



# Przewodnik dla europejskich pracowników mobilnych



European Trade Union Confederation (ETUC)





European Trade Union Confederation (ETUC)  
Confédération européenne des syndicats (CES)

# **Przewodnik dla europejskich pracowników mobilnych**

**Dr Katrin Distler, DGB**

**i**

**Ger Essers, FNV**

**Europejska Konfederacja Związków Zawodowych  
2011**

**Dzięki wsparciu finansowemu ze strony Komisji Europejskiej**

**Autorzy:**

**Ger Essers** urodził się i dorastał na granicy pomiędzy holendersko-niemieckiej (Kerkrade, 1946 r.). Obecnie mieszka w pobliżu granicy belgijsko-holenderskiej (Maastricht). Pracował w sektorze edukacji, natomiast od 1993 roku pełni funkcję doradcy przy holenderskim związku zawodowym FNV, zajmując się zagadnieniem pracy przygranicznej. Jako doradca EURES Euroregionu Rhin-Meuse-Waal, udziela wskazówek holenderskim, belgijskim i niemieckim pracownikom przygranicznym. Jest współautorem wszystkich trzech wydań „Przewodnika dla europejskich pracowników mobilnych”.

**Katrin Distler** (urodzona w 1963 r.) dorastała na granicy niemiecko-szwajcarskiej. Po ukończeniu studiów i zdobyciu tytułu doktora w dziedzinie ekonomii politycznej, pracowała na Uniwersytecie we Fryburgu (D) i zarządzała projektem pilotażowym w Badenii-Wirtembergii (D) poświęconym promocji kobiet w przedsiębiorstwach. Od 2000 roku pracuje dla niemieckiej Konfederacji Związków Zawodowych (Deutscher Gewerkschaftsbund – DGB), natomiast od 2004 r. jest doradczynią EURES na rzecz DGB w ramach niemiecko-szwajcarskiego partnerstwa przygranicznego EURES Oberrhein / Rhin Supérieur; Katrin Distler jest współautorką „Przewodnika dla europejskich pracowników mobilnych”.

Dziękujemy **Bartowi Vanpoucke** z Belgijskiej Socjalistycznej Federacji Związkowej ABVV/FGTB, który do 2009 r. pracuje jako doradca EURES na rzecz belgijskich, francuskich i brytyjskich mobilnych pracowników przygranicznych i współpracował przy powstawaniu pierwszych dwóch edycji „Przewodnika dla europejskich pracowników mobilnych”.

Dziękujemy również **Waldemarowi Lisowskiemu**, delegatowi do spraw kontaktów z zagranicą i doradcy EURES w Federacji Związków Zawodowych NSZZ „Solidarność” w województwie jeleniogórskim za współpracę przy procesie powstawania trzeciej edycji Przewodnika.

**Wydawca:**

Confédération Européenne des Syndicats (CES)  
5, Boulevard Roi Albert II  
B-1210 BRUXELLES  
Belgia

Tel.: 00 32 2 2240 411

E-mail: [etuc@etuc.org](mailto:etuc@etuc.org)

[www.etuc.org](http://www.etuc.org)

„Przewodnik dla europejskich pracowników mobilnych” został opublikowany po raz pierwszy w 2004 r., po czym jego zmienioną wersję wydano w 2007 r. Niniejsza, trzecia wersja stanowi rezultat fundamentalnego przeglądu dwóch poprzednich, szczególnie z uwzględnieniem rozporządzenia (WE) 987/2009 dotyczącego wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 (zmodyfikowanego na podstawie rozporządzenia (WE) 988/2009) w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Prace nad manuskryptem trzeciej wersji Przewodnika zakończono w maju 2011 roku.

Pomimo, iż publikacja ta została opracowana z największą starannością, autorzy i redaktor nie ponoszą odpowiedzialności za ewentualne literówki, błędy lub pominięcia.

Wszelkie prawa zastrzeżone, w tym prawo do dodruku fragmentów i reprodukcji fotomechanicznej.

Cytowanie fragmentów niniejszej publikacji jest dozwolone pod warunkiem podania każdorazowo nazwy wydawcy, tytułu i wersji. Uprasza się o przesłanie do wydawcy egzemplarza jako dowodu.

## Spis treści

Wprowadzenie .....	11
Część I:	I:
Podstawy prawne mobilności pracowników w Europie.....	13
Rozdział 1: Traktat o Unii Europejskiej .....	14
Rozdział 2: Rozporządzenie (EWG) 1612/68 w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty.....	17
2.1 Prawo do pracy obywateli pochodzących z EOG .....	17
2.2 Prawo do zatrudnienia obywateli państw spoza EOG (obywateli państw trzecich) ..	19
2.3 Prawo do zatrudnienia obywateli nowych Państw Członkowskich.....	21
Rozdział 3: Rozporządzenie (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego .....	22
3.1 Informacje ogólne .....	22
3.2 Reguły pozwalające określić prawa właściwego w zakresie zabezpieczeń społecznych	24
Sumowanie okresów ubezpieczenia .....	27
3.3.1 Przejście od jednego systemu zabezpieczeń społecznych do kolejnego ....	27
3.3.2 Uzasadnienie długości okresów zabezpieczenia społecznego .....	28
3.3.3 Koordynacja metod obliczania świadczeń społecznych .....	28
3.4 Eksport świadczeń .....	29
3.5 Szczegółowe przepisy dotyczące różnych typów świadczeń wynikających z zabezpieczenia społecznego .....	30
3.5.1 Świadczenia z tytułu choroby i macierzyńskie .....	30
3.5.2 Świadczenia w związku z wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi	31
3.5.3 Inwalidztwo.....	33
3.5.4 Emerytura .....	38
3.5.5 Świadczenia z tytułu bezrobocia.....	42
3.5.6 Świadczenia rodzinne .....	43
Rozdział 4: Europejskie prawo pracy .....	46

4.1	Informacje ogólne .....	46
4.2	Właściwy sąd pracy: Rozporządzenie (WE) 44/2001 .....	47
4.3	Właściwe prawo pracy: Rozporządzenie (WE) 593/2008 .....	48
4.3.1	Kwestie prawne .....	48
4.3.2	Wolność wyboru .....	49
4.3.3	Przepisy bezwzględnie obowiązujące .....	49
Rozdział 5: Koordynacja podatkowa: umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania .....		51
5.1	Informacje ogólne .....	51
5.2	Zasada państwa zatrudnienia.....	53
5.3	Warunkowe zachowanie zasady państwa zamieszkania .....	54
5.4	Szczegółowe zasady .....	55
5.4.1	Pracownicy międzynarodowi .....	55
5.4.2	Opodatkowanie rent i emerytur oraz świadczeń socjalnych .....	56
5.4.3	Specyficzne zasady w odniesieniu do pracowników przygranicznych .....	57
5.5	Metody służące uniknięciu podwójnego opodatkowania .....	57
5.5.1	Metoda zwolnienia .....	57
5.5.2	Metoda zaliczenia.....	57
5.5.3	Przykłady .....	57
	Przykład 1 .....	57
	Przykład 2 .....	58
5.6	Różne kompetencje w zakresie zabezpieczenia społecznego i podatków.....	59
Rozdział 6: Dodatkowe świadczenia emerytalne lub rentowe.....		61
Rozdział 7: Prawo pobytu.....		63
7.1	Informacje ogólne .....	63
7.2	Prawo pobytu do trzech miesięcy .....	63
7.3	Prawo pobytu przez okres dłuższy niż trzy miesiące.....	64
7.4	Stałe prawo pobytu.....	64
7.5	Prawo pobytu po ustaniu działalności .....	65

7.6 Przywileje socjalne i pomoc społeczna .....	65
Część II:	
Różne formy mobilności pracowników w Europie .....	66
Rozdział 8: Pracownik oddelegowany .....	67
8.1 Informacje ogólne .....	67
8.2 Zabezpieczenie społeczne.....	67
8.2.1 Informacje ogólne .....	67
8.2.2 Czas trwania oddelegowania .....	68
8.2.3 Warunki, które należy spełnić w przypadku oddelegowania .....	69
8.2.3.1 Kryteria pozwalające potwierdzić, że pracodawca wykonuje normalnie swoją działalność w państwie, z którego pracownik został oddelegowany.	69
8.2.3.2 „Bezpośredni związek” pomiędzy przedsiębiorstwem oddelegującym pracownika a pracownikiem oddelegowanym .....	70
8.2.3.3 Zasady obowiązujące w odniesieniu do pracownika rekrutowanego w danym Państwie Członkowskim w celu oddelegowania do innego Państwa Członkowskiego .....	72
8.2.4 Sytuacje, w których zastosowanie przepisów rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w odniesieniu do oddelegowania pracowników jest absolutnie niemożliwe .....	73
8.2.5 Ubezpieczenie chorobowe w trakcie oddelegowania .....	74
8.3 Podatki .....	75
8.4 Prawo do pracy w przypadku oddelegowania .....	76
8.4.1 Rozporządzenie (WE) 593/2008: Właściwe prawo pracy .....	76
8.4.2 Dyrektywa 96/71/WE dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług .....	77
8.4.3 Wyroki ETS w sprawie oddelegowania pracowników .....	81
Rozdział 9: Pracownik migrujący .....	83
9.1 Komu przysługuje status pracownika migrującego? .....	83
9.2 Prawo pobytu i dostęp do rynku pracy .....	83
9.3 Zabezpieczenie społeczne.....	84
9.3.1 Przepisy prawa właściwego w materii zabezpieczeń społecznych .....	84
9.3.2 Bezrobocie .....	84

Rozdział 10: Pracownik przygraniczny .....	86
10.1 Komu przysługuje status pracownika przygranicznego?.....	86
10.1.1 Zabezpieczenie społeczne .....	86
10.1.2 Podatki.....	87
10.1.3 Brak koordynacji .....	87
10.2 Dostęp do rynku pracy .....	87
10.3 Zabezpieczenie społeczne .....	88
10.3.1 Prawodawstwo właściwe w zakresie zabezpieczenia społecznego .....	88
10.3.2 Ubezpieczenie zdrowotne i rodzicielskie .....	88
10.3.2.1 Świadczenia zdrowotne .....	88
10.3.2.2 Zasiłki chorobowe .....	91
10.3.3 Choroby zawodowe: Gdzie pracownicy przygraniczni mogą korzystać z opieki zdrowotnej?.....	91
10.4 Pracownik przygraniczny dotknięty bezrobociem.....	92
10.4.1 Świadczenia z tytułu bezrobocia .....	92
10.4.2 Pracownik przygraniczny, którego dotyka bezrobocie częściowe lub tymczasowe.....	93
10.4.3 Pracownik przygraniczny, którego dotyka bezrobocie całkowite i definitywne	93
10.4.4 Pracownik nieprzygraniczny dotknięty całkowitym i ostatecznym bezrobociem	95
10.5 Podatki.....	96
10.5.1 Zasady podatkowe mające zastosowanie w odniesieniu do pracowników przygranicznych .....	96
10.5.2 Przykłady zastosowanie zasad podatkowych w przypadku pracowników przygranicznych .....	96
Tak zwana umowa o podwójnym opodatkowaniu pomiędzy Niemcami a Francją	96
Tak zwana umowa o podwójnym opodatkowaniu pomiędzy Szwajcarią a Niemcami .....	97
Tak zwana umowa o podwójnym opodatkowaniu pomiędzy Francją a Szwajcarią	97
10.5.2 Przywileje podatkowe dla pracowników przygranicznych .....	97
Rozdział 11: Pracownik międzynarodowy .....	98



11.1	Informacje ogólne.....	98
11.2	Zabezpieczenie społeczne .....	99
11.2.1	Zasady ogólne .....	99
11.2.2	Pracownik w kilku Państwach Członkowskich? .....	100
11.2.3	Przepisy prawa mające zastosowanie w stosunku do pracowników, którzy między innymi prowadzą własną działalność .....	101
11.2.4	Przepisy prawa mające zastosowanie w stosunku do pracowników, którzy są między innymi urzędnikami państwowymi .....	102
11.2.5	Przepisy prawa mające zastosowanie w stosunku do pracowników sektora transportu .....	102
11.2.6	Zasady przejściowe .....	103
11.3	Podatki.....	103
11.3.1	Zasady ogólne .....	103
11.3.2	Pracownicy sektora transportu .....	104
11.3.3	„Inni” pracownicy międzynarodowi .....	104
11.3.4	Obciążenia podatkowe w państwie zamieszkania .....	105
11.3.5	Opodatkowanie w jednym lub kilku Państwach Członkowskich nie będących krajami zamieszkania.....	105
11.4	Prawo do pracy.....	105
11.5	Przykłady-typy .....	106
11.5.1	Kierowca międzynarodowy.....	106
11.5.1.1	Zabezpieczenie społeczne .....	106
11.5.1.2	Podatki.....	106
11.5.1.3	Prawo do pracy.....	106
11.5.2	Pracownik budowlany.....	107
11.5.2.1	Zabezpieczenie społeczne .....	107
11.5.2.2	Podatki.....	107
11.5.2.3	Prawo do pracy.....	107
11.5.2.4	Synteza .....	108
11.5.3	Międzynarodowi przedstawiciele handlowi będący pracownikami najemnymi.....	108

11.5.3.1 Zabezpieczenie społeczne .....	108
11.5.3.2 Podatki.....	109
11.5.3.3 Prawo do pracy.....	109
11.5.4 Nauczyciele międzynarodowi (przygraniczni) .....	109
11.5.4.1 Zabezpieczenie społeczne .....	110
11.5.4.2 Podatki .....	110
11.5.4.3 Prawo do pracy.....	110
Rozdział 12: Bezrobotny europejski pracownik migrujący .....	110
12.1 Informacje ogólne.....	110
12.2 Usługi na rzecz zatrudnienia transgranicznego: EURES .....	111
12.3 Poszukiwanie pracy z zachowaniem krajowego prawa do zasiłku dla bezrobotnych.....	111
12.4 Prawo pobytu w okresie poszukiwania pracy .....	113
12.5 Prawo pobytu podczas okresu pracy .....	113
12.6 Gwarancje odnoszące się do świadczeń z tytułu bezrobocia po okresie pracy .....	113
12.6.1 Wzajemne uznawanie okresów pracy i zatrudnienia .....	113
12.6.2 Obliczanie wysokości i czasu trwania świadczeń z tytułu bezrobocia.....	114
12.6.3 Możliwe scenariusze .....	114
12.7 Ubezpieczenie zdrowotne .....	117
12.7.1 W okresie poszukiwania pracy.....	117
12.7.2 Podczas okresu zatrudnienia .....	117
Rozdział 13: Emeryt za granicą.....	118
13.1 Kogo zalicza się do emerytów?.....	118
13.2 Zabezpieczenie społeczne .....	118
13.2.1 Uprawnieni do dwóch emerytur/ rent .....	118
13.2.2 Uprawnieni do jednej emerytury/ renty.....	119
13.3 Podatki.....	120
13.4 Konfiguracje .....	120
Część III: Źródła informacji.....	122



# Wprowadzenie

Na terytorium Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego obowiązuje zasada wolnego przepływu osób. Dla pracownika europejskiego oznacza to, że ma on prawo udać się do innego Państwa Członkowskiego aby podjąć tam pracę lub poszukiwać pracy. Może w związku z tym korzystać z większej swobody przemieszczania się i z lepszej ochrony niż inni pracownicy, pochodzący spoza Europy.

Pracownicy mobilni stają jednak w obliczu niezwykle złożonych ram prawnych. Europejskie prawodawstwo i regulacje prawne pozostają, pomimo swojej objętości, stosunkowo ograniczone w swoim zakresie, a krajowe ustawodawstwo i regulacje prawne, których przepisy są niejednokrotnie rozbieżne w poszczególnych krajach, zostały w ogromnej części zachowane. Na poziomie europejskim, dąży się do ustanowienia w tym niezwykle zróżnicowanym krajobrazie prawnym pewnej zbioru fundamentalnych przepisów i do skoordynowania zróżnicowanych praw ramowych na kilku polach. Celem nie jest zatem harmonizacja i/lub uniformizacja prawodawstw krajowych.

W konkretnym wymiarze, dla pracownika mobilnego oznacza to, że jego prawa i obowiązki są nie tylko zagwarantowane na mocy prawodawstwa i regulacji europejskich. Determinują je również ustawodawstwo lub ustawodawstwa jego kraju lub krajów zamieszkania i/lub zatrudnienia. W zakresie prawa podatkowego, które ma dla pracownika mobilnego fundamentalne znaczenie, wymiar europejski pozostaje zatem bardzo ograniczony: przynajmniej na chwilę obecną nie istnieje żadna koordynacja w tym zakresie. Nadal obowiązują setki umów dwustronnych zawartych przez Państwa Członkowskie w celu uniknięcia podwójnego opodatkowania.

Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (EKZZ) broni interesów pracowników na poziomie europejskim i angażuje się na rzecz Europy o silnym wymiarze socjalnym, dbając o interesy i dobrobyt ludności pracującej, wspiera ideę sprawiedliwości społecznej i zwalcza przejawy dyskryminacji. W wielu europejskich regionach przygranicznych regionalne organizacje związkowe współpracują z Międzyregionalnymi Radami Związkowymi (MRZ) w celu udzielania wsparcia pracownikom mobilnym, spośród których wielu dużą grupę stanowią pracownicy przygraniczni, w ramach działań służących ochronie ich interesów społecznych i gospodarczych, a także dążenia do osiągnięcia celów wyznaczonych w tych dziedzinach.

Niniejszy „Przewodnik dla europejskich pracowników mobilnych”, zredagowany przez EKZZ, przeznaczony jest przede wszystkim dla tych, którzy informują i doradzają tej grupie pracowników mobilnych w temacie ich praw i obowiązków, zatem w szczególności do doradców EURES, którzy zostali przeszkoleni przez Komisję Europejską w zakresie kwestii związanych z mobilnością pracowników na poziomie narodowym i przygranicznym, i którzy pracują w urzędach pracy, związkach zawodowych i organizacjach pracodawców.

W pierwszej części niniejszej publikacji przywołano treść kilku traktatów, rozporządzeń i dyrektyw europejskich. Autorzy kierują swoją uwagę również na fundamentalne zasady Modelu konwencji OECD służącego zapobieganiu podwójnemu opodatkowaniu, z którego czerpią niemal wszystkie umowy dwustronne dotyczące opodatkowania. Zastosowanie tego zbioru tekstów w konkretnych sytuacjach związanych z pracą przygraniczną w Europie zostanie następnie poddane bardziej szczegółowej analizie w drugiej części opracowania (rozdział od 8 do 13).

# **Część I: Podstawy prawne mobilności pracowników w Europie**

# Część I: Podstawy prawne mobilności pracowników w Europie

Na terytorium Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego obowiązuje zasada wolnego przepływu osób. Dla pracownika europejskiego oznacza to, że ma on prawo udać się do innego Państwa Członkowskiego aby podjąć tam pracę lub poszukiwać pracy.

Prawną podstawę wolnego przepływu pracowników stanowi artykuł 45 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) [1]. Swoboda przepływu jest również jednym z praw podstawowych określonym w artykule 15 ustęp 2 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Ze wspólnotowej zasady niedyskryminacji ze względu na narodowość wynika, że w zakresie dostępu do pracy, warunków zatrudnienia i pracy, korzyści socjalnych i podatkowych pracownik mobilny musi być traktowany tak samo jak pracownik krajowy. Aby zapewnić swobodę przepływu pracowników, Rada Unii Europejskiej wydała stosowne rozporządzenia i dyrektywy [2], w których prawo wspólnotowe narzuca pewne reguły i zasady mające zagwarantować, że zastosowanie różnych prawnych systemów krajowych nie szkodzi osobom, które korzystają z przysługującego im prawa do swobodnego przepływu.

Celem prawa wspólnotowego nie jest zatem harmonizacja i/lub uniformizacja prawodawstw krajowych, a jedynie koordynacja prawodawstw krajowych. Dla pracownika mobilnego oznacza to konkretnie, że jego prawa i obowiązki są nie tylko zagwarantowane na mocy przepisów prawa europejskiego, ale determinują je również ustawodawstwo lub ustawodawstwa krajowe jego kraju lub krajów zamieszkania i/lub zatrudnienia.

## Rozdział 1: Traktat o Unii Europejskiej

Traktat o UE ustanawia kilka fundamentalnych praw obywateli europejskich. Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) obowiązuje od 1 grudnia 2009 r.

---

<sup>1</sup> TFUE obowiązuje od 1 grudnia 2009. Wymóg ten, dotyczący swobody przepływu pracowników, był regulowany do 30 listopada 2009 roku, w oparciu o Traktat z Maastricht przez artykuł 39 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską (TWE), natomiast do 30 października 1993, przez artykuł 48 TWE.

<sup>2</sup> Rozporządzenie Rady (EWG) nr 1612/68 z dnia 15 października 1968, w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty ;  
Rozporządzenie Rady (EWG) nr 1408/71 w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie;  
dyrektywa 2004/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 29 kwietnia 2004 w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium Państw Członkowskich, zmieniająca rozporządzenie (EWG) nr 1612/68 i uchylająca dyrektywy 64/221/EWG, 68/360/EWG, 72/194/EWG, 73/148/EWG, 75/34/EWG, 75/35/EWG, 90/364/EWG, 90/365/EWG i 93/96/EWG.

