska (GIP), Piotr Wąż (PIP)

Ochrona pracowników delegowanych w dyrektywach składa się z kilku elementów. Prelegentka zwróciła szczególną uwagę na dwa, czyli ułatwienie dostępu do informacji na temat warunków zatrudnienia oraz usprawnienie współpracy administracyjnej

8 <http://zus.com.pl/default.asp?p=7&id=105> (20.04.2017).

między urzędami, które mają za zadanie monitorowanie przestrzegania przepisów o warunkach zatrudnienia pracowników delegowanych. Dostęp do informacji miał być łatwiejszy zgodnie z art. 5 ustępem 2 dyrektywy 2014/67/UE⁹. Każde z państw członkowskich miało stworzyć i prowadzić jedną oficjalną stronę internetową z informacjami na temat warunków zatrudnienia pracowników delegowanych oraz istniejących układów zbiorowych. Wszelkie informacje powinny być udostępniane nieodpłatnie, w języku kraju przyjmującego oraz w języku obcym. Najlepiej, gdyby informacje te były w formie zwartej ulotki. Państwa są zobligowane poprawiać, aktualizować informacje, ułatwić ich dostępność oraz podnosić zrozumiałość. W biurze łącznikowym ma być wyznaczona osoba do udzielania odpowiedzi na zapytania dotyczące informacji, które nie znajdują się na stronach internetowych.

W kontekście usprawniania współpracy administracyjnej prelegentka zauważyła, że GIP udziela właściwemu organowi informacji na temat pracowników delegowanych na terytorium Polski. GIP informuje o stwierdzonych nieprawidłowościach i wykroczeniach wskazanych w ustawie o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług.

System Wymiany Informacji na Rynku Wewnętrznym (IMI) służy do wymiany informacji pomiędzy organami administracji publicznej, które są zaangażowane w działania na rynku wewnętrznym. Z systemu nie mogą korzystać pracownicy, pracodawcy czy członkowie organizacji pracowników albo pracodawców. Wymiana informacji o delegowaniu pracowników powinna się odbywać z zachowaniem następujących terminów:

- maksymalnie 2 dni dla wniosków pilnych,
- 25 dni roboczych dla wszystkich innych wniosków o udzielenie informacji, chyba że kraje członkowskie uzgodniły krótszy termin.

Prelegentka zauważyła, że GIP bronił się przed zajmowaniem się kwestiami transgranicznej egzekucji kar i grzywien po transpozycji dyrektywy wdrożeniowej. Pierwotnie miała się tym zajmować administracja skarbowa. Osobom odpowiedzialnym za delegowanie, w tym Inicjatywie Mobilności Pracy, zależało, żeby to PIP się zajmował tą kwestią.

Piotr Wąż zaprezentował istotę zasady korzystności w kontekście przepisów dotyczących delegowania pracowników. Delegowanie pracowników ma swoje korzenie w prawie prywatnym międzynarodowym i nie da się tej problematyki pominąć. Delegowanie pracowników sprawia, że na tle realizowanego w takich warunkach transgranicznego stosunku pracy pojawia się międzynarodowy element obcy. Dochodzą do głosu przepisy państwa przyjmującego, zwłaszcza dotyczące minimalnych warunków zatrudnienia.

Rozporządzenie 593/2008 daje stronom daleko idącą swobodę w wyborze właściwego prawa pracy, a także umożliwia zmiany w dowolnym momencie obowiązywania umowy.

⁹ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. ...

Wybór ten może być wskazany w umowie wprost lub wynikać pośrednio z jej treści. Może obowiązywać wszystkie aspekty dotyczące umowy o pracę (czas pracy, kwestia urlopów) lub dotyczyć jednego elementu. Wówczas może powstać sytuacja, kiedy strony dokonały wyboru prawa właściwego tylko np. dla problematyki dotyczącej wynagrodzenia za pracę, pozostawiając bez odpowiedzi pozostałe kwestie¹⁰. Strony mogą również wybrać przepisy prawa państwa spoza Unii Europejskiej.