Z punktu widzenia pracowników przygranicznych i migrujących, największe znaczenie mają następujące artykuły:

Artykuł 18 TFUE (dawny artykuł 12 TWE)

*W zakresie zastosowania Traktatów i bez uszczerbku dla postanowień szczególnych, które one przewidują, zakazana jest wszelka dyskryminacja ze względu na przynależność państwową. (...)*

Artykuł 20 TFUE (dawny artykuł 17 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską - TWE)

*1. Ustanawia się obywatelstwo Unii. Obywatelem Unii jest każda osoba mająca obywatelstwo Państwa Członkowskiego. Obywatelstwo Unii ma charakter dodatkowy w stosunku do obywatelstwa krajowego, nie zastępując go jednak.*

*2. Obywatele Unii korzystają z praw i podlegają obowiązkom przewidzianym w Traktatach. Mają między innymi prawo do:*

*a) swobodnego przemieszczania się i przebywania na terytorium Państw Członkowskich; ...*

Artykuł 21 TFUE (dawny artykuł 18 TWE)

*1. Każdy obywatel Unii ma prawo do swobodnego przemieszczania się i przebywania na terytorium Państw Członkowskich, z zastrzeżeniem ograniczeń i warunków ustanowionych w Traktatach i w środkach przyjętych w celu ich wykonania.*

*2. Jeżeli dla osiągnięcia tego celu działanie Unii okazuje się konieczne, a Traktaty nie przewidują niezbędnych kompetencji, Parlament Europejski i Rada, stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą, mogą wydać przepisy ułatwiające wykonywanie praw określonych w ustępie 1.*

*3. W takich samych celach, jak te określone w ustępie 1, i jeżeli Traktaty nie przewidują uprawnień do działania, Rada, stanowiąc zgodnie ze specjalną procedurą ustawodawczą, może przyjąć środki dotyczące zabezpieczenia społecznego lub ochrony socjalnej. Rada stanowi jednomyślnie po konsultacji z Parlamentem Europejskim.*

Artykuł 45 TFUE (dawny artykuł 39 TWE)

*1. Zapewnia się swobodę przepływu pracowników wewnątrz Unii.*

*2. Swoboda ta obejmuje zniesienie wszelkiej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową między pracownikami Państw Członkowskich w zakresie zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy.*

*3. Z zastrzeżeniem ograniczeń uzasadnionych względami porządku publicznego, bezpieczeństwa publicznego i zdrowia publicznego, swoboda ta obejmuje prawo:*

*a) ubiegania się o rzeczywiście oferowane miejsca pracy,*

*b) swobodnego przemieszczania się w tym celu po terytorium Państw Członkowskich,*

*c) przebywania w jednym z Państw Członkowskich w celu podjęcia tam pracy, zgodnie z przepisami ustawowymi, wykonawczymi i administracyjnymi dotyczącymi zatrudniania pracowników tego Państwa,*

*d) pozostawania na terytorium Państwa Członkowskiego po ustaniu zatrudnienia, na warunkach ustalonych przez Komisję w rozporządzeniach.*

*4. Postanowienia niniejszego artykułu nie mają zastosowania do zatrudnienia w administracji publicznej.*

## Artykuł 46 TFUE (dawny artykuł 40 TWE)

*Parlament Europejski i Rada, stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą i po konsultacji z Komitetem Ekonomiczno-Społecznym, uchwalają, w drodze dyrektyw lub rozporządzeń, środki niezbędne do wprowadzenia w życie swobodnego przepływu pracowników w rozumieniu artykułu 45, zwłaszcza:*

- a) zapewniając ścisłą współpracę między organami administracji krajowej właściwymi do spraw pracy;*
- b) znosząc takie procedury i praktyki administracyjne, jak również terminy dostępu do wolnych miejsc pracy wynikające z prawa krajowego bądź z wcześniejszych umów zawartych między Państwami Członkowskimi, których utrzymanie w mocy stanowiłoby przeszkodę w liberalizacji przepływu pracowników;*
- c) znosząc wszelkie terminy i inne ograniczenia przewidziane w prawie krajowym lub wcześniej zawartych umowach między Państwami Członkowskimi, które ustanawiają w stosunku do pracowników z innych Państw Członkowskich odmienne warunki co do swobodnego wyboru zatrudnienia niż w stosunku do własnych pracowników;*
- d) ustanawiając mechanizmy właściwe do zapewnienia wymiany podań o pracę i ofert zatrudnienia oraz w celu ułatwienia zachowania równowagi na rynku pracy, na warunkach, które zapobiegają poważnym zagrożeniom dla poziomu życia i zatrudnienia w różnych regionach i gałęziach przemysłu.*

## Artykuł 48 TFUE (dawny artykuł 42 TWE)

*Parlament Europejski i Rada, stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą, przyjmują w dziedzinie zabezpieczenia społecznego środki niezbędne do ustanowienia swobodnego przepływu pracowników; w tym celu Rada ustanawia system umożliwiający migrującym pracownikom najemnym i osobom prowadzącym działalność na własny rachunek oraz uprawnionym osobom od nich zależnym:*

- a) zaliczenie wszystkich okresów uwzględnianych w prawie poszczególnych państw, w celu nabycia i zachowania prawa do świadczeń oraz naliczenia wysokości świadczeń;*
- b) wypłatę świadczeń osobom mającym miejsce zamieszkania na terytoriach Państw Członkowskich.*

*Jeżeli członek Rady uzna, że projekt aktu ustawodawczego, o którym mowa w akapicie pierwszym, mógłby naruszać istotne aspekty jego systemu zabezpieczenia społecznego, w szczególności jego zakres stosowania, koszty lub strukturę finansową, lub mógłby naruszać równowagę finansową tego systemu, może zażądać przedłożenia tej kwestii Radzie Europejskiej. W takim przypadku zwykła procedura ustawodawcza zostaje zawieszona. Po przeprowadzeniu dyskusji, w terminie czterech miesięcy od takiego zawieszenia, Rada Europejska:*

- a) odsyła projekt do Rady, co oznacza zakończenie zawieszenia zwykłej procedury ustawodawczej; lub*
- b) nie podejmuje żadnych działań lub występuje do Komisji z wnioskiem o przedstawienie nowego wniosku; w tym przypadku, akt początkowo proponowany uważa się za nieprzyjęty.*

Prawa sformułowane w traktacie o UE zostały rozwinięte w rozporządzeniu (EWG) nr 1612/68 w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty, w rozporządzeniach nr 883/2004 i 987/2009 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego oraz w dyrektywach dotyczących przebywania za granicą, itd.



Artykuł 293 TWE zapewnia, że Państwa Członkowskie w miarę potrzeby podejmują między sobą rokowania w celu zapewnienia swoim obywatelom ochrony przed podwójnym opodatkowaniem wewnątrz Wspólnoty. Artykuł ten nie został jednak włączony w treść TUE i TFUE. Niemniej jednak zgodnie z treścią ogólnych przepisów artykułu 4 ustęp 3 TUE, Państwa Członkowskie podejmują wszelkie właściwe środki ogólne lub szczególne w celu zapewnienia wykonania zobowiązań wynikających z Traktatów lub aktów wydanych przez instytucje Unii.

## **Rozdział 2: Rozporządzenie (EWG) 1612/68 w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty**

### **2.1 Prawo do pracy obywateli pochodzących z EOG**

Rozporządzenie europejskie nr 1612/68 ustanawiające prawa pracowników przygranicznych i migrujących oraz członków ich rodzin wpisuje się w perspektywę zakazu dyskryminacji na podstawie narodowości, sformułowanej w artykułach 12 i 39 ustęp 2 traktatu ustanawiającego EWG. Aby rozporządzenie nr 1612/68 miało zastosowanie, pracownik musi być obywatelem jednego z Państw Członkowskich Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG = Państwa Członkowskie Unii Europejskich, plus Liechtenstein, Norwegia i Islandia). Dodatkowe porozumienie w tym zakresie zawarto ze Szwajcarią.

Artykuł 45 TFUE gwarantuje swobodny przepływ pracowników, co oznacza, że każdy obywatel EOG może pracować w praktycznie każdej branży. Wyjątek stanowi sektor publiczny, ale jego zasięg jest ograniczony: wyłączenie dotyczy w praktyce tylko stanowisk związanych z wykonywaniem władzy publicznej, między innymi funkcjonariuszy policji lub sądownictwa, czyli osób „które w sposób bezpośredni lub pośredni biorą udział w wykonywaniu władzy publicznej i funkcji, które mają na celu ochronę interesów ogólnych państwa lub innych wspólnot terytorialnych”.

Rozporządzenie wspólnotowe nr 1612/68 gwarantuje równość traktowania pracowników pochodzących z EOG w Państwach Członkowskich w następujących dziedzinach:

- podjęcie działalności i prowadzenie tej działalności (artykuł 1) ;
- zawieranie i wykonywanie umów o pracę (artykuł 2) ;
- dostęp do rynku pracy (artykuł 3), w tym ewentualnych ograniczeń ilościowych (artykuł 4) ;
- dostęp do usług oferowanych przez biura pracy (artykuł 5) ;
- warunki zatrudnienia i rekrutacji (artykuł 6).

Szczególne znaczenie ma artykuł 7 rozporządzenia nr 1612/68. Jego treść ustanawia bowiem zasadę niedyskryminacji na następujących polach:

- warunki pracy i zatrudnienia;
- przywileje socjalne i podatkowe;
- prawo do szkoleń w w szkołach zawodowych i ośrodkach doskonalenia zawodowego;
- postanowienia zbiorowe i indywidualne porozumienia /układy pracy.

Artykuł 7 rozporządzenia nr 1612/68:

1. *Pracownik, będący obywatelem Państwa Członkowskiego, nie może być na terytorium innego Państwa Członkowskiego ze względu na swą przynależność państwową traktowany odmiennie niż pracownicy krajowi pod względem warunków zatrudnienia i pracy, w szczególności warunków wynagrodzenia, zwolnienia i, jeżeli straci pracę, powrotu do pracy lub ponownego zatrudnienia.*
2. *Pracownik korzysta z takich samych przywilejów socjalnych i podatkowych jak pracownicy krajowi.*
3. *Pracownik taki będzie miał też, na tej samej podstawie i na tych samych warunkach, co pracownicy krajowi, dostęp do szkolenia w szkołach zawodowych i ośrodkach doskonalenia zawodowego.*
4. *Wszelkie postanowienia porozumień zbiorowych lub indywidualnych lub inne zbiorowe regulacje dotyczące dostępu do zatrudnienia, zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy albo zwolnienia są nieważne w zakresie, w jakim określają lub uprawniają do stosowania warunków dyskryminujących pracowników, którzy są obywatelami innych Państw Członkowskich.*

Ten niezwykle istotny artykuł 7 zapewnia zatem pracownikom migrującym i przygranicznym prawo do korzystania z tych samych przywilejów socjalnych i podatkowych, które przysługują pracownikom krajowym. Przez przywileje socjalne i podatkowe rozumie się w szczególności finansowanie edukacji dzieci, rekompensaty w przypadku zwolnienia, kontynuację uczestnictwa w zakładowym funduszu emerytalnym bez obowiązku opłacania składek w przypadku utraty pracy, ulgi podatkowe, świadczenia wspomagające dochód w przypadku urodzenia się dziecka, dostęp do ubezpieczeń zbiorowych w zakresie ochrony zdrowia, odliczenia od podatku, itd.

Przywilejów socjalnych nie należy niemniej jednak utożsamiać ze świadczeniami ustawowymi systemu zabezpieczeń społecznych. Przepisy i regulacje prawne w materii zabezpieczenia społecznego zawiera rozporządzenie nr 1408/71 (patrz rozdział 3).

Przykłady:

- ▶ Czeska rodzina przyjeżdża do Brukseli (Belgia). Oboje rodzice są zatrudnieni w Belgii. W chwili narodzin dziecka, mają prawo do obowiązujących w Belgii świadczeń wspomagających dochód w przypadku urodzenia dziecka (zasiłek z tytułu urodzenia dziecka), którego nie można im odmówić motywując to faktem, iż nie mają belgijskiej narodowości. Przysługujące im świadczenia z tytułu narodzin dziecka stanowią przykład przywileju socjalnego (artykuł 7 ustęp 2 rozporządzenia nr 1612/68).
- ▶ Polska rodzina mieszka w Maastricht (Holandia), ojciec jest zatrudniony w Belgii. W chwili narodzin dziecka, rodzina ma prawo do świadczeń zgodnie z przepisami prawa belgijskiego. Aby rodzina ta mogła ona skorzystać z tego prawa, nie można wymagać od niej zamieszkania w Belgii. Gdyby ojciec prowadził własną działalność gospodarczą w Belgii, rodzinie nie przysługiwałoby prawo do zasiłku z tytułu urodzenia dziecka, ponieważ treść artykułu 7 ustęp 2 rozporządzenia nr 1612/68 dotyczy wyłącznie pracowników najemnych, a nie pracujących na własny rachunek (wyrok C-43/99 w sprawie Leclere).
- ▶ Francuska studentka przebywa w Holandii, gdzie zdobywa wyższe wykształcenie. Wykonuje również pracę zarobkową przez dwa dni w tygodniu. Studentka ta ma prawo – z racji swojego statusu pracownika najemnego – do korzystania z finansowania studiów przewidzianego przez system holenderski (wyrok C- 57/89 w sprawie Raulin).

Oto przykład innego rodzaju sytuacji (artykuł 7 ustęp 4 rozporządzenia nr 1612/68):



- ▶ Grecki lekarz wyjeżdża do pracy w Niemczech, przy czym wcześniej pracował w Grecji na podobnym stanowisku. Niemiecki zbiorowy układ pracy przewiduje, że pracownicy (w tym lekarze) mogą, po przepracowaniu określonej liczby lat w niemieckich szpitalach, korzystać z zaszerogowania do wyższej grupy wynagrodzenia. Trybunał Sprawiedliwości zdecydował, że należy uwzględnić wcześniejsze okresy (porównywalnego) zatrudnienia w służbie publicznej Grecji dodając je do lat zatrudnienia w Niemczech (wyrok C-15/96 w sprawie Schöning-Kougebetopoulou).

Przynależność do organizacji związkowych i wykonywanie praw związkowych określa artykuł 8.

Artykuł 8 rozporządzenia nr 1612/68:

1. *Pracownik, który jest obywatelem Państwa Członkowskiego i jest zatrudniony na terytorium innego Państwa Członkowskiego, korzysta z prawa do równego traktowania w zakresie przynależności do związków zawodowych i praw związkowych, w tym również prawa do głosowania; może być wyłączony z udziału w zarządzie instytucji prawa publicznego oraz sprawowania urzędów regulowanych prawem publicznym. Ponadto ma on prawo do udziału w organach reprezentacji pracowniczej w przedsiębiorstwie.*

*Przepisy niniejszego artykułu nie naruszają ustaw lub rozporządzeń w niektórych Państwach Członkowskich, które przewidują szerszy zakres praw dla pracowników pochodzących z innych Państw Członkowskich.*

## 2.2 Prawo do zatrudnienia obywateli państw spoza EOG (obywateli państw trzecich)

Pracownicy będący obywatelami jednego z Państw Członkowskich EOG (oraz Szwajcarii) posiadają automatycznie prawo do zatrudnienia w innym Państwie Członkowskim. Pracownicy nie będący obywatelami EOG (oraz Szwajcarii) – czyli ci, których nazywa się obywatelami państw trzecich – nie mogą korzystać z prawa do podjęcia pracy w innym Państwie Członkowskim, ponieważ potrzebują to tego odpowiedniego pozwolenia. W przypadku, gdy pracownik z EOG jest małżonkiem obywatela spoza EOG (obywatela państwa trzeciego) „i” wyjeżdża do pracy w innym Państwie Członkowskim, jego małżonek również nabywa prawo do wykonywania działalności zarobkowej w państwie przyjmującym (państwie zamieszkania).

Jeszcze do niedawna prawo do zatrudnienia w państwie zamieszkania gwarantował artykuł 11 rozporządzenia nr 1612/68. Dzisiaj zapewnia je artykuł 23 nowej dyrektywy 2004/38/WE w sprawie prawa do pobytu na terytorium innego Państwa Członkowskiego. Po wejściu w życie nowej dyrektywy 2004/38/WE w sprawie prawa do pobytu artykuły 10 i 11 rozporządzenia nr 1612/68 zostały uchylone.

Artykuł 23 dyrektywy 2004/38/WE

*Bez względu na przynależność państwową, członkowie rodziny obywatela Unii, którzy posiadają prawo pobytu lub prawo stałego pobytu w jednym z Państw Członkowskich, są uprawnieni do podjęcia tam pracy lub do wykonywania pracy na własny rachunek.*

Przykłady:



- ▶ Fiński pracodawca zatrudnia włoskiego pracownika. Ten ostatni jest mężem obywatelki Argentyny. Oboje małżonkowie mają prawo pobytu w Finlandii i wykonywania tam pracy zarobkowej. Zasada ta opiera się na treści artykułu 1 rozporządzenia nr 1612/68 w odniesieniu do obywatela UE, oraz artykułu 23 dyrektywy 2004/38/WE w odniesieniu do jego małżonki. Ta ostatnia, pomimo iż jest obywatelką państwa spoza EOG, nie potrzebuje zatem pozwolenia na pracę.
- ▶ Chorwacka pielęgniarka, która mieszka w Chorwacji – kraju nie należącym na dzień dzisiejszy do Unii Europejskiej – nie ma prawa do wykonywania pracy w Austrii, chyba że posiada pozwolenie na pracę. Zasada ta ma zastosowanie nawet, jeżeli jest ona żoną obywatela Niemiec pracującego w Austrii jako pracownik przygraniczny zamieszkały na terytorium Chorwacji. Jeżeli jednak małżeństwo przeprowadzi się do Austrii, pielęgniarka nie będzie potrzebowała pozwolenia na pracę.
- ▶ Przedsiębiorstwo budowlane z siedzibą na Węgrzech, zatrudnia na stałe pracowników pochodzących z Ukrainy, których oddelegowuje tymczasowo do Francji. Przedsiębiorstwo nie ma obowiązku wystąpienia do władz francuskich z wnioskiem o przyznanie pozwolenia na pracę – wynika to z treści artykułów 56 i 57 TFUE (dawne artykuły 49 i 50 TWE o swobodzie świadczenia usług; wyrok C-43/93 w sprawie Vander Elst i wyrok Komisja / Luksemburg C-445/03). Jednakowoż, jeżeli biuro pracy tymczasowej z siedzibą na Węgrzech wysyła tymczasowego pracownika ukraińskiego do pracy we Francji, musi wystąpić o pozwolenie na pracę dla tego pracownika.
- ▶ Izraelska tancerka baletowa mieszkająca w Amsterdamie (Holandia) pracuje w Antwerpii (Belgia). Nie będąc obywatelką EOG, nie może wykonywać pracy zarobkowej nie posiadając pozwolenia na pracę. Ma prawo do obowiązujących w Belgii świadczeń rodzinnych (świadczeń wynikających z zabezpieczenia społecznego) w oparciu o treść rozporządzenia nr 1408/71 w sprawie stosowania zabezpieczenia społecznego dla pracowników. Nie ma ona prawa do zasiłku z tytułu urodzenia dziecka (przywilej socjalny) w oparciu o treść artykułu 7 ustęp 2 rozporządzenia nr 1612/68. Ma ona prawo do świadczeń rodzinnych, ale nie do zasiłku z tytułu urodzenia dziecka, ponieważ pomimo, iż obywatele państw trzecich objęci są postanowieniami rozporządzenia nr 1408/71 w sprawie stosowania zabezpieczenia społecznego dla pracowników, nie dotyczą ich przepisy rozporządzenia nr 1612/68 w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty.

### **2.3 Prawo do zatrudnienia obywateli nowych Państw Członkowskich**

W ostatnich latach Unia Europejska znacznie się rozszerzyła. Z UE-15 przekształciła się w UE-25 kiedy 1 maja 2004 roku dziesięć nowych Państw Członkowskich (Cypr, Estonia, Węgry, Litwa, Łotwa, Malta, Polska, Słowenia, Słowacja i Czechy, zwane dalej Państwami Członkowskimi od 2004 r.) dołączyło do Unii Europejskiej. Następnie, 1 stycznia 2007, po przyłączeniu dwóch kolejnych państw (Bułgarii i Rumunii, zwanych dalej Państwami Członkowskimi od 2007 r.), UE-25 przekształciła się w UE-27.

Przy każdym rozszerzeniu, „stare” i nowe Państwa Członkowskie ustalały zastosowanie okresu przejściowego. Pozwalał on na stopniowe wprowadzanie w nowych Państwach Członkowskich prawa swobodnego przepływu pracowników, a przez to rozwiązanie politycznie drażliwej kwestii. Oznacza to przede wszystkim, że system, w którym obywatele nowych Państw Członkowskich muszą posiadać pozwolenie na pracę aby podjąć zatrudnienie w „starych” Państwach Członkowskich może być zachowany przez pewien czas po wejściu danego państwa do Unii Europejskiej.

Wyróżnia się trzy fazy okresów przejściowych (dwa lata + trzy lata + dwa lata), których długość wynosi maksymalnie siedem lat:

<b>Lata po akcesji</b>	<b>Warunki wymagane do zachowania klauzuli ochronnej</b>
Faza 1: 0 do 2 lat po akcesji	Nie ma
Faza 2: 2 do 5 lat po akcesji	Jednostronny, formalny komunikat Państwa Członkowskiego skierowany do Komisji Europejskiej
Faza 3: 5 do 7 lat po akcesji	Formalna i uzasadniona deklaracja w przypadku poważnych zaburzeń na rynku pracy lub obaw o wystąpienie tego rodzaju zaburzeń

Ograniczenia powinny w zasadzie zakończyć się wraz z upływem fazy drugiej. Niemniej jednak, w przypadku poważnych zaburzeń Państwo Członkowskie stosujące krajowe środki ochronne po zakończeniu fazy drugiej może je utrzymać aż do upłynięcia okresu siedmiu lat od daty akcesji, przedkładając komunikat w tej sprawie Komisji Europejskiej. Okres przejściowy dla ośmiu Państw Członkowskich z Europy Środkowo-Wschodniej upłynął 30.04.2011, a w przypadku Bułgarii i Rumunii nieodwracalnie dobiegnie on końca w dniu 31.12.2013.

W przypadku państw, które weszły do UE w 2007 roku, obecnie trwa faza druga okresu przejściowego, która zakończy się 31.12.2011.

Pracownicy z Bułgarii i Rumunii mają swobodny dostęp do rynku pracy następujących Państw Członkowskich: Dania, Grecja, Hiszpania, Portugalia, Finlandia, Szwecja, Czechy, Cypr, Estonia, Łotwa, Litwa, Węgry, Polska, Słowenia i Słowacja.

Pracownicy z Bułgarii i Rumunii nadal mają ograniczony dostęp do rynku pracy następujących Państw Członkowskich: Belgia, Niemcy, Irlandia, Francja, Włochy, Luksemburg, Holandia, Austria, Wielka Brytania i Malta.

Co do obywateli państw trzecich przybywających na terytorium Państw Członkowskich UE, te ostatnie są zobowiązane do priorytetowego traktowania pracowników bułgarskich i rumuńskich.

Bułgaria i Rumunia przyznają wszystkim obywatelom Unii prawo do wolnego przepływu pracowników.

Zasada okresu przejściowego znajduje zastosowanie wyłącznie w stosunku do wolnego przepływu pracowników. Transgraniczne świadczenie usług możliwe jest od pierwszego dnia po akcesji.

Swoboda świadczenia usług zakłada możliwość okazjonalnego dostarczania usług przez pracownika niezależnego lub spółkę w innym Państwie Członkowskim bez obowiązku zarejestrowania tam przedsiębiorstwa i chroni przed dyskryminacją w stosunku do innych pracowników niezależnych lub spółek.

Swoboda świadczenia usług obejmuje również prawo do okazjonalnego wysyłania własnych pracowników do innego kraju, otwierania tam przedstawicielstw handlowych i ubiegania się o zlecenia, bez konieczności rejestracji działalności w tym kraju.

Wyłącznie Austria i Niemcy zostały objęte klauzulą specjalnej gwarancji, zgodnie z którą wysyłanie do pracy pracowników z nowych Państwa Członkowskich może podlegać pewnym uwarunkowaniom. Ma to zastosowanie nie tylko w odniesieniu do krajów, które weszły do UE w 2004 r., ale również w 2007 r. Dotyczy to jednak wyłącznie ograniczonej liczby usług, między innymi budownictwa i usług sprzątanego przemysłowego; gwarancję stosuje się wyłącznie jeżeli dziedziny te są poważnie zagrożone.

## **Rozdział 3: Rozporządzenie (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego**

### **3.1 Informacje ogólne**

Koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego opiera się na rozporządzeniu (EWG) nr 1408/71, przyjętym w 1971 roku, „w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie, ustanawiające postanowienia mające zastosowanie w zakresie świadczeń z tytułu i składek na ubezpieczenie społeczne” oraz rozporządzeniu nr 574/72 w sprawie wykonywania rozporządzenia (EWG) nr 1408/71. Te dwa rozporządzenia pozwoliły zagwarantować wszystkim obywatelom Państw Członkowskich równość traktowania i korzyści płynących ze świadczeń z tytułu zabezpieczenia społecznego, niezależnie od miejsca ich zatrudnienia i zamieszkania. Od 1971 roku, te dwa rozporządzenia poddano licznym modyfikacjom, co miało zapewnić dostosowanie ich z jednej strony do ewolucji przepisów prawa krajowego, a z drugiej do wykładni przepisów prawnych wynikającej z wyroków Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości. Modyfikacje te przyczyniły się do coraz większej zawichości reguł wspólnotowych w zakresie koordynacji i ostatecznie doprowadziły do opracowania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 Parlamentu Europejskiego i Rady z 29 kwietnia 2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Rozporządzenie (WE) nr 883/2004 (rozporządzenie podstawowe) oraz nowe rozporządzenie wykonawcze (WE) nr 987/2009 obowiązują we wszystkich Państwach Członkowskich UE począwszy od 1 maja 2010. W dniu ich wejścia w życie powyższe rozporządzenia uchylają treść rozporządzeń (EWG) nr 1408/71 i nr 574/72.

Niemniej jednak rozporządzenie (EWG) nr 1408/71 i rozporządzenie (EWG) nr 574/72 pozostają w mocy i nadal wywołują skutki prawne do celów (artykuł 96 rozporządzenia nr 987/2009):

- rozporządzenia Rady (EWG) nr 1661/85 z dnia 13 czerwca 1985 r. ustanawiającego techniczne dostosowanie do wspólnotowych zasad zabezpieczenia społecznego pracowników migrujących, w odniesieniu do Grenlandii,
- porozumienia o Europejskim Obszarze Gospodarczym dotyczącego państw EOG: Islandii, Liechtensteinu, i Norwegii,
- porozumienia o Europejskim Obszarze Gospodarczym, Umowy między Wspólnotą Europejską i jej państwami członkowskimi, z jednej strony, a Konfederacją Szwajcarską, z drugiej strony, w sprawie swobodnego przepływu osób i innych porozumień zawierających odniesienie do rozporządzenia (EWG) nr 574/72,

do czasu ich zmiany na podstawie rozporządzenia wykonawczego.

Rozporządzenie (WE) 1231/2010 pozwoliło rozszerzyć zakres rozporządzenia (WE) nr 883/2004 na obywateli państw trzecich, którzy w związku ze swoją narodowością nie są objęci przepisami tego rozporządzenia; jednocześnie uchylono rozporządzenie (WE) nr 859/2003.

Rozporządzenie (WE) nr 883/2004 i nr 987/2009 nie zastępują przepisów prawa krajowego, ale koordynują różne narodowe systemy zabezpieczeń społecznych aby osoba, która pragnie korzystać ze swojego prawa do swobodnego przepływu nie była traktowana w sposób mniej korzystny w porównaniu z osobami, które zawsze mieszkały i pracowały w jednym kraju. Zalecenia rozporządzeń koordynujących mają na celu wypełnienie ewentualnych luk na poszczególnych obszarach zabezpieczenia społecznego osób mobilnych w Europie (pracowników, emerytów i rencistów, studentów, pracowników niezależnych, itd.).

Z punktu widzenia pracownika mobilnego oznacza to, że jego prawa i obowiązki są zasadniczo zagwarantowane na podstawie prawa wspólnotowego, ale nadal określa je również ustawodawstwo narodowe Państw zatrudnienia i/lub zamieszkania.

Najważniejsze zasady koordynacji określone w rozporządzeniu nr 883/2004 są następujące:

- wyznaczenie jednego ustawodawstwa społecznego odnoszącego się do kwestii zabezpieczenia społecznego;
- obowiązkowe sumowanie okresów ubezpieczenia w różnych Państwach Członkowskich w zakresie świadczeń rodzinnych, chorobowych, rentowych, emerytalnych i z tytułu śmierci;
- eksportowanie świadczeń w zakresie zabezpieczenia społecznego;
- koordynacja trybów obliczania świadczeń w zakresie zabezpieczenia społecznego.

Rozporządzenie (WE) nr 883/2004 reguluje wyłącznie systemy prawne w zakresie zabezpieczenia społecznego. Nie reguluje dodatkowych zabezpieczeń społecznych (emerytur zakładowych, prywatnych ubezpieczeń zdrowotnych, dodatkowych, prywatnych ubezpieczeń zdrowotnych, itd.).

### **3.2 Reguły pozwalające określić prawa właściwego w zakresie zabezpieczeń społecznych**

Rozporządzenie (WE) nr 883/2004 (a obecnie również rozporządzenie (EWG) nr 1408/71) ustanawia zasady ustawodawstwa właściwego w zakresie zabezpieczeń społecznych w kontekście swobodnego przepływu pracowników na terytorium Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) i w Szwajcarii. Przepisy określają w którym Państwie Członkowskim europejscy pracownicy mobilni podlegają systemowi zabezpieczenia społecznego. Zasady określają które ustawodawstwo jest właściwe w zakresie zabezpieczenia społecznego w konkretnym przypadku i uniemożliwiają powstanie sytuacji, w której osoba mobilna w Europie (pracownik, emeryt lub rencista, student, pracownik niezależny, itd.) nie podlega żadnemu albo jednocześnie podlega dwóm systemom zabezpieczenia społecznego.

Artykuł 11 ustęp 1, lit. a) rozporządzenia (WE) nr 883/2004 stanowi, że pracownik może jednocześnie podlegać wyłącznie systemowi zabezpieczenia społecznego jednego Państwa Członkowskiego. Zasadę tę określa się mianem zasady wyłączności.

Pojawia się w związku z tym pytanie o to, które ustawodawstwo jest właściwe w zakresie zabezpieczeń społecznych w konkretnym przypadku, a zatem które Państwo Członkowskie jest kompetentne w tej materii. W większości przypadków, zastosowanie ma w takich sytuacjach zasada państwa zatrudnienia (*lex loci laboris*).

W ograniczonej liczbie przypadków stosuje się odstępstwa od tej zasady, na przykład kiedy pracownik zostaje oddelegowany przez pracodawcę na krótki okres czasu do innego Państwa Członkowskiego (artykuł 12 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 i artykuł 14 rozporządzenia (EWG) nr 1408/71), lub kiedy pracownik pracuje jednocześnie w kilku Państwach Członkowskich (artykuł 13 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 i artykuł 14 (2) rozporządzenia (EWG) nr 1408/71). Emeryci z reguły podlegają systemowi zabezpieczenia społecznego w swoim kraju zamieszkania, zgodnie z treścią artykułu 11 ustęp 3 lit. e) rozporządzenia (WE) nr 883/2004.

Natura działalności zawodowej	Państwo właściwe
Pracownik przygraniczny wykonujący pracę najemną lub pracę na własny rachunek	Art. 11 ust. 3 rozporządzenia WE nr 883/2004: państwo, w którym wykonywana jest działalność zawodowa
Urzędnik służby cywilnej	Art. 11 ust. 3 punkt b rozporządzenia WE nr 883/2004: podlega ustawodawstwu Państwa Członkowskiego, któremu podlega zatrudniająca go administracja
Osoby pracujące na pokładzie statku na morzu	Art. 11 ust. 4 rozporządzenia WE nr 883/2004: państwo, pod którego banderą znajduje się statek lub państwo pracodawcy, jeżeli osoba ta zamieszkuje w tym państwie
Pracownicy delegowani	Art. 12 rozporządzenia WE nr 883/2004: Państwo Członkowskie, z którego pracownik jest delegowany pod warunkiem, że przewidywany czas pracy w innym Państwie Członkowskim nie przekracza 24 miesięcy, i że osoba ta nie została wysłana aby zastąpić inną osobę
Osoba, która wykonuje pracę najemną w dwóch lub w kilku Państwach Członkowskich, np. - dwie prace w niepełnym wymiarze godzin - personel podróżujący lub latający w transporcie międzynarodowym - telepraca przemienna	Art. 13 ust. 1 rozporządzenia WE nr 883/2004: <b>Państwo Członkowskiego</b> , w którym ma miejsce zamieszkania, <b>jeżeli</b> wykonuje znaczną część pracy w tym Państwie Członkowskim, <b>lub jeżeli</b> jest zatrudniona przez różne przedsiębiorstwa lub przez różnych pracodawców, których siedziba lub miejsce wykonywania działalności znajduje się w różnych państwach <b>Państwo Członkowskie</b> , w którym znajduje się siedziba lub miejsce wykonywania działalności zatrudniającego ją <b>pracodawcy, jeżeli</b> osoba ta nie wykonuje znacznej części swej pracy w Państwie Członkowskim, w którym ma miejsce zamieszkania. Spełnienie powyższych kryteriów w proporcji mniejszej niż <b>25%</b> tych kryteriów wskazuje, że znaczna część pracy nie jest wykonywana w danym państwie członkowskim [Art. 14 ust. 8 rozporządzenia (WE) nr 987/2009]
Osoby prowadzące własną działalność gospodarczą w dwóch lub kilku państwach	Art. 13 ust. 2 rozporządzenia WE nr 883/2004: Państwo zamieszkania, jeżeli osoba ta wykonuje znaczną część swojej działalności w tym Państwie Członkowskim lub w Państwie Członkowskim, w którym znajduje się centrum zainteresowania dla jej działalności
Osoby wykonujące zarazem pracę najemną i prowadzące własną działalność gospodarczą w dwóch lub kilku Państwach Członkowskich	Art. 13 ust. 3 rozporządzenia WE nr 883/2004: Państwo, w którym wykonywana jest praca najemna



## Przykłady

- ▶ Mieszkaniec Portugalii pracuje w Hiszpanii, ale przynajmniej raz w tygodniu wraca do Portugalii. Jest pracownikiem przygranicznym. Składki na ubezpieczenie społeczne płaci w miejscu zatrudnienia, czyli w Hiszpanii (artykuł 11 ustęp 3 punkt a rozporządzenia (WE) nr 883/2004 i odpowiednio artykuł 13 ustęp 2 punkt a rozporządzenia (EWG) nr 1408/71).
- ▶ Szwedzkie przedsiębiorstwo wysyła na osiemnastomiesięczną delegację do Danii swojego szefa kadr. Ponieważ chodzi o delegację, pracownik nadal objęty jest systemem zabezpieczenia społecznego w Szwecji (artykuł 12 ustęp 1 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 i odpowiednio artykuł 14 ust. 1 lit. b) rozporządzenia (EWG) nr 1408/71).
- ▶ Mieszkaniec Włoch pracuje dla francuskiego przedsiębiorstwa, tyleż we Francji (50%), co we Włoszech (50%). Jest ubezpieczony w jednym Państwie Członkowskim - we Włoszech, czyli w kraju, w którym mieszka i pracuje. Francuski pracodawca musi zatem opłacać składki na rzecz włoskiego zabezpieczenia społecznego (artykuł 13 ustęp 1 lit. a) rozporządzenia (WE) nr 883/2004 i odpowiednio artykuł 14 ustęp 2 lit. b) i rozporządzenia (EWG) nr 1408/71).
- ▶ Pracownik austriacki jest zatrudniony jako monter-konserwator przez przedsiębiorstwo niemieckie, ale pracuje również we Włoszech i w Szwajcarii. Pracownik podlega systemowi zabezpieczenia społecznego w jednym Państwie Członkowskim, to znaczy w Niemczech, czyli kraju, w którym znajduje się siedziba jego pracodawcy (artykuł 14 ustęp 2 b ii rozporządzenia (EWG) nr 1408/71 – Kiedy rozporządzenie (WE) nr 883/2004 wejdzie w życie również w Szwajcarii, zastosowanie będzie miał artykuł 13 ustęp 1 lit. b).
- ▶ Obywatel francuski prowadzi działalność gospodarczą we Francji, a jednocześnie jest zatrudniony na część etatu jako pracownik najemny w Niemczech. Zgodnie z treścią artykułu 13 ustęp 3 rozporządzenia (WE) nr 883/2004, podlega on systemowi zabezpieczenia społecznego w państwie, w którym pracuje jako pracownik najemny, a zatem w Niemczech – jest ubezpieczony zarówno jako jako pracownik najemny, jak i na rzecz działalności jaką prowadzi jako pracownik niezależny.<sup>3</sup>
- ▶ Obywatelka Holandii pobierająca rentę wdowią w Holandii podlega systemowi zabezpieczenia społecznego w tym kraju, zgodnie z treścią artykułu 11 ustęp 3 lit. e) rozporządzenia (WE) nr 883/2004. Zgodnie z treścią artykułu 11 ustęp 3 lit. a) rozporządzenia (WE) nr 883/2004, jeżeli podejmie ona zatrudnienie w formie określanej mianem „minijob”, będzie ona podlegać nie holenderskiemu, ale niemieckiemu systemowi zabezpieczenia społecznego. Mianem „minijob” określa się pracę najemną w nieznacznym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem nie przekraczającym 400 euro miesięcznie i podlegającą specyficznym zasadom w zakresie zabezpieczenia społecznego. Oto tylko kilka przykładów, które jednakowoż nie roszczą sobie pretensji do bycia wyczerpującymi. Osoby pracujące w kilku państwach powinny koniecznie zwrócić się o poradę do właściwych organów zajmujących się ubezpieczeniem.

<sup>3</sup> Zgodnie z treścią z rozporządzenia (EWG) 1408/71, osoby wykonujące pracę najemną oraz działalność niezależną na terytorium różnych Państw Członkowskich mają w większości przypadków obowiązek podlegania systemowi zabezpieczenia społecznego w obu tych krajach, zgodnie z treścią artykułu 14c oraz Załącznika VII do tego rozporządzenia.



W pewnej liczbie bardzo szczególnych przypadków, można odstąpić od zasad określonych na mocy przepisów artykułów 11 do 15 rozporządzenia (WE) nr 883/2004. Możliwość tę określa treść artykułu 16 w następujący sposób:

artykuł 16 rozporządzenia 883/2004<sup>4</sup>

*Dwa lub kilka Państw Członkowskich, właściwe władze tych Państw Członkowskich lub organy wyznaczone przez te władze mogą przewidzieć, za wspólnym porozumieniem, w interesie niektórych osób lub niektórych grup osób, wyjątki od przepisów art. 11 do 15.<sup>5</sup>*

## Sumowanie okresów ubezpieczenia

### 3.3.1 Przejście od jednego systemu zabezpieczeń społecznych do kolejnego

Osoba pracująca w danym Państwie Członkowskim podlega systemowi zabezpieczeń społecznych w tym państwie (*lex loci laboris*, zgodnie z treścią artykułu 11 ustęp 3, lit. a) rozporządzenia (WE) nr 883/2004). Ustawodawstwo Państwa Członkowskiego nie może narzucić obywatelom Unii Europejskiej żadnego warunku odnoszącego się do narodowości lub do miejsca zamieszkania w związku z dostępem do systemu zabezpieczenia społecznego. Problemy mogą się pojawić w momencie przejścia od jednego systemu zabezpieczenia społecznego do kolejnego. W wielu Państwach Członkowskich prawo do świadczeń z tytułu zabezpieczenia społecznego przysługuje wyłącznie tym osobom, które przez określony czas płaciły składki na ubezpieczenie (okres karencji). W wielu przypadkach długość i/lub wysokość świadczeń z tytułu zabezpieczenia społecznego również zostaje objęta pewnymi uwarunkowaniami. Przepisy prawa europejskiego, w szczególności artykuł 45 TFUE, uznają to za przeszkodę dla swobodnego przepływu pracowników. W związku z powyższym artykuł 6 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 zawiera przepisy, zgodnie z którymi długość zabezpieczenia społecznego w innych Państwach Członkowskich musi być uwzględniana podczas określania prawa do świadczeń wynikających z zabezpieczenia społecznego (zasady sumowania).

Artykuł 6 rozporządzenia (WE) nr 883/2004: Sumowanie okresów

*O ile niniejsze rozporządzenie nie stanowi inaczej, właściwa instytucja Państwa Członkowskiego, której ustawodawstwo uzależnia*

*- nabycie, zachowanie, przysługiwanie lub odzyskanie prawa do świadczeń - objęcie przez ustawodawstwo*

*lub*

*- dostęp do lub zwolnienie z ubezpieczenia obowiązkowego, fakultatywnego kontynuowanego lub dobrowolnego*

*od spełnienia okresów ubezpieczenia, zatrudnienia, pracy na własny rachunek lub zamieszkania, bierze pod uwagę w niezbędnym zakresie okresy ubezpieczenia, zatrudnienia, pracy na własny rachunek lub zamieszkania spełnione na podstawie ustawodawstwa każdego*

<sup>4</sup> Artykuł 17 ustęp 1 rozporządzenia (EWG) nr 1408/71

<sup>5</sup> Artykuły 13 do 16 rozporządzenia (EWG) nr 1408/71

*innego Państwa Członkowskiego, tak jak gdyby były to okresy spełnione na podstawie stosowanego przez nie ustawodawstwa.*

### **3.3.2 Udowodnienie długości okresów zabezpieczenia społecznego**

Do tej pory europejskie formularze zawierały wszystkie informacje niezbędne do zdefiniowania i uzasadnienia praw pracowników i służyły przekazywaniu informacji dotyczących ubezpieczenia pomiędzy poszczególnymi krajami.

Począwszy od 1 maja 2010 r. wprowadzone zostaną nowe formularze w Państwach Członkowskich UE. Po zakończeniu okresu przejściowego trwającego dwa lata, wymiana papierowych formularzy E używanych obecnie zostanie zastąpiona wymianą formularzy elektronicznych, oznaczonych jako SEDs (Structured Electronic Document). Treść SED jest zbliżona do treści obecnie stosowanych papierowych formularzy E.

W trakcie okresu przejściowego, formularze E będą stopniowo zastępowane przez SED prowizorycznie stosowane w formacie papierowym, i których wygląd jest zasadniczo zbliżony do wyglądu formularzy E. Zostaną one następnie przekształcone w systemie wymiany elektronicznej EESSI (Electronic Exchange of Social Security Information). Ponadto, w niektórych przypadkach zostaną wprowadzone nowe przenośne dokumenty (Portable Document, PD), w których informacje wymagane przez obywatela przyjmą formę przenośną. Istnieje w sumie dziesięć przenośnych dokumentów, w tym europejska karta ubezpieczenia zdrowotnego. Poza nią formularze mają formę papierową. Będą one rozpowszechniane począwszy od 1 maja, nawet po upływie okresu przejściowego.

Zarys informacji na temat dokumentów SED i PD:

- seria A (= applicable legislation): prawo właściwe
- seria P (= pensions): emerytury
- seria S (= sickness): zdrowotne
- seria F (= family benefits): świadczenia rodzinne
- seria DA (= accidents at work and occupational diseases): wypadki przy pracy i choroby zawodowe
- seria U (= unemployment): bezrobocie
- seria H (= horizontal issues): kwestie horyzontalne

### **3.3.3 Koordynacja metod obliczania świadczeń społecznych**

Artykuły 11 do 16 rozporządzenia koordynującego nr 883/2004 stanowią gdzie pracownik przygraniczny podlega systemowi zabezpieczenia społecznego. Zapobiega to powstaniu sytuacji, w której pracownik podlega dwóm systemom zabezpieczenia społecznego, lub też żadnemu. Objąsnione powyżej przepisy w zakresie sumowania okresów zabezpieczenia społecznego pozwalają rozwiązać ewentualne problemy związane z okresami karencji.

Tymczasem, różnice pomiędzy systemami zabezpieczeń społecznych w poszczególnych krajach mogą stać się źródłem innych problemów. Na przykład, renty inwalidzkie, emerytury i renty rodzinne podlegają w poszczególnych Państwach Członkowskich różnym przepisom prawa, które służą ustaleniu:

- kiedy zostają spełnione warunki gwarantujące danej osobie prawo do korzystania ze świadczenia (stopień inwalidztwa i/lub wiek);

- w jaki sposób oblicza się wysokość renty inwalidzkiej lub emerytury jeżeli beneficjent zgromadził okresy zabezpieczenia społecznego, a zatem również prawo do świadczeń w różnych Państwach Członkowskich

### 3.4 Eksport świadczeń

W wielu Państwach Członkowskich prawo do korzystania ze świadczeń lub ich wypłacania zostałyby wstrzymane w chwili, w której pracownik przestaje mieszkać na terytorium danego Państwa Członkowskiego. W przypadku powrotu do kraju pochodzenia lub przeprowadzki do innego Państwa Członkowskiego, pracownik ryzykuje utratę prawa do świadczeń. Niebezpieczeństwo to stanowi bardzo poważną przeszkodę dla swobodnego przepływu pracowników.

W związku z powyższym rozporządzenie wspólnotowe nr 883/2004 zawiera przepisy gwarantujące wypłacanie świadczeń rodzinnych, z tytułu starości, choroby, inwalidztwa i śmierci korzystającym z nich osobom, które zamieszkują na terenie innego Państwa Członkowskiego, lub które powróciły do swojego kraju pochodzenia.

Artykuł 7 rozporządzenia (WE) nr 883/2004: Uchylenie zasad dotyczących miejsca zamieszkania

*O ile niniejsze rozporządzenie nie stanowi inaczej, świadczenia pieniężne należne na podstawie ustawodawstwa jednego lub kilku Państw Członkowskich lub na podstawie niniejszego rozporządzenia, nie podlegają jakimkolwiek obniżkom, zmianom, zawieszaniu, wstrzymywaniu lub konfiskacie z powodu tego, że beneficjent lub członkowie jego rodziny mieszkają w innym Państwie Członkowskim niż to, w którym znajduje się instytucja odpowiedzialna za ich wypłacanie.*

Świadczenia z tytułu bezrobocia mogą być jednak eksportowane przez ograniczony okres czasu, wynoszący maksymalnie 3 miesiące (artykuł 64 rozporządzenia (WE) nr 883/2004).

Przykłady

- ▶ Pracownik portugalski mieszkający w Portugalii, który przez całe swoje życie zawodowe pracował w Hiszpanii, otrzymuje w przypadku bezrobocia całkowitego zasiłek w Portugalii (zasada kraju zamieszkania, artykuł 65 ustęp 5 rozporządzenia (WE) nr 883/2004). Jeżeli jednak dotyka go bezrobocie częściowe, pobiera zasiłek w Hiszpanii (artykuł 65 ustęp 1 rozporządzenia (WE) nr 883/2004).
- ▶ Holenderskie małżeństwo przeprowadza się do Włoch. Kobieta otrzymuje rentę inwalidzką, a mężczyzna zasiłek dla bezrobotnych. Rentę inwalidzką można eksportować (artykuł 7 rozporządzenia (WE) nr 883/2004)), natomiast zasiłek dla bezrobotnych można eksportować tylko przez okres ograniczony do trzech miesięcy (artykuł 64 ustęp 1 lit. c) rozporządzenia (WE) 833/2004).

Powyższy obowiązek eksportu nie ma charakteru absolutnego. Specjalne nieskładkowe świadczenia pieniężne nie mogą być eksportowane. Świadczenia te są wymienione w załączniku X do rozporządzenia (WE) nr 883/2004.



## 3.5 Szczegółowe przepisy dotyczące różnych typów świadczeń wynikających z zabezpieczenia społecznego

### 3.5.1 Świadczenia z tytułu choroby i macierzyństwa

Osoba (i jej rodzina) podlegająca systemowi zabezpieczeń społecznych w danym Państwie Członkowskim i zamieszkała w innym Państwie Członkowskim, ma prawo do **świadczeń rzeczowych** ze strony organu właściwego miejsca zamieszkania w imieniu kompetentnej instytucji z pierwszego Państwa Członkowskiego. Jeżeli z jakiegokolwiek powodu osoba ta przebywa we właściwym Państwie Członkowskim, nabywa ona automatycznie prawo do korzystania ze świadczeń rzeczowych oferowanych w tym państwie. Członkowie rodziny pracownika przygranicznego podlegają tym niemniej specyficznym przepisom prawa.

Osoby podlegające systemowi zabezpieczeń społecznych w innym Państwie Członkowskim niż państwo właściwe mają prawo do świadczeń rzeczowych, które okazują się niezbędne z medycznego punktu widzenia podczas ich pobytu, z uwzględnieniem typu świadczeń i przewidywanej długości pobytu. Świadczenia te przyznawane są przez Państwo Członkowskie, w którym przebywa osoba ubezpieczona. Z drugiej strony, świadczenia pieniężne wypłacane są przez Państwo Członkowskie, w którym osoba ta jest ubezpieczona.