Kluczowa regulacja w rozporządzeniu Rzym I to art. 8 dotyczący sposobu wyboru prawa właściwego dla stosunku pracy. W ramach tych przepisów wprowadzone zostało zastrzeżenie, które wiąże się z koniecznością zapewnienia ochrony pracownikowi jako słabszej stronie stosunku pracy. Jak wynika z tej zasady, wybór dokonany przez strony nie może pozbawić pracownika ochrony gwarantowanej przez przepisy, które miałyby zastosowanie, gdyby strony tego wyboru nie dokonały. W artykule tym opisano też, co się dzieje, jeśli strony nie dokonają żadnego wyboru.

Dyrektywa 96/71 została stworzona, żeby w poszczególnych państwach wyznaczyć minimalny poziom warunków zatrudnienia. Kluczem tej dyrektywy jest art. 3, który nakłada na państwa członkowskie obowiązek wyznaczenia minimalnych warunków zatrudnienia w krajowych przepisach, ustawach i układach zbiorowych. Ich poziom powinien być taki sam jak dla pracowników krajowych. Jest siedem kategorii zagadnień, które są podobne dla wszystkich państw¹¹.

W art. 3 ustęp 7 dyrektywy 96/71/WE zawarto zasadę korzystności. Polega na tym, że pracownicy nie mogą tracić na delegowaniu. Ustanawiane są pewne minimalne warunki zatrudnienia, jednak nic nie stoi na przeszkodzie, żeby zostały podniesione. Pracownik może dochodzić swoich praw, jeśli pracodawca nie zagwarantował mu tych minimalnych warunków.

Najlepszy przykład stosowania zasady korzystności to kwestia ustalania wymiaru urlopu. W różnych krajach obowiązują różne regulacje, ale zgodnie z dyrektywą 2003/88¹² urlop nie może być krótszy niż 4 tygodnie. Jeśli w kraju, z którego pracownik jest delegowany, obowiązuje 20 dni urlopu, a w kraju docelowym 25 dni, to pracownik ten zyskuje dodatkowe 5 dni. Podobne rozwiązanie stosuje się przy ustalaniu godzin dodatkowych.

10 Sytuacja, kiedy strony dokonały wyboru prawa właściwego tylko np. dla problematyki dotyczącej wynagrodzenia za pracę, pozostawiając bez odpowiedzi pozostałe kwestie.

11 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.

12 Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy. Dz. Urz. UE.

Opodatkowanie świadczeń przyznawanych pracownikom delegowanym w świetle praktyki organów podatkowych i orzeczeń sądów administracyjnych **Barbara Kolimeczkowi (PwC), Tomasz Kret (PwC)**

Prelegenci zaprezentowali najważniejsze kwestie dotyczące opodatkowania świadczeń przyznawanych pracownikom delegowanym. Przywołali najważniejsze regulacje z państw, do których delegowanych jest najwięcej pracowników.

Pracownicy delegowani w Niemczech zwolnieni są z opodatkowania mieszkania do 1000 euro. Warunkiem jest jednak uzasadnienie skorzystania z ulgi, czyli posiadanie lub utrzymywanie dwóch nieruchomości. Podobnie jest z kosztami związanymi z przeprowadzką do Niemiec. Zwolnienie jest nielimitowane, ale pracownik musi udokumentować poniesione wydatki.

Zwrot kosztów podróży czy ich opłacenie jest zwolnione z opodatkowania niezależnie od kwoty, również pod warunkiem ich udokumentowania. Możliwa jest maksymalnie jedna podróż na tydzień i jeśli pracodawca ją zagwarantuje, to takie świadczenie nie będzie opodatkowane.

Pracownik oddelegowany do pracy w Niemczech przez pierwsze trzy miesiące pobytu może otrzymywać diety. Wynoszą one 24 euro za każdy pełen dzień pobytu w Niemczech. Są to kwoty zwolnione z opodatkowania.

Bardziej skomplikowany system podatkowy funkcjonuje w Belgii. Ustawodawca przewidział trzy reżimy podatkowe, które wspierają mobilność pracowniczą w zakresie podatku dochodowego od osób fizycznych.

1. Specjalny reżim podatkowy dla ekspatów – dla osób, które nie są obywatelami belgijskimi, a ich ośrodek interesów życiowych również znajduje się poza Belgią. To pracownicy jedynie tymczasowo oddelegowani do tego kraju. Co do zasady reżim ten dotyczy kadry menedżerskiej, wysokiej klasy specjalistów, np. inżynierów. Konieczne jest również złożenie wniosku do urzędu skarbowego w Belgii. Są dwie kategorie dochodów, które korzystają z wyłączenia opodatkowania w Belgii: zwrot kosztów właściwych dla pracodawcy (koszty przeprowadzki do Belgii, zasiłki na zagospodarowanie, różnica między kosztami zakwaterowania oraz życia między Belgią a rodzimym krajem ekspata, koszty edukacji dzieci w Belgii, a także raz na rok koszty podróży do kraju rodzimego) oraz część wynagrodzenia pracowniczego dotycząca pracy wykonywanej poza terytorium Belgii.
2. Zasady dotyczące wyjazdów służbowych.
3. Reżim dotyczący kosztów właściwych dla pracodawcy.

Podobnie jak w Belgii wygląda sytuacja w Holandii, ponieważ funkcjonują tam dwa reżimy podatkowe. Istotna jest zasada 30%, która – w skrócie – oznacza, że pracownik oddelegowany tymczasowo do Holandii może wyłączyć z opodatkowania do 30% swojego wynagrodzenia bez potrzeby dokumentowania tej części wynagrodzenia, której *de facto* nie podatkuje. Zwolnieniem podatkowym powinny być objęte te składniki wynagrodzenia, które mają ścisły związek z podjęciem zatrudnienia poza krajem

macierzystym. Jeżeli pracownik nie może skorzystać z tej zasady, to korzysta z szerokiego katalogu zwolnień podatkowych, które dotyczą zakwaterowania czy kosztów przeprowadzki.

Francja z kolei posiada dosyć restrykcyjny reżim podatkowy. Są przewidziane zwolnienia dotyczące wydatków służbowych, czyli ponoszonych w interesie pracodawcy i pozwalających na dokonanie zwrotów poniesionych uprzednio przez pracowników kosztów związanych np. z zakwaterowaniem czy kosztami podróży. Zwrot dokonany przez pracodawcę w takiej sytuacji nie jest uznawany za opodatkowany.

Niemieckie prawne i niemieckie podatkowe aspekty delegowania pracowników z Polski do Niemiec.

Obowiązki zgłoszeniowe delegującego, obowiązki podatkowe delegującego, niemieckie prawo pracy

Piotr Kozłowski¹³

Kwestie podatkowe dotyczące delegowania pracowników do Niemiec poruszył Piotr Kozłowski – adwokat niemiecki, specjalizujący się w doradztwie prawnym niemieckim oraz polskim przedsiębiorcom. Swoją uwagę skupił także na kwestiach związanych z sektorem opieki domowej. Na początku przywołał wypowiedź bawarskiego ministra finansów z autoryzowanego wywiadu, w którym stwierdził, że akceptuje szarą strefę w branży opiekuńczej ze względu na znaczne niedobory pracowników.

Od 2011 r., kiedy zniesiono ograniczenia w dostępie do niemieckiego rynku pracy, nie kontroluje się krótkich delegacji. Prelegent wskazał, że zgodnie z niemieckimi przepisami można wyróżnić cztery granice czasowe delegowania pracowników:

- do 1 tygodnia – delegacja, podróż służbowa, targi;
- do 183 dni – wynika z umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania pomiędzy Polską a Niemcami. Jeśli pracownik w ciągu roku spędza więcej niż 183 dni w Niemczech, to uznaje się, że tam mieszka z punktu widzenia podatkowego. Pracodawca musi pilnować tego terminu;
- 12 miesięcy – po tym okresie powstaje obowiązek utworzenia przez podmiot delegujący zakładu podatkowego w Niemczech. Polski przedsiębiorca, który utworzył zakład podatkowy w Niemczech, staje się niemieckim pracodawcą w rozumieniu niemieckich przepisów prawa o ubezpieczeniu społecznym. Pracownicy zakładów podatkowych powinni być oskładkowi i opodatkowani jak pracownicy niemieckich przedsiębiorstw. Prowadzi to jednak do ogromnych problemów, które rujnują takie przedsiębiorstwa;
- 24 miesiące – kończy się możliwość rozliczania ubezpieczeń społecznych według A1, czyli pracownik delegowany w całości podlega systemowi niemieckiemu, również w zakresie płacy i ubezpieczenia społecznego.