Członkowie rodziny osoby korzystającej z renty, mieszkający w innym Państwie Członkowskim mają również prawo do świadczeń rzeczowych, które są przyznawane przez instytucję w miejscu zamieszkania.

W przypadku **świadczeń pieniężnych**, przyjmuje się zasadę, zgodnie z którą dana osoba oraz członkowie jej rodziny mieszkający lub przebywający w innym Państwie Członkowskim niż państwo właściwe mają prawo do świadczeń pieniężnych wypłacanych przez kompetentną instytucję, a zatem organ państwa, w którym zainteresowana osoba podlega systemowi zabezpieczenia społecznego w momencie składania wniosku o świadczenia.

W niektórych Państwach Członkowskich obowiązują okresy karencji w odniesieniu do ubezpieczenia zdrowotnego (prawo do wypłacania wynagrodzenia w przypadku choroby, zasiłku chorobowego i/lub zwrotu kosztów leczenia). Chodzi w szczególności o następujące kraje: Belgia, Dania, Finlandia, Francja, Irlandia, Norwegia i Austria. Aby uniknąć powstania luk w ubezpieczeniu europejskich pracowników mobilnych, artykuł 6 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 przewiduje sumowanie okresów ubezpieczenia w różnych Państwach Członkowskich.

Zgodnie z tym przepisem, europejski pracownik mobilny jest chroniony przed lukami w prawie do otrzymywania wynagrodzenia w przypadku choroby, zasiłku chorobowego i/lub zwrotu kosztów leczenia, ale jedynie pod warunkiem, że był poprzednio objęty ubezpieczeniem chorobowym w innym Państwie Członkowskim. Musi to udowodnić składając formularz S1 (oświadczenie o łącznej liczbie okresów zabezpieczenia, pracy i zamieszkanu) w odpowiednim organie odpowiedzialnym za ubezpieczenia zdrowotne w swoim nowym kraju zatrudnienia i/lub zamieszkania.

- ▶ W Belgii nabywa się prawo do zasiłku chorobowego po okresie ubezpieczenia społecznego wynoszącego sześć miesięcy. Po trzech miesiącach pracy w Belgii, pracownik irlandzki choruje; ma mimo wszystko prawo do zasiłku chorobowego jeżeli otrzyma od urzędu odpowiedzialnego za ubezpieczenie zdrowotne w Irlandii zaświadczenie (były formularz E-104 (Irl) lub S1) potwierdzające, że był poprzednio ubezpieczony przez okres przynajmniej trzech miesięcy w Irlandii (artykuł 6 rozporządzenia (WE) nr 883/2004).



- ▶ Pielęgniarka mieszkała i pracowała w Irlandii, po czym przeprowadziła się i zamieszkała w Danii, gdzie również pracuje. Po trzech tygodniach pracy choruje. Zgodnie z obowiązującymi w Danii zasadami, pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego wypłacanego przez pracodawcę od pierwszego dnia choroby jeżeli przez osiem poprzedzających ten dzień tygodni przepracował przynajmniej 74 godziny w Danii. Jeżeli choroba trwa powyżej dwóch tygodni, lub jeśli na początku niezdolności do pracy pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego wypłacanego przez pracodawcę, zasiłek ten wypłaca gmina pod warunkiem, że pracownik pobierał wynagrodzenie przez trzynaście tygodni poprzedzających chorobę i przepracował w tym okresie przynajmniej 120 godzin. Jeżeli irlandzka pielęgniarka może przedłożyć formularz S1 (o wydanie którego musi wystąpić do irlandzkiego Social Welfare Office), a w ten sposób udowodnić, że przed podpisaniem umowy o pracę w Danii objęta była przez ponad osiem lub trzynaście tygodni ubezpieczeniem zdrowotnym w Irlandii, okresy ubezpieczenia w Irlandii muszą zostać uwzględnione i skumulowane z okresami ubezpieczenia w Danii. W ten sposób irlandzka pielęgniarka przebywająca w Danii może korzystać z prawa do świadczeń z tytułu choroby w tym kraju.

Artykuł 34 ustęp 1 rozporządzenia (WE) 883/04: Zbieg świadczeń z tytułu długotrwałej opieki

*1. Jeżeli uprawniony do świadczeń pieniężnych z tytułu długotrwałej opieki, które mają być traktowane jako świadczenia z tytułu choroby i wobec tego są wypłacane przez Państwo Członkowskie właściwe dla świadczeń pieniężnych na podstawie przepisów art. 21 lub art. 29, jest jednocześnie i na podstawie przepisów niniejszego rozdziału uprawniony do świadczeń rzeczowych służących temu samemu celowi od instytucji miejsca zamieszkania lub pobytu w innym Państwie Członkowskim, a instytucja pierwszego Państwa Członkowskiego ma także pokrywać koszt tych świadczeń rzeczowych zgodnie z przepisami art. 35, to ma zastosowanie przepis ogólny dotyczący zakazu kumulacji świadczeń określony w art. 10, z jednym tylko ograniczeniem: jeżeli zainteresowany ubiega się i otrzymuje świadczenie rzeczowe, kwota świadczenia pieniężnego zostaje obniżona o kwotę świadczenia rzeczowego, która jest lub mogłaby być przedmiotem ubiegania się z instytucji pierwszego Państwa Członkowskiego, która zobowiązana jest pokryć ten koszt.*

### **3.5.2 Świadczenia w związku z wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi**

Ubezpieczenie zdrowotne obejmuje wypadki przy pracy, wypadki w drodze do pracy i choroby zawodowe.

- Wypadki przy pracy związane są z działalnością zawodową. Wypadki w drodze do pracy to zdarzenia, które mają miejsce pomiędzy miejscem zamieszkania a miejscem pracy. Uwaga: pracodawca ma obowiązek natychmiastowego zgłoszenia każdego wypadku przy pracy lub w drodze do pracy we właściwej kasie ubezpieczeniowej.
- Mianem choroby zawodowej określa się chorobę powstałą wyłącznie lub głównie w konsekwencji wykonywanej działalności zawodowej i wywołaną przez substancje szkodliwe lub rodzaj wykonywanej pracy. W każdym państwie istnieje lista chorób uznanych za choroby zawodowe. Ponadto, choroba nie figurująca na tej liście może zostać uznana, w pewnych przypadkach, za chorobę zawodową pod warunkiem, że zostanie udowodnione, iż została wywołana przez aktywność zawodową.

Świadczenia z tytułu ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków

- Rehabilitacja (protezy i środki pomocnicze);



- Przekwalifikowanie zawodowe i reintegracja zwolnionych pracowników;
- Opieka medyczna (koszty opieki lekarskiej i leków);
- Zasiłek chorobowy rekompensujący utratę wynagrodzenia spowodowaną wypadkiem przy pracy;
- Świadczenia pieniężne wypłacane w przypadku trwałej niezdolności do pracy, a w przypadku śmierci, odszkodowanie dla członków rodziny.

Pracownicy nie płacą składek na ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków, ponieważ te ostatnie są opłacane wyłącznie przez pracodawcę.

W odniesieniu do wypadków przy pracy i chorób zawodowych, artykuł 36 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 stanowi co następuje: z reguły, **świadczenia pieniężne** są przyznawane przez właściwą instytucję państwa zatrudnienia, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Ofiara wypadku przy pracy lub choroby zawodowej mieszkająca lub przebywająca w innym niż właściwe Państwie Członkowskim ma prawo do specjalnych **świadczeń rzeczowych** w przypadku wypadków przy pracy lub chorób zawodowych. Świadczenia te zapewnia instytucja w miejscu zamieszkania lub pobytu, zgodnie z treścią właściwych przepisów prawa, tak jakby dana osoba była objęta ubezpieczeniem społecznym w oparciu o dane ustawodawstwo.

Jeżeli pracownik przygraniczny lub migrujący był najpierw ubezpieczony przez dwadzieścia lat w jednym Państwie Członkowskim, a następnie przez rok w innym Państwie Członkowskim, w sytuacji wypadku przy pracy lub choroby zawodowej ma on jedynie prawo do świadczenia pieniężnego (odszkodowania) przyznanego przez Państwo Członkowskie, w którym był objęty zabezpieczeniem społecznym ostatnio. (Metoda jednej renty; nie stosuje się obliczeń proporcjonalnych ani częściowych rent z kilku Państw Członkowskich).

#### Przykład

- ▶ W sytuacji wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, niemieckiemu pracownikowi przygranicznemu pracującemu w Luksemburgu przysługuje prawo do (medycznych) świadczeń rzeczowych oraz świadczeń pieniężnych (odszkodowanie). Świadczenia rzeczowych przyznawane są w kraju zamieszkania (w tym przypadku w Niemczech). Pracownik przygraniczny może zarazem korzystać ze świadczeń medycznych w kraju zatrudnienia, czyli w Luksemburgu. Pracownik przygraniczny musi przedłożyć dokument DA1 (wcześniejszy E123) w kasie chorych właściwej dla jego miejsca zamieszkania. Prawo do zwrotu kosztów za świadczenia rzeczowe w przypadku wypadków przy pracy wynosi 100%. Tego rodzaju świadczenia rzeczowe obejmują leczenie, przyrządy ortopedyczne, leki, opiekę, pobyt w szpitalu lub klinice rehabilitacyjnej oraz wszelkie świadczenia związane z uczestnictwem w życiu zawodowym. Świadczenia pieniężne są przyznawane pracownikowi w oparciu o przepisy prawa luksemburskiego.

Kompetentna instytucja w Państwie Członkowskim, którego ustawodawstwo reguluje kwestię tego kto ponosi koszty transportu osoby będącej ofiarą wypadku przy pracy lub choroby zawodowej (artykuł 37 rozporządzenia (WE) nr 883/2004) do miejsca zamieszkania danej osoby w innym Państwie Członkowskim. Jeśli ofiara nie jest pracownikiem przygranicznym, odpowiedni organ musi wyrazić zgodę na transport.

W przypadku chorób zawodowych wywołanych czynnikami, na których działanie dana osoba była wcześniej narażona w dwóch lub kilku Państwach Członkowskich, z reguły kompetentny jest wyłącznie ubezpieczyciel w kraju, w którym osoba ta ostatnio wykonywała pracę, która

przyczyniła się do zapadnięcia przez tą osobę na chorobę zawodową (artykuł 38 rozporządzenie (WE) nr 883/2004).

Jeżeli ofiara wypadku przy pracy lub choroby zawodowej pragnie zmienić kraj zamieszkania, musi uprzednio wystąpić o pozwolenie na dokonanie takiej zmiany do kompetentnego organu do spraw ubezpieczenia chorobowego, ponieważ świadczenia rzeczowe będą w takiej sytuacji pobierane w nowym państwie zamieszkania. Świadczenia rzeczowe są z reguły bezpośrednio przekazywane przez organ do spraw ubezpieczenia wypadkowego w kraju, w którym dana osoba jest ubezpieczona.

artykuł 39 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 zawiera przepisy dotyczące sytuacji pogłębienia się choroby zawodowej.

Artykuł 40 ustęp 1 rozporządzenia (WE) nr 883/2004: Zasady dotyczące uwzględniania odrębności niektórych ustawodawstw

*1. Jeżeli w Państwie Członkowskim, na terytorium którego zamieszkuje lub przebywa zainteresowany, nie istnieje ubezpieczenie od wypadków przy pracy lub od chorób zawodowych, lub jeżeli takie ubezpieczenie istnieje, ale nie przewiduje instytucji odpowiedzialnej za udzielanie świadczeń rzeczowych, świadczenia te udzielane są przez instytucję miejsca pobytu lub zamieszkania, odpowiedzialną za udzielanie świadczeń rzeczowych w przypadku choroby.*

### 3.5.3 Inwalidztwo

Pracownik transgraniczny lub przygraniczny ma z reguły prawo do renty inwalidzkiej (renta z tytułu obniżenia sprawności wykonywania pracy) przyznanej przez Państwo Członkowskie (państwo zatrudnienia), w którym jest on objęty systemem zabezpieczenia społecznego. Zgodnie z treścią artykułów 6 i 7 rozporządzenia (WE) nr 883/2004, renty inwalidzkie mogą być obliczane i eksportowane do innych Państw Członkowskich. Oznacza to, że pracownik przygraniczny może przebywać na terytorium kraju zamieszkania albo w innym miejscu otrzymując przez cały czas rentę przyznaną przez jego byłe państwo zatrudnienia.

Zgodnie z treścią artykułu 70, specjalne świadczenia pieniężne o charakterze nieskładkowym nie mogą być eksportowane. Dotyczy to świadczeń służących między innymi specjalnej ochronie osób niepełnosprawnych, które są blisko związane ze środowiskiem społecznym tej osoby w danym Państwie Członkowskim, i które zostały wymienione w Załączniku X do rozporządzenia (WE) nr 883/2004.

Wiele Państw Członkowskich stosuje okresy karencji w zakresie praw do renty inwalidzkiej. W przypadku przejścia z jednego systemu zabezpieczeń społecznych do kolejnego, co jest częstym zjawiskiem w przypadku europejskich pracowników mobilnych, w zabezpieczeniu społecznym pracownika mogą powstawać luki. Artykuł 45 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 chroni europejskich pracowników mobilnych przed powstawaniem luk w ich prawach do renty inwalidzkiej poprzez wprowadzenie zasady sumowania okresów ubezpieczenia.

Artykuł 45 rozporządzenia (WE) nr 883/2004: Przepisy szczególne dotyczące sumowania kresów ubezpieczenia

*Institucja właściwa Państwa Członkowskiego, którego ustawodawstwo uzależnia nabycie, zachowanie lub odzyskanie prawa do świadczeń od ukończenia okresów ubezpieczenia lub zamieszkania stosuje, w przypadkach, w których jest to niezbędne, mutatis mutandis, przepisy art. 51 ust. 1.*





Na łonie Unii Europejskiej obserwuje się wyraźne różnice w poszczególnych systemach ubezpieczenia na wypadek niezdolności do pracy. Z jednej strony dotyczą one niezdolności danej osoby do pracy. Z drugiej, w kontekście świadczeń z tytułu inwalidztwa, wyróżnia się dwa fundamentalnie różne systemy: oparte na progresywnym ustanawianiu prac oraz oparte na ryzyku.

Liczba kategorii inwalidztwa (stopni inwalidztwa) w poszczególnych krajach jest różna: w Belgii istnieje tylko jedna kategoria inwalidztwa; w Niemczech, Holandii i Portugalii – dwie. W Grecji, osoba zyskuje status niezdolnej do pracy (częściowo) kiedy jej zdolność do pracy zostaje oszacowana na mniej niż 50%. Zmniejszenie zdolności do pracy rozpoczyna się na poziomie 33% w Hiszpanii, 45% na Litwie, 50% w Rumunii i 41% na Słowacji. Brak zbliżenia i harmonizacji systemów socjalnych może prowadzić do tego, że niezdolność do pracy danego pracownika migrującego lub przygranicznego zostaje oszacowana na 0% w jednym i na 100% w innym Państwie Członkowskim.

Obliczanie wysokości i koordynacja rent inwalidzkich są skomplikowane z powodu różnic w przepisach prawa krajowego poszczególnych Państw Członkowskich:

W zakresie świadczeń z tytułu niezdolności do pracy istnieją dwa rodzaje przepisów prawnych w Państwach Członkowskich. Za Państwa Członkowskie, w których obowiązują przepisy typu A uznaje się te, w których wysokość świadczeń z tytułu inwalidztwa jest niezależna od długości okresu ubezpieczenia i zamieszkania, i które zostały wymienione w Załączniku VI do rozporządzenia (WE) nr 883/2004, a zatem Czechy, Estonia, Irlandia, Grecja, Łotwa, Finlandia, Szwecja i Wielka Brytania. W systemach tych obowiązują zasady specjalnej koordynacji (jedna renta). Pozostałe Państwa Członkowskie sklasyfikowano w rozporządzeniu (WE) nr 883/2004 jako należące do typu B.

W niektórych krajach wysokość renty inwalidzkiej obliczana jest w ten sam sposób co wysokość emerytury. Oznacza to, że wysokość renty lub emerytury jest uzależniona od okresu składkowego: im dłuższy okres składkowy przed przejściem na rentę, tym wyższe świadczenia z jej tytułu. W tych systemach zainteresowana osoba nie musi być ubezpieczona w chwili wystąpienia zdarzenia powodującego inwalidztwo. Innymi słowy osoba, która przestała pracować kilka lat przed swoim inwalidztwem ma mimo wszystko prawo do renty odpowiadającej długości okresu składkowego.

W innych krajach wysokość renty nie zależy od długości okresu składkowego (systemy związane z ryzykiem). W związku z powyższym, wysokość renty jest jednakowa niezależnie od tego, czy okres składkowy wynosił 5, 10 czy 20 lat przed przejściem danej osoby na rentę. Ważne jest to, by osoba była ubezpieczona w momencie wystąpienia inwalidztwa. W tych systemach prawo do renty zależy niemniej jednak od ubezpieczenia w chwili przejścia na rentę: osoby, które przestały pracować nawet na krótko przedtem, nie mają prawa do świadczeń z tytułu renty inwalidzkiej.

Wysokość renty osób ubezpieczonych w danym kraju jest obliczana na podstawie tych samych zasad, które obowiązują w odniesieniu do jego obywateli, zgodnie z obowiązującymi w tym Państwie Członkowskim przepisami prawa.

Osoby ubezpieczone w kilku krajach

- Osoba była ubezpieczona wyłącznie w krajach, w których wysokość renty zależy od długości okresu składkowego: w tym przypadku, wysokość renty otrzymywanej z każdego z tych krajów jest różna. Jest ona uzależniona od długości okresu ubezpieczenia w poszczególnych krajach.

- Osoba była ubezpieczona wyłącznie w krajach, w których wysokość renty nie zależy od długości okresu składkowego: rentę otrzymuje z kraju, w którym była ubezpieczona w momencie wystąpienia inwalidztwa. Pracownik ma prawo do renty w pełnej wysokości nawet jeżeli był ubezpieczony w tym kraju przez krótki okres czasu (na przykład przez jeden rok). Jednocześnie pracownik nie ma prawa do otrzymywania renty z żadnego z krajów, w których był ubezpieczony do tej pory.
- Pracownik był ubezpieczony najpierw w Państwie Członkowskim, w którym wysokość renty zależy od długości okresu składkowego, a następnie w kraju, w którym wysokość renty nie jest od niego uzależniona. Pracownik otrzymuje dwie renty: jedną z pierwszego kraju, odpowiadającą okresowi składkowemu w tym państwie, a drugą z kraju, w którym był ubezpieczony w chwili wystąpienia inwalidztwa.
- Pracownik był najpierw ubezpieczony w kraju, w którym wysokość renty nie zależy od długości okresu składkowego, a następnie w kraju, w którym renta zależy od długości tego okresu: pracownik otrzymuje dwie odrębne renty odpowiadające długości okresów składkowych w tych poszczególnych krajach.

Obliczanie wysokości renty: renta proporcjonalna lub częściowa - koordynacja

Obliczenie wysokości renty określają przepisy artykułu 52 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 (ustalenie składek). Każde Państwo Członkowskie dokonuje trzech obliczeń:

- 1) renta narodowa: świadczenie niezależne
- 2) suma teoretyczna
- 3) renta proporcjonalna lub pro rata

ad 1) Obliczenie renty krajowej: świadczenie/ renta krajowa

Renta krajowa jest świadczeniem, do którego pracownik europejski ma prawo za okres, w którym był ubezpieczony w danym Państwie Członkowskim. Ustalana jest w oparciu o przepisy prawa krajowego obowiązujące w tym Państwie Członkowskim. Nie uwzględnia okresów ubezpieczenia w innych Państwach Członkowskich. Narodową rentę inwalidzką nazywa się świadczeniem niezależnym.

ad 2) Obliczanie wysokości emerytury teoretycznej: świadczenie/ renta teoretyczna

Renta teoretyczna to suma świadczenia, do którego europejski pracownik mobilny miałby prawo gdyby składki za wszystkie okresy ubezpieczenia jakim podlegał w różnych Państwach Członkowskich były opłacane w jednym Państwie Członkowskim (wysokość założona). Pracownik nie ma prawa do tego teoretycznego świadczenia. Kalkulacja stanowi wyłącznie etap pośredni, pozwalający na obliczenie renty proporcjonalnej (pro rata). Jeżeli zgodnie z treścią przepisów prawnych wysokość tego świadczenia jest niezależna od długości okresów ubezpieczenia, sumę tę uznaje się za teoretyczną.

ad 3) Obliczenie renty proporcjonalnej (pro rata): świadczenie/renta proporcjonalna

Wysokość renty proporcjonalnej (prorata) oblicza się mnożąc wysokość renty teoretycznej (ad 2) przez ułamek. Licznik tego ułamka stanowi długość okresu ubezpieczenia w danym Państwie Członkowskim, natomiast mianownik to łączna długość okresów ubezpieczenia we wszystkich Państwach Członkowskich, które uwzględniono przy obliczaniu teoretycznej wysokości świadczenia rentowego. Renta proporcjonalna nazywana jest również proporcjonalną rentą inwalidzką lub rentą międzypaństwową.

Wysokość renty inwalidzkiej pro rata ustala się w następujący sposób:

czas trwania ubezpieczenia w Państwie Członkowskim  
----- = teoretyczna wysokość renty w Państwie Członkowskim  
łączny czas trwania ubezpieczenia we wszystkich  
Państwach Członkowskich

Narodowa renta inwalidzka (świadczenie niezależne ad. 1) porównywana jest ze świadczeniem proporcjonalnym (ad. 3). Każde Państwo Członkowskie wypłaca najwyższą rentę inwalidzką wynikającą z obliczeń.

W przypadku pracownika przygranicznego uznanego za niezdolnego do pracy, wyróżnia się pięć różnych przypadków, przy czym każdemu można przypisać odrębny system:

- a) Pracownik pracował wyłącznie w Państwach Członkowskich, w których obowiązuje system oparty na ryzyku (typ A), opisany w Załączniku VI do rozporządzenia (WE) nr 883/2004: koordynacja specjalna
- b) Pracownik pracował wyłącznie w Państwach Członkowskich, w których obowiązuje system oparty na ryzyku (typ A), nieopisany w Załączniku VI do rozporządzenia (WE) nr 883/2004: koordynacja proporcjonalna
- c) Pracownik pracował wyłącznie w Państwach Członkowskich, w których obowiązuje system oparty na progresywnym nabywaniu praw.
- d) Pracownik pracował najpierw w Państwie Członkowskim, w którym obowiązuje system oparty na progresywnym nabywaniu praw, a ostatnio w Państwie Członkowskim, w którym obowiązuje system oparty na ryzyku.
- e) Pracownik pracował najpierw w Państwie Członkowskim, w którym obowiązuje system oparty na ryzyku, a ostatnio w Państwie Członkowskim, w którym obowiązuje system oparty na progresywnym nabywaniu praw.

#### Przypadki koordynacji i przykłady

ad a) Pracownik pracował wyłącznie w Państwach Członkowskich, w których obowiązuje system oparty na ryzyku (typ A), opisany w Załączniku VI do rozporządzenia (WE) nr 883/2004: koordynacja specjalna

- ▶ Pracownik pracuje przez rok w Szwecji (system oparty na ryzyku, ujęty w załączniku VI). Wcześniej pracował przez piętnaście lat na Łotwie (system oparty na ryzyku, również ujęty w załączniku VI). W przypadku wystąpienia u niego inwalidztwa, pracownik ma wyłącznie prawo do całości świadczenia rentowego w Szwecji (jedna renta), niezależnie do wcześniejszego ubezpieczenia. Zgodnie z treścią artykułu 44 ustęp 1 rozporządzenia (WE) nr 883/2004, ma on prawo do szwedzkiej renty inwalidzkiej tak jakby od zawsze objęty był systemem zabezpieczenia społecznego w Szwecji.

Ta specjalna koordynacja sprawia, że pracownik ma prawo do renty inwalidzkiej (zwanej jedną rentą).

ad b) Pracownik pracował wyłącznie w Państwach Członkowskich, w których obowiązuje system oparty na ryzyku (typ A), nie opisany w Załączniku VI do rozporządzenia (WE) nr 883/2004: koordynacja proporcjonalna

- ▶ Pracownik pracuje przez rok w Belgii (system oparty na ryzyku, ujęty w załączniku VI). Wcześniej przez piętnaście lat pracował w Holandii (system oparty na ryzyku, również ujęty w załączniku VI). Zgodnie z treścią artykułu 52 rozporządzenia (WE) nr 883/2004, w przypadku wystąpienia inwalidztwa, pracownik ten ma prawo do proporcjonalnej renty holenderskiej (15/16) oraz proporcjonalnej renty inwalidzkiej w Belgii (1/16) lub, jeżeli jest to korzystniejsze, do pełnej renty belgijskiej pomniejszonej o częściową rentę proporcjonalną z Holandii (15/16) (artykuł 52 ustęp 3 rozporządzenia (WE) nr 883/2004). Jeżeli pracownik nie ma prawa do proporcjonalnej renty inwalidzkiej w Belgii, przysługuje mu prawo do świadczeń z tytułu proporcjonalnej renty inwalidzkiej w Holandii (15/16) jeżeli w oparciu o przepisy prawa holenderskiego jego niezdolność do pracy zostanie oszacowana na 100%.

W drugim przykładzie zakłada się, że inwalidztwo zostaje stwierdzone w obu krajach. W poszczególnych państwach kryteria oceny są jednak bardzo różne. Decyzję dotyczącą stopnia niezdolności do pracy podejmują instytucje Państwa, w którym pracownik podlegał systemowi zabezpieczenia społecznego zgodnie z obowiązującymi w tym kraju przepisami prawa. Tylko Belgia, Francja i Włochy wzajemnie akceptują ustanowiony w każdym z nich stopień niezdolności do pracy (załącznik VII do rozporządzenia (WE) nr 883/2004).

Jeżeli, w drugim przykładzie, niezdolność zostaje stwierdzona wyłącznie w Holandii, ale już nie w Belgii, pracownik ma prawo do całkowitej holenderskiej renty inwalidzkiej. Z drugiej strony, jeżeli niezdolność do pracy zostaje stwierdzona wyłącznie w Belgii, ale już nie w Holandii, pracownik ma prawo wyłącznie do częściowej belgijskiej renty inwalidzkiej.

ad c) Pracownik pracował wyłącznie w Państwach Członkowskich, w których obowiązuje system oparty na progresywnym nabywaniu praw.

- ▶ Pracownik migrujący mieszka i pracuje przez piętnaście lat w Austrii (system oparty na stopniowym nabywaniu praw), a następnie mieszka i pracuje w Niemczech (system oparty na stopniowym nabywaniu praw). Zgodnie z treścią artykułu 46 lub 52 rozporządzenia (WE) nr 883/2004, w przypadku stwierdzenia niezdolności do pracy pracownik ten ma prawo do renty inwalidzkiej (częściowej) proporcjonalnej w Niemczech (10/25) i prawo do renty inwalidzkiej (częściowej) proporcjonalnej w Austrii (15/25). Jeżeli niezdolność do pracy nie zostaje stwierdzona w oparciu o przepisy prawa austriackiego, ale wyłącznie w oparciu o prawo niemieckie, pracownik ma wyłącznie prawo do świadczeń z tytułu proporcjonalnej renty inwalidzkiej w Austrii (15/25).

ad d) Pracownik pracował najpierw w Państwie Członkowskim, w którym obowiązuje system oparty na progresywnym nabywaniu praw, a ostatnio w Państwie Członkowskim, w którym obowiązuje system oparty na ryzyku.

- ▶ Pracownik pracował przez piętnaście lat w Niemczech (system oparty na stopniowym nabywaniu praw). Następnie przez dziesięć lat pracował w Holandii (system oparty na ryzyku). W przypadku niezdolności do pracy, pracownik ten ma prawo do całkowitej renty inwalidzkiej w Holandii. Jeżeli niezdolność do pracy zostaje orzeczona również w Niemczech, pracownik nabywa prawo do proporcjonalnej renty inwalidzkiej w Niemczech (15/25). Zgodnie z treścią artykułu 52 rozporządzenia (WE) nr 883/2004, właściwy urząd holenderski musi dokonać dwóch obliczeń: całkowita renta holenderska minus proporcjonalna renta niemiecka (15/25), a następnie proporcjonalna renta

holenderska (10/25). Zgodnie z treścią artykułu 52 ustęp 3 rozporządzenia (WE) nr 883/2004, pracownik ma prawo do najwyższego świadczenia.

ad e) Pracownik pracował najpierw w Państwie Członkowskim, w którym obowiązuje system oparty na ryzyku, a ostatnio w Państwie Członkowskim, w którym obowiązuje system oparty na progresywnym nabywaniu praw.

Pracownik pracuje przez dwadzieścia lat w Czechach (system oparty na ryzyku), a następnie przez dziesięć lat w Luksemburgu (system oparty na stopniowym nabywaniu praw). Zgodnie z treścią artykułu 46 lub 52 rozporządzenia (WE) nr 883/2004, w przypadku stwierdzenia niezdolności do pracy, pracownik ten ma prawo do proporcjonalnej renty inwalidzkiej w Luksemburgu (10/30) oraz do proporcjonalnej renty inwalidzkiej w Czechach (20/30). Jeżeli stopień jego niezdolności do pracy zostanie oszacowany na 0% w oparciu o prawo czeskie i 100% w oparciu o prawo luksemburskie, pracownik ma wyłącznie prawo do proporcjonalnej renty inwalidzkiej w Luksemburgu (10/30). W celu pokrycia wynikającej z tego tytułu straty dochodów, pracownik powinien zwrócić się do służb socjalnych w swoim miejscu zamieszkania.

Dodatkowych informacji udzielają właściwe kasy ubezpieczeniowe.

### 3.5.4 Emerytura

Z reguły europejski pracownik mobilny może skorzystać z prawa do emerytury w każdym Państwie Członkowskim, w którym był objęty systemem zabezpieczenia społecznego. Emerytura, jaką otrzymuje, jest uzależniona od długości okresów ubezpieczenia podczas których rzeczywiście był on objęty systemem zabezpieczenia społecznego (proporcjonalnym albo prorata).

Wniosek o przyznanie świadczeń z tytułu emerytury reguluje treść artykułu 45 rozporządzenia wykonawczego (WE) nr 987/2009: wnioskodawca składa wniosek do instytucji jego miejsca zamieszkania lub instytucji ostatniego Państwa Członkowskiego, którego ustawodawstwu podlegał. Jeżeli zainteresowany nigdy nie podlegał ustawodawstwu stosowanemu przez instytucję miejsca zamieszkania, instytucja ta przekazuje wniosek instytucji ostatniego Państwa Członkowskiego, którego ustawodawstwu podlegał zainteresowany. Data złożenia wniosku jest wiążąca dla wszystkich zainteresowanych instytucji. Artykuły od 46 do 48 rozporządzenia wykonawczego (WE) 987/2009 regulują procedurę składania wniosku: informacje i dokumenty odnoszące się do wniosku o świadczenia, rozpatrzenie wniosków przez zainteresowane instytucje i przekazanie informacji o podjętej decyzji wnioskodawcy.

W związku z brakiem ujednoczenia przepisów na poziomie europejskim, krajowe systemy emerytur wyraźnie różnią się pomiędzy sobą. Niektóre systemy przewidują ubezpieczenie dla pracowników (np. Hiszpania, Irlandia, Belgia i Portugalia), a inne ubezpieczenia (emerytury podstawowe) dla swoich obywateli (np. Holandia, Szwecja, Dania). W poszczególnych krajach obowiązuje też różny wiek emerytalny (Holandia: 65 lat, Norwegia: 67 lat, Francja: 60 lat, etc.). Niektóre państwa oferują możliwość skorzystania z wcześniejszej emerytury, z potrąceniami lub bez (Niemcy, Belgia, Luksemburg, etc.), w innych natomiast taka opcja nie istnieje. Różnice w zakresie ustalania wysokości emerytury również są znaczące. W niektórych Państwach Członkowskich wysokość emerytury zależy od wysokości wynagrodzenia (Belgia, Niemcy, Francja, itd.), natomiast w innych jest ona od niej niezależna (Holandia, Dania, itd.). W niektórych Państwach Członkowskich (np. w Niemczech) obowiązują również okresy karencji.

W zakresie emerytur i rent rodzinnych obowiązują również specjalne przepisy koordynacyjne. Każde Państwo Członkowskie, w którym dana osoba objęta była systemem zabezpieczenia społecznego przyznaje jej emeryturę w momencie osiągnięcia przez pracownika określonego wieku emerytalnego. Właściwa instytucja ma obowiązek uwzględnienia wszystkich okresów ubezpieczenia zgodnie z przepisami prawa każdego Państwa Członkowskiego, niezależnie od tego, czy okresy te objęte były systemem zwykłym czy specjalnym. Jednocześnie, jeżeli ustawodawstwo danego Państwa Członkowskiego uzależnia nadanie prawa do niektórych świadczeń od tego, czy okresy ubezpieczenia związane były wyłącznie z określonym typem zatrudnienia lub rodzajem działalności prowadzonej na własny rachunek lub w konkretnym zawodzie, okresy zabezpieczenia w innych Państwach Członkowskich nie są uwzględniane w procesie przyznawania świadczeń, chyba że należały do odpowiedniego systemu zabezpieczeń.

Istnieją zasady określające sposób obliczania wysokości świadczeń i ustanawiania klauzul kumulacji przez odpowiednie instytucje (artykuły 52 do 59 rozporządzenia (WE) nr 883/2004).

Osoba korzystająca w oparciu o przepisy prawa kilku Państw Członkowskich ze świadczeń, których łączna wysokość jest niższa niż minimalna wysokość świadczenia określona na podstawie przepisów prawa państwa zamieszkania, przysługują jej dodatkowe świadczenia od odpowiedniej instytucji tego kraju.

Zgodnie z treścią artykułu 7 rozporządzenia (WE) nr 883/2004, emerytury powinny być wypłacane bezpośrednio w innym Państwie Członkowskim. Oznacza to, że pracownik przygraniczny może mieszkać na terytorium własnego kraju lub gdzie indziej i otrzymywać emeryturę pochodzącą z byłego państwa zatrudnienia.

Jeśli chodzi o ustawowe świadczenia emerytalne, zastosowanie mają następujące zasady koordynacji:

- Prawa do świadczeń emerytalnych nabyte w danym Państwie Członkowskim są gwarantowane. Nie ma możliwości odkupienia ustawowych świadczeń emerytalnych, zwrotu składek ani przeniesienia do innego Państwa Członkowskiego.
- Prawa do świadczeń emerytalnych nabyte w danym Państwie Członkowskim są wypłacane w chwili osiągnięcia przez daną osobę wieku emerytalnego, zgodnie z przepisami tego Państwa Członkowskiego. Świadczenia emerytalne są przekazywane natychmiast do innych Państw Członkowskich (artykuł 7 rozporządzenia (WE) nr 883/2004, „Uchylenie zasad dotyczących miejsca zamieszkania”). Nie ma to zastosowania w stosunku do dodatkowych świadczeń zabezpieczenia społecznego, które nie opierają się na płaceniu składek (zwanymi specjalnymi nieskładkowymi świadczeniami pieniężnymi, określonymi w Rozdziale 9 oraz w Załączniku X do rozporządzenia (WE) nr 883/2004).
- Jeżeli europejski pracownik mobilny nie był objęty przez wystarczający okres czasu systemem zabezpieczenia społecznego w danym Państwie Członkowskim, ponieważ państwo to stosuje okresy karencji w stosunku do świadczeń emerytalnych, okresy ubezpieczenia w innych Państwach Członkowskich muszą być uwzględnione aby pracownikowi przysługiwało prawo do emerytury (artykuł 52 rozporządzenia (WE) nr 883/2004). Jeżeli europejski pracownik mobilny był objęty zabezpieczeniem przez okres krótszy niż jeden rok w danym Państwie Członkowskim, jego emerytura nie jest wypłacana przez to Państwo Członkowskie, ale przez Państwo Członkowskie, w którym był ubezpieczony poprzednio (artykuł 57 rozporządzenia (WE) nr 883/2004).

Przykłady



- ▶ Pracownik pracuje w Niemczech, przy czym wcześniej mieszkał przez pięć lat w Holandii (niekoniecznie tam pracując) i pracował przez dziesięć lat w Belgii. W wieku 63 lat składa wniosek o przyznanie mu prawa do świadczeń emerytalnych w Niemczech. To, czy ma prawo do wcześniejszej emerytury belgijskiej zależy od długości okresów ubezpieczenia. W wieku 63 lat, przysługuje mu prawo do świadczeń emerytalnych w Belgii, w oparciu o zsumowane okresy ubezpieczenia w Belgii, Holandii i w Niemczech. O ile jednak w wieku 63 lat ma on prawo do emerytury w Belgii, nie oznacza to, że w tym wieku otrzyma również świadczenia z tytułu emerytury holenderskiej. W Holandii świadczenia z tytułu emerytury przysługują bowiem osobom, które ukończyły 65 rok życia.
- ▶ W pewnym momencie swojego życia zawodowego, pracownik francuski przepracował 10 miesięcy jako pracownik przygraniczny w Niemczech. Objęty był systemem zabezpieczenia społecznego w Niemczech przez okres poniżej jednego roku, dlatego też nie może się on ubiegać o przyznanie świadczeń z tytułu niemieckiej emerytury (artykuł 47 rozporządzenia (WE) nr 883/2004). Za wyżej wymieniony okres przysługuje mu niemniej jednak prawo do świadczeń emerytalnych wypłacanych przez Państwo Członkowskie, w którym był ostatnio ubezpieczony (w tym przypadku Francja).
- ▶ Pracownik szwedzki był zatrudniony przez 4 lata w Niemczech. W oparciu o przepisy prawa niemieckiego, nie ma prawa do niemieckiej emerytury ponieważ pracownik ten nie był ubezpieczony w Niemczech przez okres przynajmniej 5 lat („Wartezeit” = okres oczekiwania). Jeżeli pracownik był również ubezpieczony w innym Państwie Członkowskim, po uznaniu i dodaniu wszystkich tych okresów ma on jednak prawo do świadczeń z tytułu niemieckiej emerytury (tak zwanej emerytury państwowej).

Obliczenie wysokości emerytury określają przepisy artykułu 52 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 (ustalenie składek). Każde Państwo Członkowskie musi dokonać trzech obliczeń:

- 1) emerytura narodowa: świadczenie niezależne
- 2) wysokość teoretyczna
- 3) emerytura proporcjonalna lub pro rata

ad. 1 Obliczanie wysokości emerytury krajowej:

Emerytura krajowa jest emeryturą, do której pracownik europejski ma prawo za okres, w którym był ubezpieczony w danym Państwie Członkowskim. Ustalana jest w oparciu o przepisy prawa krajowego obowiązujące w tym Państwie Członkowskim. Nie uwzględnia okresów ubezpieczenia w innych Państwach Członkowskich.

ad. 2 Obliczanie wysokości emerytury teoretycznej:

Emerytura teoretyczna to suma świadczenia, do którego europejski pracownik mobilny miałby prawo gdyby składki za wszystkie okresy ubezpieczenia, jakie opłacał w różnych Państwach Członkowskich były opłacane w jednym Państwie Członkowskim. Pracownik nie ma prawa do tego teoretycznego świadczenia. Kalkulacja stanowi wyłącznie etap pośredni, pozwalający na obliczenie emerytury proporcjonalnej (pro rata).

ad. 3 Obliczenie emerytury proporcjonalnej (zwanej emeryturą państwową):

Wysokość emerytury proporcjonalnej (pro rata) oblicza się mnożąc wysokość emerytury teoretycznej (ad 2) przez ułamek. Licznik tego ułamka stanowi długość okresu ubezpieczenia w danym Państwie Członkowskim, natomiast mianownik to łączna długość okresów ubezpieczenia we wszystkich Państwach Członkowskich, które uwzględniono przy obliczaniu



wysokości teoretycznej. Emerytura proporcjonalna nazywana jest również emeryturą pro rata lub międzypaństwową. Wysokość proporcjonalnej emerytury obliczana jest w następujący sposób:

długość okresu ubezpieczenia w danym Państwie Członkowskim	=	teoretyczna emerytura w danym Państwie Członkowskim
łączna długość ubezpieczenia we wszystkich Państwach Członkowskich		

Wysokość emerytury krajowej (ad. 1) porównuje się z wysokością emerytury proporcjonalnej (ad. 3). Każde Państwo Członkowskie wypłaca najwyższą obliczoną sumę.

Przykład:

- ▶ Austriacki laborant przepracował 23 lata w Austrii, 2 lata w Niemczech i 15 lat we Włoszech. W sumie opłacał składki na zabezpieczenie społeczne przez 40 lat. We Włoszech kalkulacja przebiega w następujący sposób: wysokość emerytury włoskiej obliczana jest w oparciu o przepisy prawa włoskiego. Następnie, oblicza się wysokość emerytury teoretycznej (zwanej emeryturą państwową), którą pracownik mógłby otrzymać gdyby opłacał składki na zabezpieczenie społeczne we Włoszech przez 40 lat. Następnie oblicza się wysokość emerytury proporcjonalnej. Odpowiada ona 15/40 emerytury teoretycznej. Wysokość włoskiej emerytury krajowej zostaje porównana do emerytury proporcjonalnej (pro rata). Pracownik otrzymuje najwyższą obliczoną sumę. Podobnych obliczeń można dokonać również w Austrii i w Niemczech. Okres karencji w Niemczech wynosi pięć lat. Krajowa emerytura niemiecka (emerytura niezależna) nie zostaje obliczona. Laborantowi przysługuje w Niemczech wyłącznie prawo do emerytury proporcjonalnej.
- ▶ Przepisy rozporządzenia koordynującego (WE) nr 883/2004 dotyczące wniosków o przyznanie świadczeń z tytułu emerytury i obliczenia ich wysokości nie mają zastosowania w odniesieniu do prawa do emerytury dodatkowej (emerytury zakładowej, emerytury urzędników służby cywilnej, itd.), którą regulują przepisy dyrektywy 98/49/WE w sprawie ochrony uprawnień do dodatkowych świadczeń emerytalnych lub rentowych pracowników i osób prowadzących działalność na własny rachunek przemieszczających się we Wspólnocie. Europejski pracownik mobilny może zatem sam wystąpić z wnioskiem o dodatkową emeryturę, emeryturę z zakładowego funduszu emerytalnego, itd. W związku z tym, bardzo ważne jest zachowanie wszystkich odnośnych danych i utrzymywanie kontaktu z odpowiednimi kasami i/lub funduszami emerytalnymi. Pozwoli to uniknąć powstawania luk w zakresie emerytur wywołanych mobilnością pracownika.

### 3.5.5 Świadczenia z tytułu bezrobocia

W zakresie świadczeń z tytułu bezrobocia, właściwa instytucja Państwa Członkowskiego uwzględnia okresy ubezpieczenia, zatrudnienia i działalności prowadzonej na własny rachunek traktując je w taki sposób, jakby miały one miejsce w ramach właściwego jej ustawodawstwa. Zasady uwzględniania okresów ubezpieczenia za granicą mają zastosowanie również w odniesieniu do pracujących na własny rachunek, zgodnie z treścią rozporządzenia (WE) nr 883/2004.





Artykuł 61 rozporządzenia (WE) nr 883/2004: Zasady szczególne w odniesieniu do kumulacji okresów ubezpieczenia, zatrudnienia lub pracy na własny rachunek

*1. Instytucja właściwa Państwa Członkowskiego, którego ustawodawstwo uzależnia nabycie, zachowanie, odzyskanie lub kontynuację prawa do świadczeń od spełnienia okresów ubezpieczenia, zatrudnienia lub pracy na własny rachunek, bierze pod uwagę, w niezbędnym zakresie, okresy ubezpieczenia, zatrudnienia lub pracy na własny rachunek ukończone na podstawie ustawodawstwa innego Państwa Członkowskiego, tak jak gdyby były one ukończone na podstawie stosowanego przez nią ustawodawstwa.*

Ustalanie wysokości świadczeń w przypadku bezrobocia określa treść artykułu 62 rozporządzenia (WE) nr 883/2004:

Artykuł 62 rozporządzenia (WE) nr 883/2004: Ustalanie wysokości świadczeń

*1. Instytucja właściwa Państwa Członkowskiego, którego ustawodawstwo przewiduje ustalanie wysokości świadczeń na podstawie wysokości poprzedniego wynagrodzenia lub dochodu zawodowego, bierze pod uwagę wyłącznie wynagrodzenie lub dochód zawodowy, który zainteresowany otrzymywał z tytułu swojego ostatniego zatrudnienia lub pracy na własny rachunek na podstawie wspomnianego ustawodawstwa.*

*2. Przepisy ust. 1 mają także zastosowanie w przypadkach, w których ustawodawstwo stosowane przez instytucję właściwą przewiduje szczególny okres odniesienia do celów ustalania wynagrodzenia, które służy za podstawę wyliczania świadczeń oraz kiedy przez całość lub przez część tego okresu zainteresowany podlegał ustawodawstwu innego Państwa Członkowskiego.*

Nowe rozporządzenie reguluje przede wszystkim dwie kwestie związane ze świadczeniami z tytułu bezrobocia:

- Eksport tych świadczeń w sytuacji poszukiwania pracy w innym Państwie Członkowskim (artykuł 64 rozporządzenia (WE) nr 883/2004)
- Prawo do świadczeń z tytułu bezrobocia dla tych bezrobotnych, którzy przebywali w innym Państwie Członkowskim niż państwo właściwe w okresie ostatniego zatrudnienia (artykuł 65 rozporządzenia (WE) nr 883/2004)

Przykład

- ▶ Grecki pracownik przepracował w Grecji pięć lat. Następnie przeprowadził się do Niemiec. Po trzech miesiącach pracy w Niemczech stał się bezrobotnym. W Niemczech prawo do świadczeń z tytułu bezrobocia przysługuje wyłącznie osobom, które przepracowały w tym kraju przynajmniej 360 dni i były w tym okresie objęte ubezpieczeniem. Dzięki zasadzie sumowania i zrównania okresów, grecki pracownik ma prawo do świadczeń z tytułu bezrobocia w Niemczech, ponieważ jest w stanie udowodnić, że przepracował łącznie okres pięciu lat i trzech miesięcy (artykuł 61 rozporządzenia (WE) nr 883/2004). Zgodnie z treścią artykułu 62 rozporządzenia (WE) nr 883/2004, obliczanie wysokości świadczenia opiera się wyłącznie na podstawie wynagrodzenia otrzymywanego w Niemczech.

Inne decyzje dotyczące świadczeń z tytułu bezrobocia przedstawiono w rozdziałach 9, 10 i 12 niniejszego przewodnika. Prawo do specjalnych świadczeń pieniężnych z tytułu bezrobocia o charakterze nieskładkowym regulują przepisy Załącznika X do rozporządzenia (WE) nr 883/2004.