13 W trakcie drugiego dnia kongresu trzy sesje odbywały się równolegle. Autor sprawozdania wybrał to wystąpienie, które zgromadziło najwięcej słuchaczy.

Prelegent wyraźnie podkreślił, że to u pracownika sprawdzane jest, czy powstał niegraniczony obowiązek podatkowy w Niemczech. Kiedy granica 183 dni zostaje przekroczona następuje rozklejenie comiesięcznej deklaracji podatkowej, czyli ubezpieczenia społeczne według A1 rozliczane są w Polsce, natomiast zaliczki na podatek dochodowy w Niemczech.

W Polsce nieznanym jest zjawisko klas podatkowych, które obowiązuje w Niemczech. Dla niemieckiego pracodawcy nie ma znaczenia, jaką klasę podatkową ma jego pracownik, ponieważ ogólne obciążenie pracodawcy się nie zmienia. Zmienia się tylko wysokość odprowadzanych składek oraz wysokość wynagrodzenia netto.

Istotną rolę odgrywa elektroniczny system rozliczania płac. Każdy pracownik ma własny numer elektroniczny, pod którym zapisane są takie informacje jak jego klasa podatkowa, terminy zmiany klasy podatkowej i przynależność do związku wyznaniowego. Pracodawcy mają wgląd do tego systemu i mogą z niego pozyskiwać informacje. Dzięki temu wiedzą, ile zaliczek potrącić na podatek dochodowy. Numer podatkowy uzyskuje każdy, kto się zamelduje.

Prelegent podkreślił, że niemiecki system nie zna zjawiska oskładkowanej umowy zlecenia. Oskładkowane umowy zlecenia są traktowane jako rzeczywisty stosunek pracy. Jest 8 klasycznych kryteriów oceny, czy dana relacja pomiędzy dwoma podmiotami jest stosunkiem pracy, czy stosunkiem cywilnoprawnym:

- 1) jeden zleceniodawca,
- 2) stałe comiesięczne wynagrodzenie,
- 3) długotrwałość relacji,
- 4) brak własnych narzędzi i środków pracy,
- 5) brak własnych pracowników,
- 6) brak marketingu i samodzielnego poszukiwania zleceń na rynku,
- 7) brak możliwości nieprzyjęcia zlecenia,
- 8) integracja z zakładem zleceniodawcy (np. ubrania służbowe).

Jeżeli trzy z tych kryteriów są spełnione, to mamy do czynienia ze stosunkiem pracy.

Aktualne trendy prawne w obszarze delegowania pracowników w Niemczech.

Nowa ustawa o pracownikach tymczasowych oraz nieskuteczność deklaracji o powszechnym obowiązywaniu układu zbiorowego dotyczącego zabezpieczenia społecznego i funduszu socjalnego

Steffen Pasler

Nowa ustawa dotycząca pracowników tymczasowych w Niemczech, która ma wejść w życie 14 kwietnia 2017 r., wprowadzi wiele istotnych zmian. Do najważniejszych prelegent zaliczył:

- maksymalny czas trwania użyczenia pracownika to 18 miesięcy (przekroczenie tego terminu grozi nałożeniem kary do 30 tys. euro),
- *equal pay* po 9 miesiącach pobytu (pracownik musi mieć podobne warunki zatrudnienia jak pracownik krajowy, chyba że z układu zbiorowego wynika inaczej),

- notyfikacja danych osobowych pracowników tymczasowych przed rozpoczęciem najmu pracownika,
- zakaz wykorzystywania pracowników tymczasowych jako łamistrajków (nie mogą brać udziału w strajkach),
- sankcje w razie fikcyjnych umów o dzieło, pomimo uprzedniego uzyskania odpowiednich pozwoleń (pracownik tymczasowy może wyrazić swój sprzeciw wobec takiej umowy).

*Kamil Matuszczyk
Instytut Polityki Społecznej
Uniwersytet Warszawski*