### 3.5.6 Świadczenia rodzinne

Świadczenia rodzinne to zasiłki lub dodatki rodzinne, otrzymywane przez rodziny do momentu usamodzielnienia się dzieci. Rodzice korzystają z nich niezależnie od wysokości swoich zarobków aż do chwili, w której dziecko osiąga określony wiek lub kończy naukę. Jeżeli dziecko ma własne przychody stosuje się odpowiednie pułapy.

Świadczenia rodzinne obejmują jednak również świadczenia wypłacane podczas pierwszych lat życia dziecka, kiedy rodzic poświęca się wychowywaniu dziecka (zasiłek z tytułu opieki nad dzieckiem) aż do chwili, gdy powraca do działalności zarobkowej.

Rozdział 8 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 stanowi które Państwo Członkowskie jest zobowiązane w pierwszej kolejności do wypłacania świadczeń rodzinnych oraz określa w jaki sposób można uniknąć ich kumulacji. Niektóre Państwa Członkowskie, w tym Belgia, uzależniają otrzymywanie świadczeń rodzinnych od wykonywania pracy najemnej. W innych Państwach Członkowskich, między innymi w Niemczech i Holandii, świadczenia rodzinne przysługują wyłącznie pod warunkiem, że dzieci przebywają na terytorium tych państw. Na mocy artykułu 67 rozporządzenia (WE) nr 883/2004, pracownik może ubiegać się o świadczenia rodzinne na rzecz członków swojej rodziny mieszkających w innym Państwie Członkowskim, zgodnie z przepisami prawa właściwego Państwa Członkowskiego (państwa zatrudnienia), tak jakby członkowie jego rodziny mieszkali w tym państwie.

Przykład

- ▶ Pracownik i członkowie jego rodziny mieszkają w Belgii. Pracuje tylko jedno z rodziców, jako pracownik przygraniczny w Holandii. Prawo do świadczeń rodzinnych w Holandii przysługuje z tytułu zamieszkania. W Belgii, prawo do świadczeń rodzinnych przysługuje wyłącznie z tytułu zatrudnienia. Zgodnie z treścią artykułu 67 rozporządzenia (WE) nr 883/2004, rodzina ma prawo do świadczeń holenderskich w państwie zatrudnienia. Holenderskie świadczenia rodzinne muszą zatem być eksportowane. W tym przypadku rodzinie nie przysługuje prawo do świadczeń belgijskich.

Emerytowi przysługuje prawo do świadczeń rodzinnych zgodnie z treścią przepisów prawa obowiązujących w Państwie Członkowskim właściwym ze względu na przyznaną mu emeryturę. Rozróżnienie wprowadzone przez rozporządzenie (EWG) nr 1408/71 pomiędzy, z jednej strony, emerytami i sierotami, a z drugiej strony pozostałymi ubezpieczonymi, nie zostało uwzględnione w nowym rozporządzeniu (WE) nr 883/2004. W związku z tym rozróżnienie pomiędzy świadczeniami rodzinnymi a zasiłkami rodzinnymi staje się zbyteczne; ta sama gama świadczeń rodzinnych przysługuje wszystkim: emerytom i opiekunom sierot, pracownikom i bezrobotnym.

Jeżeli pracownik mieszka ze swoją rodziną w innym Państwie Członkowskim niż państwo, w którym jest objęty systemem zabezpieczenia społecznego, może się zdarzyć, że obydwa systemy świadczeń rodzinnych będą miały zastosowanie równocześnie. Bardzo często rodzina ma również prawo do świadczeń przysługujących na podstawie przepisów prawa państwa zamieszkania. Aby uniknąć wypłacania podwójnych świadczeń rodzinnych lub ich całkowitego braku, w sytuacji kumulacji praw stosuje się zasady pierwszeństwa.

Artykuł 68 rozporządzenia (WE) nr 883/2004: Zasady pierwszeństwa w przypadku zbiegu praw do świadczeń



1. W przypadkach, w których na podstawie ustawodawstwa więcej niż jednego Państwa Członkowskiego udzielane są świadczenia w tym samym okresie i dla tych samych członków rodziny, mają zastosowanie następujące zasady pierwszeństwa:

a) w przypadku świadczeń wypłacanych przez więcej niż jedno Państwo Członkowskie z różnych tytułów, kolejność pierwszeństwa jest następująca: w pierwszej kolejności prawa udzielane z tytułu zatrudnienia lub pracy na własny rachunek, w drugiej kolejności prawa udzielane z tytułu otrzymywania emerytury lub renty i w ostatniej kolejności prawa uzyskiwane na podstawie miejsca zamieszkania; ...

#### Przykład

- ▶ Pracownik i członkowie jego rodziny mieszkają w Holandii. Tylko jedno z rodziców pracuje - w Belgii. Drugiemu z rodziców przysługuje w Holandii prawo do świadczeń rodzinnych z tytułu miejsca zamieszkania (na przykład, 70 € miesięcznie). W Belgii pracownik przygraniczny ma prawo do belgijskich świadczeń rodzinnych z tytułu zatrudnienia (na przykład, 90 € miesięcznie). Rodzinie przysługuje prawo do świadczeń z kilku Państw członkowskich (Holandia i Belgia), z różnych tytułów. Zgodnie z treścią artykułu 68 rozporządzenia (WE) nr 883/2004, belgijskie świadczenia rodzinne (80 € miesięcznie) mają pierwszeństwo. Kasa zasiłków rodzinnych w Holandii przekazuje sumę stanowiącą różnicę pomiędzy holenderskimi świadczeniami rodzinnymi (70 € miesięcznie) a belgijskimi świadczeniami rodzinnymi (80 € miesięcznie) (wzrost wynosi 0 € miesięcznie).

Jeżeli rodzice mieszkają w różnych Państwach Członkowskich, a zatem prawo do świadczeń rodzinnych przysługuje z tytułu zatrudnienia, rodzina ma przede wszystkim prawo do świadczeń w państwie zamieszkania, jeżeli jedno z rodziców w nim pracuje (artykuł 68 ustęp 1 lit. b) i rozporządzenia (WE) nr 883/2004). Drugie Państwo Członkowskie wypłaca świadczenia rodzinne drugorzędnie. Jeżeli świadczenia rodzinne w tym ostatnim Państwie Członkowskim są wyższe niż te przyznawane przez właściwe Państwo Członkowskie, drugie Państwo Członkowskie wypłaca różnicę.

#### Przykład

- ▶ Pracownik i członkowie jego rodziny mieszkają w Holandii. Jedno z rodziców pracuje w Holandii, gdzie przysługuje mu prawo do świadczeń rodzinnych z tytułu zatrudnienia (na przykład 70 € miesięcznie). Drugi rodzic pracuje w Belgii, gdzie prawo do świadczeń rodzinnych przysługuje wyłącznie z tytułu zatrudnienia (na przykład 90 € miesięcznie). Rodzinie przysługuje prawo do świadczeń z obu Państw Członkowskich (Holandii i Belgii), z tych samych powodów. Zgodnie z treścią artykułu 68 rozporządzenia (WE) nr 883/2004, świadczenia rodzinne (80 € miesięcznie) są wypłacane priorytetowo. Belgijska kasa zasiłku rodzinnego przekazuje w drugiej kolejności różnicę pomiędzy wysokością holenderskich świadczeń rodzinnych (70 € miesięcznie) a belgijskimi świadczeniami rodzinnymi (80 € miesięcznie) (wzrost o 10 € miesięcznie).
- ▶ Rodzina mieszka w Polsce. Ojciec jest pracownikiem przygranicznym pracującym w Niemczech, natomiast matka pracuje w Polsce. Mają dwoje dzieci (6 i 9 lat): jeżeli oboje rodzice pracują w różnych Państwach Członkowskich UE, za priorytetowe uznaje się przepisy prawa w państwie zatrudnienia, w którym mieszkają dzieci. Istotne jest to, że od drugiego Państwa Członkowskiego można żądać wypłaty świadczeń wtórnych. W tym przypadku, państwo to wypłaca sumę odpowiadającą różnicy jeżeli świadczenia w tym kraju są wyższe, na przykład różnicę pomiędzy wysokością świadczeń rodzinnych w Polsce i w Niemczech w przypadku pracownika przygranicznego, który mieszka w



Niemczech i pracuje w Polsce. W Polsce prawo do świadczeń przysługuje wyłącznie jeżeli dochód netto na członka rodziny nie przekracza 504 PLN (126 EUR). W tym przykładzie, dzieci w wieku 6 i 9 lat korzystają ze świadczeń rodzinnych w Polsce (w miarę potrzeby) w wysokości 23 EUR<sup>6</sup>. W związku z tym, że ojciec pracuje w Niemczech, rodzinie przysługuje prawo do różnicy pomiędzy 184 EUR<sup>7</sup> (świadczenia w Niemczech) a 23 EUR (świadczenia w Polsce).

- ▶ Jeżeli w odróżnieniu od sytuacji przedstawionej powyżej, matka nie pracuje, rodzinie przysługują w pierwszej kolejności świadczenia niemieckie.

Jeżeli oboje rodzice są pracownikami przygranicznymi w tym samym Państwie Członkowskim, prawo do świadczeń rodzinnych istnieje wyłącznie w oparciu o przepisy prawa państwa zatrudnienia. Taka sama zasada ma zastosowanie w przypadku rodzin z jednym rodzicem. Jednocześnie, jeżeli nie istnieje (już) prawo do świadczeń rodzinnych w państwie zatrudnienia, świadczenia takie może wypłacać państwo zamieszkania. Zgodnie z treścią rozporządzenia (WE) nr 883/2004 nie ma ono jednak takiego obowiązku.

#### Przykład

- ▶ Rodzina mieszka w Niemczech. Oboje rodzice są pracownikami przygranicznymi w Holandii. Rodzinie przysługuje wyłącznie prawo do holenderskich świadczeń rodzinnych (świadczenia rodzinne, na rzecz opieki nad dzieckiem, „Kindgebonden budget” [budżet na dzieci], etc.). Rodzinie nie przysługuje prawo do dodatkowych świadczeń niemieckich, ponieważ zgodnie z treścią artykułu 11 ustęp 3 lit. a) rozporządzenia (WE) nr 883/2004, prawem właściwym jest prawo holenderskie.
- ▶ Matka samotnie wychowująca dzieci mieszka w Niemczech i pracuje w Holandii. Zgodnie z treścią rozporządzenia (WE) nr 883/2004, przysługuje jej prawo do holenderskich świadczeń rodzinnych, ale nie do dodatkowych świadczeń z Niemiec. Pułap wieku w przypadku świadczeń rodzinnych wynosi 18 lat w Holandii i 25 lat w Niemczech. Zgodnie z treścią decyzji w sprawie C-352/06 Bosmann, po wygaśnięciu prawa do świadczeń rodzinnych w Holandii, świadczenia mogą zostać przyznane w Niemczech, na podstawie tamtejszych przepisów prawa.

## Rozdział 4: Europejskie prawo pracy

### 4.1 Informacje ogólne

Prawo pracy stanowi zbiór przepisów definiujący prawa i obowiązki pracowników i pracodawców w miejscu pracy. Krajowe prawo pracy jest w znacznej mierze uwarunkowane unijnymi przepisami prawa pracy. Europejskie prawo pracy określone jest w Tytule X Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej jako „polityka społeczna” i składa się z ogromnej liczby aktów definiujących minimalne wymogi obowiązujące na poziomie Unii Europejskiej w odniesieniu do:

<sup>6</sup> Świadczenia rodzinne w Polsce: 68,00 PLN (= 17 EUR) na dziecko w wieku do 5 lat; 91,00 PLN (= 23 EUR) na dziecko w wieku od 5 do 18 lat; 98,00 PLN (= 25 EUR) na dziecko w wieku od 18 do 24 lat.

<sup>7</sup> Świadczenia rodzinne w Niemczech: 184 € na pierwsze i drugie dziecko, 190 € na trzecie dziecko i 215 € na każde kolejne dziecko.



- warunków pracy, obejmujących czas pracy, zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin, zatrudnienie na czas określony i oddelegowanie pracowników;
- informowania i konsultacji z pracownikami, szczególnie w odniesieniu do zwolnień grupowych i przejmowania przedsiębiorstw.

Korpus prawny obejmuje rozporządzenia i dyrektywy EWG, WE i UE. W odróżnieniu od mających bezpośrednie zastosowanie rozporządzeń, dyrektywy muszą być najpierw transponowane do prawa krajowego. W procesie transponowania Państwa Członkowskie dysponują pewnym marginesem manewru, mogą więc wprowadzać przepisy, które z punktu widzenia pracowników są korzystniejsze niż te zawarte w dyrektywie. Najważniejsze wspólnotowe teksty prawne w zakresie prawa pracy to:

- Rozporządzenie (WE) nr 44/2001 („Bruksela I”) – właściwy sąd pracy
- Rozporządzenie (WE) nr 593/2008 („Rzym I”) – właściwe prawo pracy
- dyrektywa 96/71/WE – oddelegowanie pracowników

Władze krajowe, w tym sądownictwo, czuwają nad stosowaniem krajowych środków transpozycji. Trybunał Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich odgrywa ważną rolę w przypadku sporów i przekazuje opinie prawne dotyczące kwestii sformułowanych przez sądy krajowe w odniesieniu do wykładni przepisów prawa. W ten sposób prawa i obowiązki gwarantowane są na terytorium całej Unii Europejskiej. Pomędzy najistotniejszymi wyrokami ETS należy wymienić decyzje w sprawie Viking, Laval, Ruffert i Komisja przeciw Luksemburgowi (por. Część II, Rozdział 8).

## 4.2 Właściwy sąd pracy: Rozporządzenie (WE) nr 44/2001

Rozporządzenie (WE) nr 44/2001 w sprawie jurysdykcji i uznawania orzeczeń sądowych oraz ich wykonywania w sprawach cywilnych i handlowych określa reguły wspólnotowe w zakresie jurysdykcji i uznawania wykonywania decyzji w zakresie prawa cywilnego i handlowego. Rozporządzenie to ma zastosowanie również w doniesieniu do europejskich pracowników mobilnych.<sup>8</sup>

W odniesieniu do indywidualnych umów o pracę artykuł 19 rozporządzenia (WE) nr 44/2001 „Jurysdykcja w zakresie indywidualnych umów o pracę” ustanawia:

artykuł 19 rozporządzenia (WE) 44/2001: Jurysdykcja w zakresie indywidualnych umów o pracę

*Pracodawca mający miejsce zamieszkania w Państwie Członkowskim może być pozwany:*

*1) przed sądy Państwa Członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania; lub*

*2) w innym Państwie Członkowskim:*

*a) przed sąd miejsca, w którym pracownik zazwyczaj świadczy lub ostatnio zazwyczaj świadczył pracę; lub*

<sup>8</sup> Kompetencja międzynarodowa w przypadku postępowań sądowych przeciw pozwanym zamieszkałym w Szwajcarii regulowana jest na mocy Konwencji z Lugano o jurysdykcji i wykonywaniu orzeczeń sądowych w sprawach cywilnych i handlowych. Konwencja z Lugano w formie nadanej jej po zmianach wprowadzonych w 2007 r. obowiązuje od 01.05.2011 we wszystkich państwach, które są jej sygnatariuszami, to znaczy w Państwach Członkowskich UE, [Danii](#), Norwegii, Islandii i Szwajcarii. Liechtenstein nie jest sygnatariuszem Konwencji z Lugano.

*b) jeżeli pracownik zazwyczaj nie świadczy lub zazwyczaj nie świadczył pracy w jednym i tym samym państwie – przed sąd miejsca, w którym znajduje się albo znajdował się oddział, który pracownika zatrudnił.*

#### Przykłady

- ▶ Obywatel Francji jest pracownikiem przygranicznym w Niemczech. Pewnego dnia uznaje, że nie otrzymał całości wynagrodzenia. Właściwym sądem jest sąd niemiecki, ponieważ zainteresowany pracował wyłącznie w Niemczech.
- ▶ Przedstawiciel handlowy mieszkający we Włoszech został zatrudniony przez pracodawcę francuskiego do pracy z włoskimi klientami. Następuje spór w zakresie płatności wynagrodzenia. W celu odzyskania należności pracownik może zwrócić się do trybunału włoskiego, ponieważ prowadzi swoją działalność we Włoszech.

#### Artykuł 20 rozporządzenia (WE) nr 44/2001

- 1. Pracodawca może wytoczyć powództwo tylko przed sądami Państwa Członkowskiego, na terytorium którego pracownik ma miejsce zamieszkania.*
- 2. Przepisy niniejszej sekcji nie naruszają prawa do wytoczenia powództwa wzajemnego przed sąd, przed którym zgodnie z niniejszą sekcją zawisło powództwo główne.*

#### Przykład

- ▶ Obywatel Belgii jest pracownikiem przygranicznym w Holandii. Pracownik może zostać zwolniony wyłącznie jeżeli zgodę na zwolnienie wyda trybunał holenderski. Zgodnie z treścią artykułu 20 ustęp 1 rozporządzenia (WE) nr 44/2001 pracodawca może wystąpić o pozwolenie na zwolnienie do trybunału belgijskiego. W tym przypadku, trybunał belgijski musi zastosować przepisy prawa holenderskiego.

#### Artykuł 21 rozporządzenia (WE) nr 44/2001

*Od przepisów niniejszej sekcji można odstąpić na podstawie umowy tylko wówczas:*

- 1) jeżeli umowa została zawarta po powstaniu sporu; lub*
- 2) jeżeli przyznaje ona pracownikowi prawo do wytaczania powództwa przed sądy inne niż wymienione w niniejszej sekcji.*

#### Przykład

- ▶ Obywatel Belgii jest pracownikiem przygranicznym w Holandii. Pracownik może zostać zwolniony wyłącznie jeżeli zgodę na zwolnienie wyda trybunał holenderski. Zgodnie z treścią artykułu 20 ustęp 1 rozporządzenia (WE) nr 44/2001 pracodawca może wystąpić o pozwolenie na zwolnienie wyłącznie do trybunału belgijskiego. W tym przypadku, trybunał belgijski musi zastosować przepisy prawa holenderskiego. Zgodnie z treścią artykułu 21 rozporządzenia (WE) nr 44/2001, istnieje możliwość uznania trybunału holenderskiego za właściwy **po rozpoczęciu sporu** - Ważne: klauzula umowy o pracę przyznająca kompetencję trybunałowi holenderskiemu nie ma zastosowania.

## 4.3 Właściwe prawo pracy: Rozporządzenie (WE) nr 593/2008

### 4.3.1 Kwestie prawne

Pytanie o właściwe prawo pracy pojawia się przede wszystkim wtedy, gdy pracownik jest tymczasowo oddelegowany lub na stałe przeniesiony przez pracodawcę do innego kraju. Z drugiej strony, kiedy pracownik „spontanicznie” poszukuje pracy w innym kraju, zastosowanie najczęściej ma prawo pracy tego ostatniego. Niektóre grupy, w szczególności międzynarodowe, korzystają z możliwości wolnego wyboru prawa właściwego, który zapewnia artykuł 3 ustęp 1 rozporządzenia (WE) nr 593/2008.

Rozporządzenia (WE) nr 593/2008 w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych („Rzym I”) ma zastosowanie w stosunku do zobowiązań umownych w materii cywilnej i handlowej i stanowiących łącznik pomiędzy przepisami prawa różnych krajów. Rozporządzenie to przekształca traktat rzymski z 1980 roku w instrument prawny UE, zarazem aktualizując go i zastępując. Na mocy rozporządzenia (WE) nr 44/2001 w sprawie jurysdykcji i uznawania orzeczeń sądowych oraz ich wykonywania w sprawach cywilnych i handlowych („Bruksela I”) oraz treści rozporządzenia (WE) nr 864/2007 dotyczącego prawa właściwego dla zobowiązań pozaumownych („Rzym II”), ustanowiono zbiór zasad obowiązujących w zakresie międzynarodowego prawa prywatnego dotyczącego zobowiązań umownych i nieumownych w sprawach cywilnych i handlowych. Zarówno Wiedeński Plan Działania z 1998 r., jaki i program haski z 2004, z własnym planem działania, podkreślały znaczenie harmonizacji norm kolizyjnych w trakcie stosowania zasady wzajemnego uznawania decyzji w sprawach cywilnych i handlowych. Co do prawa pracy, rozporządzenie (WE) nr 593/2008 stanowi co następuje:

*(34) Reguła dotycząca indywidualnych umów o pracę nie powinna wykluczać stosowania przepisów wymuszających swoje zastosowanie państwa, do którego oddelegowany jest pracownik zgodnie z dyrektywą 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług.*

*(35) Nie należy pozbawiać pracowników ochrony przyznanej im na mocy przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy lub od których możliwe jest odstępstwo jedynie na korzyść pracowników.*

*(36) W odniesieniu do indywidualnych umów o pracę – świadczenie pracy w innym państwie należy uważać za czasowe, jeżeli pracownik po wykonaniu swoich zadań za granicą ma ponownie podjąć pracę w państwie pochodzenia. Zawarcie nowej umowy o pracę z pierwotnym pracodawcą lub pracodawcą należącym do tej samej grupy przedsiębiorstw, co pierwotny pracodawca, nie powinno wykluczać uznania, że pracownik świadczy pracę w innym państwie czasowo.*

### 4.3.2 Wolność wyboru

Artykuł 3 ustęp 1 rozporządzenia (WE) nr 593/2008: Swoboda wyboru prawa

*Umowa podlega prawu wybranemu przez strony. Wybór prawa jest dokonany wyraźnie lub w sposób jednoznaczny wynika z postanowień umowy lub okoliczności sprawy. Strony mogą dokonać wyboru prawa właściwego dla całej umowy lub tylko dla jej części.*

Przykład

- ▶ Zamieszkujący w Austrii przedstawiciel handlowy zostaje zatrudniony przez pracodawcę francuskiego na potrzeby obsługi włoskich klientów tego ostatniego. Istnieje możliwość wyboru pomiędzy austriackim, francuskim i włoskim prawem pracy, a zarazem można również ustalić na przykład, że stosowane będą przepisy prawa litewskiego.

### 4.3.3 Przepisy bezwzględnie obowiązujące

Artykuł 4 rozporządzenia (WE) nr 593/2008: Prawo właściwe w przypadku braku wyboru prawa

*1. W zakresie, w jakim nie dokonano wyboru prawa właściwego dla umowy zgodnie z art. 3 i bez uszczerbku dla art. 5–8, prawo właściwe dla umowy ustala się następująco:*

...

*2. Umowa, która nie jest objęta ust. 1 lub której składniki byłyby objęte zakresem więcej niż jednego z przypadków określonych w ust. 1 lit. a) h), podlega prawu państwa, w którym strona zobowiązana do spełnienia świadczenia charakterystycznego dla umowy ma miejsce zwykłego pobytu.*

*3. Jeżeli ze wszystkich okoliczności sprawy wyraźnie wynika, że umowa pozostaje w znacznie ściślejszym związku z państwem innym niż państwo wskazane w ust. 1 lub 2, stosuje się prawo tego innego państwa.*

*4. Jeżeli nie można ustalić prawa właściwego zgodnie z ust. 1 lub 2, umowa podlega prawu państwa, z którym wykazuje najściślejszy związek.*

Artykuł 8 rozporządzenia (WE) nr 593/2008: Indywidualne umowy o pracę

*1. Indywidualna umowa o pracę podlega prawu wybranemu przez strony zgodnie z art. 3. Taki wybór prawa nie może jednak prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony przyznanej mu na podstawie przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy, na mocy prawa, jakie, w przypadku braku wyboru, byłoby właściwe zgodnie z ust. 2, 3 i 4 niniejszego artykułu .*

*2. W zakresie, w jakim strony nie dokonały wyboru prawa właściwego dla indywidualnej umowy o pracę, umowa podlega prawu państwa, w którym lub – gdy takiego brak – z którego pracownik zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy. Za zmianę państwa, w którym zazwyczaj świadczona jest praca, nie uważa się tymczasowego zatrudnienia w innym państwie.*

*3. Jeżeli nie można ustalić prawa właściwego zgodnie z ust. 2, umowa podlega prawu państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo, za pośrednictwem którego zatrudniono pracownika.*

*4. Jeżeli ze wszystkich okoliczności wynika, że umowa wykazuje ściślejszy związek z państwem innym niż wskazane w ust. 2 lub 3, stosuje się prawo tego innego państwa.*

Ponadto, należy bezwzględnie przestrzegać zasady pierwszeństwa (artykuł 9 rozporządzenia nr 593/2008). Zasady te nie tylko chronią poszczególnych pracowników, ale służą interesowi ogólnemu („przepisy wymuszające swoje zastosowanie i zasady porządku publicznego”). Chodzi w szczególności o minimalne wynagrodzenie, przepisy prawa dotyczące warunków pracy, itd. W każdym Państwie Członkowskich obowiązują właściwe mu przepisy wymuszające swoje zastosowanie (zasady pierwszeństwa).

Artykuł 9 rozporządzenia (WE) 593/2008: Przepisy wymuszające swoje zastosowanie

*1. Przepisy wymuszające swoje zastosowanie to przepisy, których przestrzeganie uważane jest przez państwo za tak istotny element ochrony jego interesów*





*publicznych, takich jak organizacja polityczna, społeczna lub gospodarcza, że znajdują one zastosowanie do stanów faktycznych objętych ich zakresem bez względu na to, jakie prawo jest właściwe dla umowy zgodnie z niniejszym rozporządzeniem.*

Artykuł 12 rozporządzenia (WE) 593/2008: Zakres prawa właściwego

*1. Prawo właściwe dla umowy na podstawie niniejszego rozporządzenia ma zastosowanie w szczególności do:*

- a) *jej wykładni;*
- b) *wykonywania wynikających z niej zobowiązań;*
- c) *w granicach uprawnień przyznanych sądowi przez prawo procesowe, skutków całkowitego lub częściowego niewykonania tych zobowiązań, łącznie z określeniem wysokości szkody, w zakresie, w jakim rozstrzygają o tym przepisy prawa;*
- d) *różnych sposobów wygaśnięcia zobowiązań oraz przedawnienia i utraty praw wynikającej z upływu terminów;*
- e) *skutków nieważności umowy.*

*2. W odniesieniu do sposobu wykonania oraz środków, które może podjąć wierzyciel w przypadku nienależytego wykonania, bierze się pod uwagę prawo państwa, w którym następuje wykonanie.*

Przykład

- ▶ Pracownik mieszkający w Hiszpanii został oddelegowany do pracy w Niemczech przez swojego hiszpańskiego pracodawcę, ale nadal podlega przepisom hiszpańskiego prawa pracy; pomimo tego, stosunek pracy prawdopodobnie podlega wiążącym przepisom niemieckiego prawa pracy (niemieckie przepisy wymuszające swoje zastosowanie w zakresie prawa pracy). Ważne jest ustalenie, w których dziedzinach niemieckie przepisy prawa uważane są za zasady pierwszeństwa. Oddelegowany pracownik hiszpański powinien w tym zakresie zasięgnąć porady, na przykład zwracając się do Niemieckiej Konfederacji Związków Zawodowych (*Deutscher Gewerkschaftsbund – DGB*) i/lub do „biur łącznikowych” ustanowionych na mocy dyrektywy o oddelegowaniu pracowników.

## **Rozdział 5: Koordynacja podatkowa: umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania**

### **5.1 Informacje ogólne**

W odróżnieniu od zabezpieczeń społecznych, na poziomie UE lub EOG nie obowiązuje żadne rozporządzenie ponadnarodowe regulujące sprawy prawa podatkowego. Koordynacja podatkowa jest regulowana na mocy kilku dwustronnych umów podatkowych zawartych pomiędzy Państwami Członkowskimi.

Zgodnie z treścią artykułu 293 TWE, Państwa Członkowskie w miarę potrzeby podejmują między sobą rokowania w celu zapewnienia swoim obywatelom zniesienia podwójnego opodatkowania wewnątrz Wspólnoty. Artykuł ten nie jest jednak częścią Traktatu o Unii Europejskiej ani o funkcjonowaniu UE. Niemniej jednak ogólne przepisy artykułu 4 ustęp 3

TUE gwarantują, że Państwa Członkowskie ułatwiają wypełnianie przez Unię jej zadań i powstrzymują się od podejmowania wszelkich środków, które mogłyby zagrażać urzeczywistnieniu celów Unii.

Niezależnie od tego, czy istnieje czy też nie wtórne prawo europejskie w postaci dyrektyw lub rozporządzeń, systemy podatkowe i umowy podatkowe zawierane przez Państwa Członkowskie muszą zawsze respektować fundamentalne zasady traktatu dotyczące swobodnego przepływu pracowników, usług i kapitału, swobody przedsiębiorczości (artykuły 45, 49, 56 i 63 TFUE) oraz zasadę niedyskryminacji. W bardziej ogólnym ujęciu, artykuł 21 TFUE przewiduje między innymi, że każdy obywatel Unii ma prawo swobodnie przemieszczać się i przebywać na terytorium Państw Członkowskich. Porozumienie w sprawie Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) rozszerza zasady swobodnego przepływu towarów, osób, usług i kapitału, a także równości warunków konkurencji i braku dyskryminacji obywateli i przedsiębiorstw pochodzących z krajów EOG (Islandia, Liechtenstein i Norwegia). Prawo wtórne nie ma jednak zastosowania w stosunku do krajów EOG.

Międzynarodowe umowy skutecznie zapobiegające podwójnemu opodatkowaniu muszą zawierać cztery fundamentalne zasady opodatkowania: zasadę państwa zamieszkania, zasadę kraju źródła, zasadę terytorialności i zasadę dochodu globalnego.

- W przypadku zastosowania zasady państwa zamieszkania, wszystkie osoby fizyczne i prawne podlegają opodatkowaniu w danym kraju jeżeli tam znajduje się ich stałe miejsce zamieszkania.
- Zasada państwa zatrudnienia jest zasadą odwrotną: w tym przypadku, osoby fizyczne i prawne podlegają opodatkowaniu w kraju, z którego pochodzą ich dochody. Jeżeli ich dochody pochodzą z różnych państw, podatnicy podlegają opodatkowaniu w każdym z nich.
- Kolejną zasadą opodatkowania, niezbyt rozpowszechnioną, jest zasada terytorialności; zgodnie z tą zasadą, każdy podatnik podlega opodatkowaniu dochodów, które pochodzą z terytorium danego państwa.
- Najpowszechniej stosowaną zasadą jest obowiązująca w ponad stu krajach na całym świecie zasada dochodu globalnego: opodatkowanie zależy od miejsca stałego zamieszkania; jednocześnie, opodatkowaniu nie podlegają wyłącznie dochody zdobyte w danym kraju, ale wszystkie rzeczywiste dochody danej osoby fizycznej lub prawnej pochodzące z całego świata, stąd też koncepcja dochodu globalnego.

Umowy zapobiegające podwójnemu opodatkowaniu w dużej mierze opierają się na Modelu konwencji OECD (Organizacja Współpracy i Rozwoju Gospodarczego). Model ten przewiduje z reguły opodatkowanie dochodów w państwie źródła. Odstępstwa od zasady państwa źródła są jednakowoż możliwe. Umowa może na przykład przewidywać, że pracownik przygraniczny podlega opodatkowaniu w państwie zamieszkania (por. Rozdział 10).

To, które państwo jest państwem zamieszkania danej osoby reguluje umowa zapobiegająca podwójnemu opodatkowaniu.

#### Artykuł 4 Modelowej konwencji podatkowej OECD: MIEJSCE ZAMIESZKANIA LUB SIEDZIBA

*1. W rozumieniu niniejszej Konwencji, określenie "osoba mająca miejsce zamieszkania lub siedzibę w Umawiającym się Państwie" oznacza każdą osobę, która, zgodnie z prawem tego Państwa, podlega tam opodatkowaniu z uwagi na jej miejsce zamieszkania, miejsce stałego pobytu, siedzibę zarządu albo inne kryterium o podobnym charakterze i obejmuje również to Państwo, wszystkie jego jednostki terytorialne lub organy lokalne. Jednakże określenie to nie obejmuje osób, które*

*podlegają opodatkowaniu w tym Państwie w zakresie dochodu osiąganego ze źródeł położonych tylko w tym Państwie lub z tytułu majątku położonego w tym Państwie.*

*2. Jeżeli, stosownie do postanowień ustępu 1, osoba fizyczna ma miejsce zamieszkania w obu Umawiających się Państwach, to jej status określa się według następujących zasad:*

*a) osobę uważa się za mającą miejsce zamieszkania w tym Państwie, w którym ma ona stałe miejsce zamieszkania; jeżeli ma ona stałe miejsce zamieszkania w obu Umawiających się Państwach, to uważa się ją za mającą miejsce zamieszkania tylko w tym Państwie, z którym ma ona ściślejsze powiązania osobiste i gospodarcze (ośrodek interesów życiowych);*

*b) jeżeli nie można ustalić, w którym Państwie osoba ma ośrodek interesów życiowych albo jeżeli nie posiada ona stałego miejsca zamieszkania w żadnym z Państw, to uważa się ją za mającą miejsce zamieszkania w tym Umawiającym się Państwie, w którym zwykle przebywa;*

*c) jeżeli przebywa ona zazwyczaj w obu Państwach lub nie przebywa zazwyczaj w żadnym z nich, to uważa się ją za mającą miejsce zamieszkania w tym Państwie, którego jest obywatelem;*

*d) jeżeli osoba jest obywatelem obydwu Państw lub nie jest obywatelem żadnego z nich, to właściwe organy Umawiających się Państw rozstrzygną sprawę w drodze wzajemnego porozumienia.*

*3. Jeżeli, stosownie do postanowień ustępu 1, osoba niebędąca osobą fizyczną ma siedzibę w obu Umawiających się Państwach, to uważa się, że ma ona siedzibę w tym Umawiającym się Państwie, w którym znajduje się miejsce jej faktycznego zarządu.*

W celu uniknięcia podwójnego opodatkowania, stosuje się dwie standardowe metody: metodę zwolnienia i metodę zaliczenia (por. sekcja 5.5).

Obowiązujące przepisy prawne umów zapobiegających podwójnemu opodatkowaniu nie podporządkowują się całkowicie żadnej z tych dwóch zasad, ale zawsze stanowią pewien kompromis pomiędzy nimi. Niezliczone przepisy opierają się na zasadzie państwa źródła, ale zasada państwa zamieszkania również obowiązuje w stosunku do wszystkich dochodów, które nie zostały objęte zakresem innych przepisów.

Wynagrodzenie pracownika transgranicznego w wielu przypadkach podlega opodatkowaniu w miejscu zatrudnienia. Należy ustalić które Państwo Członkowskie, to znaczy państwo zamieszkania czy państwo zatrudnienia, przyznaje ulgi podatkowe (odliczenia od podatku) i/lub zwolnienia podatkowe z tytułu sytuacji rodzinnej. Problem ten dotyczy przede wszystkim tych rodzin, w których jeden z rodziców pracuje w kraju zamieszkania, a drugi w innym.

W przypadku pracownika transgranicznego pojawia się zatem następujące pytanie: kiedy państwo zatrudnienia ma traktować tego pracownika (który jest nierezydentem, a zatem podlega opodatkowaniu zgodnie z zasadami obowiązującymi w stosunku do cudzoziemców) jako podatnika krajowego (zakładany obywatela), przyznając mu związane z tym ulgi podatkowe (odliczenia od podatku, itd.)

W sprawie Schumacker (C279/93), Trybunał Sprawiedliwości orzekł, że pracownik transgraniczny (nierezydent kraju zatrudnienia), którego dochody (rodzinne) pochodzą w dużej części z kraju zatrudnienia ma tam prawo do korzystania z ulg podatkowych z tytułu sytuacji osobistej i rodzinnej. Poprzez wyrażenie „w dużej mierze”, Trybunał Sprawiedliwości rozumie ponad 90% dochodów.

Uderzające w przypadku orzecznictwa w zakresie podatków jest to, że Trybunał Sprawiedliwości pozostawia Państwom Członkowskim szeroki margines manewru podczas zawierania układów o podwójnym opodatkowaniu. W pewnych przypadkach nawet przepisy automatycznie ustanawiające rozróżnienie w oparciu o narodowość mogą być uzasadnione w treści tych umów (wyrok ETS w sprawie C-336/96 Gilly).

## 5.2 Zasada państwa zatrudnienia

Jeśli chodzi o podatek dochodowy, Model konwencji OECD przewiduje zastosowanie zasady państwa zatrudnienia. W przypadku pracownika, który mieszka w jednym Państwie Członkowskim i pracuje w innym Państwie Członkowskim, państwo zamieszkania z reguły rezygnuje z prawa do opodatkowania na rzecz państwa zatrudnienia.

Artykuł 15, ustęp 1 Modelu konwencji OECD:

*Z zastrzeżeniem postanowień artykułów 16, 18 i 19 pensje, płace i inne podobne wynagrodzenia, które osoba mająca miejsce zamieszkania w Umawiającym się Państwie otrzymuje za pracę najemną, podlegają opodatkowaniu tylko w tym Państwie, chyba że praca wykonywana jest w drugim Umawiającym się Państwie. Jeżeli praca jest tam wykonywana, to otrzymywane za nią wynagrodzenie może być opodatkowane w tym drugim Państwie.*

Przykład:

- ▶ Pracownik zamieszkały we Francji i pracujący w Hiszpanii, zatrudniony przez hiszpańskiego pracodawcę, płaci podatki w Hiszpanii (zasada państwa zatrudnienia).

Zdarza się, że w przypadku pracowników przygranicznych umowy zapobiegające podwójnemu opodatkowaniu zawierane pomiędzy państwami sąsiednimi robią wyjątek od reguły państwa zatrudnienia; w takim przypadku państwo zamieszkania zachowuje prawo do opodatkowania pracownika (pracownicy przygraniczni, patrz ustęp 5.4.3)

Bardzo często inna zasada ma zastosowanie w odniesieniu do artystów (art. 17), sportowców (art. 17), wykładowców (uniwersyteckich) (art. 20) i studentów (art. 20). W większości przypadków, pensja i emerytura urzędników państwowych (art. 19) podlega opodatkowaniu w państwie administracji (państwie zatrudnienia).

## 5.3 Warunkowe zachowanie zasady państwa zamieszkania

Jeżeli pracownik wykonuje działalność w innym Państwie Członkowskim niż to, w którym znajduje się jego miejsce zamieszkania, i jeżeli powiązania z państwem zatrudnienia pozostają „znikome”, państwo zamieszkania zachowuje swoje prawo do opodatkowania pracownika. Jest to możliwe w sytuacji, gdy pracownik wykonuje działalność zarobkową tymczasowo w innym Państwie Członkowskim, a jego pracodawca nie ma powiązań z państwem zatrudnienia. Model konwencji OECD posługuje się obiektywnymi kryteriami przy określaniu tego rodzaju sytuacji. Państwo zamieszkania nie musi rezygnować ze swojego prawa do opodatkowania wynagrodzenia za tego rodzaju działalność na rzecz państwa zatrudnienia, jeżeli równocześnie spełnione są następujące warunki:

Artykuł 15 ustęp 2 Modelu konwencji OECD



*Bez względu na postanowienia ustępu 1 wynagrodzenia, jakie osoba mająca miejsce zamieszkania w Umawiającym się Państwie otrzymuje za pracę najemną wykonywaną w drugim Umawiającym się Państwie, podlegają opodatkowaniu tylko w tym pierwszym Państwie, jeżeli:*

- a) odbiorca przebywa w drugim Państwie przez okres lub okresy nieprzekraczające łącznie 183 dni w okresie dwunastu miesięcy, rozpoczynającym się lub kończącym w danym roku podatkowym, i*
- b) wynagrodzenia są wypłacane przez pracodawcę lub w imieniu pracodawcy, który nie ma miejsca zamieszkania lub siedziby w drugim Państwie, i*
- c) wynagrodzenia nie są ponoszone przez zakład lub stałą placówkę, którą pracodawca posiada w drugim Państwie.*

Jeżeli którykolwiek z powyższych warunków nie jest spełniony, ocenia się, że ustanowiono wystarczające powiązanie z państwem zatrudnienia, a pracownik zostaje poddany opodatkowaniu począwszy od swojego pierwszego dnia obecności (physical presence day – bardziej dogłębna analiza podstawowych koncepcji takich jak „183 dni obecności”, „przedsiębiorstwo stałe”, patrz Rozdział 8: Pracownik delegowany. Zgodnie z umowami podatkowymi, dochody tymczasowych pracowników przygranicznych są opodatkowane w państwie zatrudnienia, ponieważ nie spełniają materialnie warunku b. Jeżeli agencja pracy tymczasowej oddelegowuje tymczasowego pracownika przygranicznego, z którym ma zawartą umowę o pracę, do przedsiębiorstwa znajdującego się w innym państwie, w umowach podatkowych uznaje się ją za oficjalnego pracodawcę. Kiedy pracownik przekazany jest do dyspozycji przedsiębiorstwa w innym państwie, przedsiębiorstwo to jest uznane za pracodawcę materialnego. Przedsiębiorstwo to pełni rzeczywistą rolę pracodawcy i pośrednio płaci wynagrodzenie pracownikowi tymczasowemu.

Przykłady:

- ▶ Pracownik mieszka i pracuje we Włoszech. Zostaje wysłany przez swojego pracodawcę do Hiszpanii na okres pomiędzy 1 lutego a 31 maja, gdzie wykonuje tymczasową pracę na rzecz klienta. Nie ma tym przypadku mowy o przedsiębiorstwie stałym. Dochody pracownika zostają opodatkowane w jego miejscu zamieszkania, czyli we Włoszech.
- ▶ Pracownik mieszka i pracuje we Włoszech. Zostaje wysłany przez swojego pracodawcę do pracy na budowie w Hiszpanii na okres pomiędzy 1 lutego a 31 maja. Zgodnie z umową o opodatkowaniu, budowę uznaje się za stałe miejsce zamieszkania. Pracownik płaci zatem podatek od swojego wynagrodzenia za luty, marzec, kwiecień i maj w państwie zatrudnienia, to znaczy w Hiszpanii.
- ▶ Polski pracownik tymczasowy zostaje wysłany przez agencję pracy tymczasowej w Polsce do pracy w przedsiębiorstwie holenderskim. Pracownik ten zostaje opodatkowany w Holandii począwszy od pierwszego dnia pracy, ponieważ zainteresowane przedsiębiorstwo holenderskie uznawane jest za pracodawcę materialnego i zwraca ono koszty zatrudnienia pracownika agencji w Polsce.

## 5.4 Szczegółowe zasady

W artykule 15 ustęp 2, Model konwencji OECD przewiduje rygorystyczne warunki w przypadku, gdy państwo zamieszkania zachowuje swoje prawo do opodatkowania, nawet jeżeli pracownik prowadzi działalność zarobkową w innym Państwie Członkowskim.

## Przykład

- ▶ Pracownik, który mieszka we Francji i pracuje w Hiszpanii na rzecz pracodawcy, którego siedziba znajduje się na terytorium Francji, może podlegać opodatkowaniu albo w Hiszpanii (zasada państwa zatrudnienia), albo we Francji (zasada państwa zamieszkania). Ustalenie które z tych dwóch Państw Członkowskich ma prawo do opodatkowania dochodów pracownika opiera się na umowie zapobiegającej podwójnemu opodatkowaniu zawartej pomiędzy Francją a Hiszpanią.

### 5.4.1 Pracownicy międzynarodowi

Pracownicy najemni zatrudnieni w transporcie międzynarodowym podlegają specjalnej zasadzie. Ich pensja nie jest opodatkowana w państwie zatrudnienia, ale w państwie członkowskim, w którym znajduje się rzeczywista siedziba zarządu przedsiębiorstwa (zasada państwa zamieszkania, por. Rozdział 11).

Artykuł 15 ustęp 3 Modelu konwencji OECD

*Bez względu na poprzednie postanowienia tego artykułu wynagrodzenia otrzymywane za pracę najemną, wykonywaną na pokładzie statku morskiego, statku powietrznego albo pojazdu szynowego lub drogowego eksploatowanego w transporcie międzynarodowym bądź na pokładzie statku żeglugi śródlądowej, podlegają opodatkowaniu tylko w tym Umawiającym się Państwie, w którym znajduje się miejsce faktycznego zarządu przedsiębiorstwa.*

Jeżeli dany pracownik pracuje w dwóch Państwach Członkowskich lub więcej, wyżej wymienione zasady (artykuł 15 ustęp 2 Modelu konwencji OECD) mogą stać się źródłem podzielonego prawa do opodatkowania. Prawo do opodatkowania części przychodu może przysługiwać tyleż państwu lub państwom zatrudnienia co państwu zamieszkania. Każde Państwo zatrudnienia może nałożyć podatek na część dochodów wynikającą z działalności zarobkowej wykonywanej na terytorium tego państwa. Państwo zamieszkania nakłada podatek na całość przychodu (globalny przychód) pracownika zgodnie z zasadami opodatkowania progresywnego, przy czym musi zwolnić pracownika z podatku od dochodów, które już zostały opodatkowane w innych Państwach Członkowskich.

Przykład:

- ▶ Angielski pracownik zostaje zatrudniony przez pracodawcę z siedzibą we Francji. Pracuje dwa dni w tygodniu w państwie zamieszkania, to znaczy w Wielkiej Brytanii, i 3 dni we Francji. Za pracę wykonywaną we Francji, pracownik ten płaci podatki we Francji. W Wielkiej Brytanii płaci podatek od dochodu otrzymywanego za pracę wykonywaną na terenie Wielkiej Brytanii.

Inne standardowe przykłady odnoszące się do pracy międzynarodowej, patrz Rozdział 11 (Pracownik międzynarodowy).

### 5.4.2 Opodatkowanie rent i emerytur oraz świadczeń socjalnych

Chodzi o ustalenie gdzie dochodzi do opodatkowania emerytur z zakładowego funduszu emerytalnego, emerytur pozaustawowych, indywidualnych, świadczeń socjalnych, etc. Zgodnie z treścią art. 18 Modelu konwencji OECD, podlegają one opodatkowaniu tylko w tym Państwie, w którym odbiorca emerytury ma miejsce zamieszkania. Emerytury publiczne (emerytury urzędników państwowych) są opodatkowane w kraju pochodzenia (wcześniej w kraju zatrudnienia).



Ustawowe świadczenia społeczne, takie jak zasiłki z tytułu choroby lub inwalidztwa, ustawowe emerytury i zasiłek z tytułu śmierci są opodatkowane jako „inne przychody” (artykuł 21 Modelu konwencji OECD) w państwie zamieszkania osoby korzystającej ze świadczeń socjalnych. Niemniej jednak, umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania zawierają czasami odmienne przepisy i/lub odstępstwa w zakresie zabezpieczeń społecznych.

Artykuł 18 Modelu konwencji OECD: Emerytury

*Z zastrzeżeniem postanowień artykułu 19 ustęp 2 emerytury i inne podobne świadczenia wypłacane osobie mającej miejsce zamieszkania w Umawiającym się Państwie z tytułu jej wcześniejszej pracy najemnej, podlegają opodatkowaniu tylko w tym Państwie, w którym odbiorca emerytury ma miejsce zamieszkania.*

Artykuł 21 Modelu konwencji OECD: Inne dochody

*Części dochodu osoby mającej miejsce zamieszkania lub siedzibę w jednym Umawiającym się Państwie, bez względu na to skąd pochodzą, które nie są objęte postanowieniami poprzednich artykułów niniejszej Konwencji, mogą być opodatkowane tylko w tym Państwie.*

Przykłady

- ▶ Rezydent włoski otrzymuje świadczenia z tytułu emerytury ustawowej w Niemczech. Świadczenia te podlegają opodatkowaniu w Niemczech (państwo płatnik) zgodnie z treścią umowy zapobiegającej podwójnemu opodatkowaniu zawartej pomiędzy Niemcami a Włochami.
- ▶ Rezydent niemiecki otrzymuje świadczenia z tytułu emerytury ustawowej w Holandii. Świadczenia te podlegają opodatkowaniu w Holandii (państwo płatnik) zgodnie z treścią umowy zapobiegającej podwójnemu opodatkowaniu zawartej pomiędzy Niemcami a Holandią. Z drugiej strony, holenderska emerytura z zakładowego funduszu emerytalnego podlega opodatkowaniu w Niemczech (państwo zamieszkania). Emerytury holenderskich urzędników państwowych wypłacane emerytowanym urzędnikom mieszkającym w Niemczech podlegają opodatkowaniu w Holandii (państwo administracji).

### **5.4.3 Specyficzne zasady obowiązujące w odniesieniu do pracowników przygranicznych**

W umowach o unikaniu podwójnego opodatkowania zawieranych pomiędzy sąsiednimi krajami zdarza się, że zasady mające zastosowanie do pracowników przygranicznych nie zgadzają się z zasadą państwa zatrudnienia. Pomimo istnienia ważnego powiązania z państwem zatrudnienia, państwo zamieszkania zachowuje prawo do poboru podatku. Dodatkowe protokoły definiują zasięg ograniczonego regionu przygranicznego, w którym pracownik musi zamieszkiwać i pracować, aby móc korzystać ze statusu pracownika przygranicznego (patrz rozdział 10).

## **5.5 Metody służące uniknięciu podwójnego opodatkowania**

Aby zapobiec podwójnemu opodatkowaniu stosuje się dwie standardowe metody:

### 5.5.1 Metoda zwolnienia

Aby zapobiec sytuacji, w której osoba, której dochody podlegają opodatkowaniu w dwóch państwach nie była narażona na podwójne opodatkowanie, odnośna umowa stanowi, że dochody, o których mowa nie podlegają opodatkowaniu w jednym z tych dwóch państw. Aby zatem opodatkować dochody tej osoby, stosuje się zastrzeżenie progresji w odniesieniu do zwolnienia ograniczonego. W konsekwencji rośnie stawka opodatkowania pozostałych dochodów w innym Państwie Członkowskim.

Jeżeli pracownik dysponuje dodatkowymi dochodami w państwie zamieszkania, lub jeżeli pracuje tam jego małżonek, a dochody obojga podlegają wspólnemu opodatkowaniu, określenie właściwej stawki opodatkowania w odniesieniu do dochodu wypracowanego w tym kraju uwzględnia dochody pochodzące z zagranicy. W związku z tym, pomimo zwolnienia podatkowego, należy zadeklarować w państwie zamieszkania dochody uzyskane w wyniku prowadzenia działalności zawodowej za granicą.

### 5.5.2 Metoda zaliczenia

Zgodnie z metodą zaliczenia, pobrane i zapłacone podatki od dochodów z tytułu pracy w jednym państwie (podatek u źródła) zostają zaliczone na poczet podatków należnych w innym państwie. W przypadku pracowników przygranicznych, mamy do czynienia z odliczeniem ryczałtowym lub zatrzymaniem podatku u źródła przez pracodawcę i opłacenie go na rzecz właściwej administracji podatkowej.

### 5.5.3 Przykłady

#### Przykład 1

Pracownik mieszka w państwie A, gdzie pracuje przez pięć miesięcy otrzymując za to łączne wynagrodzenie w wysokości 12 000 euro. Następnie pracuje przez siedem miesięcy w państwie B, gdzie jego wynagrodzenie wynosi łącznie 18 000 euro. Globalne wynagrodzenie pracownika wynosi zatem 30 000 euro. W związku z tym, że przepracował w państwie B ponad 183 dni, tam właśnie jego dochód zostanie opodatkowany. Jeżeli w przypadku dochodu w wysokości 18 000 euro stawka opodatkowania wynosi 25%, płaci on 4 500 euro podatku w państwie B.

Państwo zamieszkania A dokonuje obliczenia w celu ustalenia teoretycznej sumy, jaką pracownik powinien zapłacić jeżeli jego dochody wyniosłyby 30 000 euro w państwie zamieszkania (państwie A). Stawka opodatkowania w przypadku dochodu wynoszącego 30 000 euro wynosi na przykład 35%, a zatem **teoretyczna suma podatku do zapłacenia** wynosi **10 500 euro**.

Jeżeli umowa zapobiegająca podwójnemu opodatkowaniu zawarta pomiędzy państwami A i B przewiduje stosowanie **metody zaliczenia**, zobowiązanie podatkowe w państwie A obliczane jest w następujący sposób:

Podatek zapłacony w państwie B:	4 500 €
Podatek należny w państwie A:	6 000 €
<b>Łączne zobowiązanie podatkowe:</b>	<b>10 500 €</b>





Jeżeli umowa zapobiegająca podwójnemu opodatkowaniu zawarta pomiędzy państwami A i B przewiduje stosowanie **metody zwolnienia**, zobowiązanie podatkowe w państwie A obliczane jest w następujący sposób:

W tym przykładzie stawka opodatkowania w państwie A wynosi 35% w odniesieniu do dochodu wynoszącego 30 000 euro, dlatego też podatek pobrany od dochodu wynoszącego 12 000 euro i uzyskanego w państwie A wynosi 4 200 euro (= 12 000 euro x 35%).

Podatek należny w państwie A:	4 200 €
Podatek zapłacony w państwie B:	4 500 €
<b>łącznie podatek należny:</b>	<b>8 700 €</b>

W oparciu o metodę zwolnienia, nie jest uwzględniany podatek zapłacony w państwie B, a jedynie dochód związany z wynagrodzeniem uzyskanym w państwie B. Pomimo tego, w tym przykładzie, pracownik korzysta z ulgi podatkowej w wysokości 1 800 euro dzięki zastosowaniu metody zwolnienia w porównaniu z metodą zaliczenia, ponieważ w sumie zapłacony przez niego podatek wynosi 8 700 euro. Jeżeli całość jego dochodów pochodziłaby z państwa A, musiałby zapłacić 10 500 euro podatku.

## Przykład 2

W drugim przykładzie, pracownik mieszka w państwie B, gdzie pracuje przez pięć miesięcy otrzymując za to łączne wynagrodzenie w wysokości 12 000 euro. Następnie pracuje przez siedem miesięcy w państwie C, gdzie jego wynagrodzenie wynosi łącznie 18 000 euro. Globalne wynagrodzenie pracownika wynosi zatem 30 000 euro. W związku z tym, że przepracował w państwie C ponad 183 dni, tam właśnie jego dochód zostanie opodatkowany. Jeżeli w przypadku dochodu w wysokości 18 000 euro stawka opodatkowania wynosi 35%, płaci on 6 300 euro podatku w państwie C.

Państwo zamieszkania B dokonuje obliczenia w celu ustalenia teoretycznej sumy, jaką pracownik powinien zapłacić jeżeli jego dochody wyniosłyby 30 000 euro w państwie zamieszkania (państwie B). Stawka opodatkowania w przypadku dochodu wynoszącego 30 000 euro wynosi na przykład 30%, a zatem **teoretyczna suma podatku do zapłacenia** wynosi **9 000 euro**.

Jeżeli umowa zapobiegająca podwójnemu opodatkowaniu zawarta pomiędzy państwami B i C przewiduje stosowanie **metody zaliczenia**, zobowiązanie podatkowe w państwie A obliczane jest w następujący sposób:

Odliczenie podatku zapłaconego w państwie C:	6 300 €
Podatek należny w państwie B:	2 700 €
<b>łącznie podatek należny:</b>	<b>9 000 €</b>

Jeżeli umowa zapobiegająca podwójnemu opodatkowaniu zawarta pomiędzy państwami B i C przewiduje stosowanie **metody zwolnienia**, zobowiązanie podatkowe w państwie B obliczane jest w następujący sposób:

W tym przykładzie stawka opodatkowania w państwie B wynosi 30% w odniesieniu do dochodu wynoszącego 30 000 euro, dlatego też podatek pobrany od dochodu wynoszącego 12 000 euro i uzyskanego w państwie B wynosi 3 600 euro (= 12 000 euro x 30%).

Podatek należny w państwie B:	3 600 €
Podatek zapłacony w państwie C:	6 300 €
<b>Łącznie podatek należny:</b>	<b>9 900 €</b>

W drugim przykładzie pracownik musi zatem, w oparciu o metodę zwolnienia, zapłacić o 900 euro więcej podatku niż gdyby jego zobowiązanie podatkowe obliczono w państwie zamieszkania B w oparciu o metodę zaliczenia, lub gdyby uzyskał on swoje dochody wyłącznie w państwie zamieszkania B.

W sprawie Gilly (C-336/96), Europejski Trybunał Sprawiedliwości orzekł że zastosowanie metody obliczenia podatku, w oparciu o którą podatek jest wyższy niż obliczony na podstawie metody zwolnienia, nie jest sprzeczna z zasadą równego traktowania wynikającej z treści artykułu 39 TWE (obecny artykuł 45 TFUE).

## 5.6 Różne kompetencje w zakresie zabezpieczenia społecznego i podatków

Aby prawidłowo ocenić jednostki przychodów netto europejskiego pracownika mobilnego, należy uwzględnić nie tylko należny podatek dochodowy, ale również wysokość składek na zabezpieczenie społeczne opłacanych w dwu Państwach Członkowskich. Należy również pamiętać o tym, że w niektórych państwach składki na ubezpieczenie społeczne są (częściowo) opodatkowane.

W logice budżetowej Państwa Członkowskiego istnieje często pewna spójność pomiędzy obciążeniami podatkowymi i składkami na zabezpieczenie społeczne. W niektórych Państwach Członkowskich niskie składki na ubezpieczenie społeczne rekompensowane są przez wyższe opodatkowanie (na przykład poprzez opodatkowanie świadczeń wynikających z zabezpieczenia społecznego). W innych sytuacja jest odwrotna.

W praktyce duża autonomia Państw Członkowskich w zakresie podatków przyczynia się do powstania sytuacji, w których przepisy rozporządzenia dotyczącego zabezpieczenia społecznego („gdzie być objętym systemem zabezpieczenia społecznego?") często odbiegają od zasad alokacji zawartych w dwustronnych układach podatkowych („gdzie płacić podatki?"). W przypadku pracy przygranicznej w jej różnorodnych formach (praca przygraniczna, oddelegowanie, itd.) może się zatem zdarzyć, że potrącenia na rzecz zabezpieczenia społecznego i podatków odbywają się w oparciu o rozbieżne zasady („lex locis laboris" czy też zasada państwa zatrudnienia z jednej strony, oraz „lex locis domicilii", czyli zasada państwa zamieszkania z drugiej strony). Sytuacja ta przyczynia się do powstania braku koordynacji. W zależności od przypadku, sytuacja ta może być korzystna lub niekorzystna z punktu widzenia zainteresowanego pracownika przygranicznego.

Istotna różnica pomiędzy podatkami a składkami na ubezpieczenie społeczne polega na tym, że w zakresie ubezpieczenia społecznego obowiązuje zasada wyłączności; innymi słowy, tylko jedno Państwo Członkowskie jest właściwym jeśli chodzi o pobieranie składek na ubezpieczenie społeczne. W przypadku opodatkowania, dochody pracownika pracującego w dwóch lub kilku Państwach Członkowskich mogą zostać opodatkowane w poszczególnych

państwach w zakresie, w jakim uzyskał on swój dochód na terytorium tych państw. Opodatkowanie nie jest w tym przypadku podwójne, ale podzielone (opodatkowanie określane jako „salary-splitting”).

Na przykład, pracownicy sektora międzynarodowego transportu towarów są objęci ubezpieczeniem społecznym w Państwie Członkowskim, w którym ich pracodawca na swoją siedzibę (zasada państwa zamieszkania, artykuł 11 ustęp 2 lit. a) rozporządzenia (WE) nr 883/2004, oraz artykuł 14 ustęp 2 lit. a), rozporządzenia (WE) 1408/71) i w wielu przypadkach płacą w swoim państwie zamieszkania podatki od dochodów uzyskanych w wyniku działalności prowadzonej poza terytorium Państwa Członkowskiego, w którym pracodawca ma swoją siedzibę. W tej dziedzinie obowiązują różne właściwości w zakresie poboru podatków i składek na ubezpieczenie społeczne, ze wszystkimi związanymi z tym korzyściami i niedogodnościami.

Przykład:

- ▶ Pracownik przygraniczny mieszka we Francji i pracuje w Belgii. W Belgii opłaca stosunkowo niskie składki na ubezpieczenie społeczne, a we Francji stosunkowo niski podatek dochodowy. Sytuacja ta jest dla niego zatem korzystna.
- ▶ Z drugiej strony, pracownik przygraniczny mieszkający w Belgii i pracujący we Francji płaci stosunkowo wysokie składki na ubezpieczenie społeczne we Francji oraz stosunkowo wysoki podatek dochodowy w Belgii: sytuacja ta jest dla niego zatem niekorzystna.

Zdarza się również, że pewien środek budżetowy, który powoduje wzrost składek na zabezpieczenie społeczne zostaje, w związku z przyczynami związanymi z polityką wewnętrzną, zrekompensowany w wymiarze podatkowym. Jeżeli jednak pracownik przygraniczny płaci podatki w innym Państwie Członkowskim, nie może skorzystać z tej rekompensaty.

Pracownik przygraniczny musi być doskonale i konkretnie poinformowany na temat swoich praw i obowiązków. Organa administracji podatkowej i ubezpieczenia społecznego odgrywają w tym zakresie ważną rolę, podobnie jak europejscy pracodawcy. Ci ostatni mają moralny obowiązek wyjaśnienia obowiązujących zasad swoim pracownikom oraz zapewnienia im optymalnego wsparcia. Jeżeli ci ostatni ponoszą szkodę finansową wynikającą z międzynarodowego wymiaru ich działalności zawodowej, pracodawcy muszą, naszym zdaniem, zapewnić im rekompensatę. Zasada ta znajduje zastosowanie również w odniesieniu do Państw Członkowskich, które muszą przekazać rekompensatę pracownikom przygranicznym jeżeli ci ostatni narażeni są na szkody związane z modyfikacjami w zakresie krajowych regulacji i przepisów prawa i/lub zmianami w zakresie umów dotyczących unikania podwójnego opodatkowania.

Pewna liczba umów dotyczących unikania podwójnego opodatkowania (Holandia i Belgia 2003, Belgia i Niemcy 2004) została niedawno zmodyfikowana po to, by zapewnić, że przydział właściwości podatkowej opiera się na tej samej zasadzie co pobieranie składek na ubezpieczenie społeczne (zasada państwa zatrudnienia lub równości na danym terytorium). Podczas gdy zmiana była niekorzystna dla pracowników holenderskich, przedmiotem negocjacji stały się systemy rekompensat. Rząd Holandii przyznaje rekompensaty pracownikom przygranicznym, którzy udadzą się do pracy do Belgii po wejściu w życie nowego układu zapobiegającego podwójnemu opodatkowaniu. W ten sposób zapewniona zostanie równość pomiędzy sąsiadami.

Przykład



- Składka na ubezpieczenie zdrowotne płacona przez pracownika wynosi 0,75% łącznej sumy wynagrodzenia we Francji, natomiast 2,35% na terenie Alsace-Moselle; składka opłacana przez pracodawcę wynosi 12,8% całości wynagrodzenia. Osoby, które podlegają systemowi francuskiemu, ale nie zamieszkują we Francji i nie płacą tam podatków nie mają obowiązku opłacania CSG (contribution sociale généralisée, ogólna składka społeczna) ani CRDS (contribution pour le remboursement de la dette sociale, składka na zwrot zadłużenia społecznego). Jednocześnie pracownicy co są zobowiązani do opłacania składki ubezpieczenie zdrowotne w wysokości odpowiednio 5,5% łącznej sumy wynagrodzenia, w porównaniu z 7,1% na terenie Alsace-Moselle.

## Rozdział 6: Dodatkowe świadczenia emerytalne lub rentowe

Od 1998 roku obowiązuje również dyrektywa 98/49/WE w sprawie ochrony uprawnień do dodatkowych świadczeń emerytalnych lub rentowych pracowników i osób prowadzących działalność na własny rachunek przemieszczających się na terenie Wspólnoty. W tym przypadku nie chodzi o emeryturę ustawową podlegającą przepisom rozporządzenia (WE) nr 883/2004.

Celem dyrektywy dotyczącej świadczeń emerytalnych lub rentowych jest ochrona praw pracowników (członków systemu) w zakresie dodatkowych świadczeń emerytalnych lub rentowych podczas ich przemieszczania się pomiędzy Państwami Członkowskimi. Ochrona dotyczy w równym stopniu dobrowolnych dodatkowych programów emerytalnych co obowiązkowych dodatkowych systemów emerytalno-rentowych. Dyrektywa 98/49/WE obliguje Państwa Członkowskie do podjęcia środków zapewniających, że pracownicy (członkowie systemu), którzy korzystają ze swojego prawa swobodnego przepływu osób i dla których / przez których składki nie są już opłacane, i że zachowają prawa do świadczeń emerytalnych i rentowych, jakie nabyli.

Kiedy dany pracownik, który jest członkiem dodatkowego systemu emerytalno-rentowego zostaje oddelegowany przez swojego pracodawcę do pracy w innym Państwie Członkowskim, dyrektywa gwarantuje mu zachowanie przynależności do tego systemu. Przez „oddelegowanie” rozumie się oddelegowanie zgodnie z definicją zawartą w Artykule 12 rozporządzenia (WE) nr 883/2004.

Artykuł 6 dyrektywy 98/49/WE: Składki na dodatkowe systemy emerytalno-rentowe wpłacane przez delegowanych pracowników lub w ich imieniu

*1. Państwa Członkowskie przyjmują takie środki, jakie są niezbędne w celu ułatwienia kontynuowania wpłacania składek do dodatkowego systemu emerytalno-rentowego utworzonego w Państwie Członkowskim przez delegowanego pracownika lub w jego imieniu, który jest członkiem takiego systemu w okresie jego wydelegowania do innego Państwa Członkowskiego.*

*2. Jeżeli, zgodnie z ust. 1, kontynuowane jest wpłacanie składek do dodatkowego systemu emerytalno-rentowego w jednym Państwie Członkowskim, delegowany pracownik i, gdzie jest to stosowane, jego pracodawca są wyłączeni z obowiązku wpłacania składek do dodatkowego systemu emerytalno-rentowego w drugim Państwie Członkowskim.*

Aby walczyć z deficytem przepływu informacji przez granice, dyrektywa przewiduje również obowiązek informowania.

## Artykuł 7 dyrektywy 98/49/WE : Informowanie członków systemu

*Państwa Członkowskie podejmują środki w celu zapewnienia, że pracodawcy, powiernicy oraz inne osoby odpowiedzialne za zarządzanie dodatkowymi systemami emerytalno-rentowymi zapewniają członkom systemu stosowne informacje, kiedy przemieszczają się oni do innego Państwa Członkowskiego, jeżeli chodzi o ich uprawnienia do świadczeń emerytalnych lub rentowych oraz możliwości wyboru, które są im dostępne zgodnie z systemem. Informacje takie powinny przynajmniej odpowiadać informacjom przekazywanym członkom systemu, za których składki przestały być wpłacane, ale którzy pozostali w tym samym Państwie Członkowskim.*

- W sprawie C-269/07 (Komisja Europejska przeciw Republice Federalnej Niemiec; wyrok dotyczący „Riesterrente” [niemiecki system składek emerytalnych przy wsparciu ze strony państwa]), ETS orzekł, że przepisy krajowe dotyczące składek emerytalnych, w oparciu o które przyznanie składek jest uwarunkowane następującymi czynnikami, nie są zgodne z przepisami prawa wspólnotowego:
- osoba zainteresowana podlega nieograniczonemu obowiązkowi podatkowemu w Państwie Członkowskim,
- zwrot składek przewidziany jest od momentu, w którym wygasa nieograniczony obowiązek podatkowy, i
- nie jest możliwe wykorzystanie kapitału ustanowionego w ramach tego rozporządzenia na rzecz zakupu lokalu mieszkaniowego na użytek osobisty, chyba że lokal ten znajduje się na terytorium danego kraju.

## Rozdział 7: Prawo pobytu

### 7.1 Informacje ogólne

Od 29 kwietnia 2004 prawo pobytu wszystkich obywateli Unii Europejskiej podlega przepisom jednej dyrektywy: dyrektywy 2004/38/WE w sprawie prawa pobytu. Przepisy tej dyrektywy obowiązują również w odniesieniu do osób nie będących obywatelami UE (obywateli państw trzecich), którzy są członkami rodziny obywatela UE. Ich prawo pobytu wynika zatem z prawa przysługującego obywatelowi europejskiemu.

W pozostałych przypadkach zastosowanie ma inna dyrektywa (2003/109/WE) odnosząca się do obywateli państw trzecich przebywających w UE przez dłuższy czas.

Jeśli chodzi o prawo pobytu, istnieje rozróżnienie pomiędzy prawem pobytu do trzech miesięcy (7.2), prawem pobytu na okres przekraczający trzy miesiące (7.3) i prawem stałego pobytu (7.4).

Prawo do zatrudnienia członków rodziny – niezależnie od ich narodowości – ustanawiają przepisy dyrektywy 2004/38/WE. Zgodnie z artykułem 23, bez względu na przynależność państwową, członkowie rodziny obywatela Unii, którzy posiadają prawo pobytu lub prawo stałego pobytu w jednym z Państw Członkowskich, są uprawnieni do podjęcia tam pracy lub do wykonywania pracy na własny rachunek.

### 7.2 Prawo pobytu do trzech miesięcy

Obywatele Unii posiadają prawo pobytu na terytorium innego Państwa Członkowskiego przez okres nie przekraczający trzech miesięcy bez wypełniania jakichkolwiek warunków

i formalności poza wymogiem posiadania ważnego dowodu tożsamości lub paszportu (artykuł 6 dyrektywy 2004/38/WE). Przepisy te mają również zastosowanie w stosunku do zależnych członków rodziny, nawet jeżeli nie są oni obywatelami Unii Europejskiej (obywatele państw trzecich). Nie ma żadnych wymogów administracyjnych (artykuł 6 dyrektywy 2004/38/WE), do pobytu obywateli Unii Europejskiej w innym Państwie Członkowskim wystarczy ważny paszport. Nie wymaga się umowy o pracę.

Należy teraz ustalić czy partner nie będący małżonkiem może korzystać w innym Państwie Członkowskim z prawa pobytu jeżeli partner ten jest na utrzymaniu pracownika, który udaje się do tego Państwa Członkowskiego aby tam mieszkać i pracować. Partner korzysta z tego prawa wyłącznie w tych Państwach Członkowskich, które przyznają własnym obywatelom prawo do kohabitacji z partnerem nie będącym ich małżonkiem i pochodzącym z innego Państwa Członkowskiego. Kohabitacja uważana jest za „przywilej socjalny” (artykuł 7 ustęp 2 rozporządzenia 1612/68) (wyrok C-59/85 Reed). Ponadto, zgodnie z treścią artykułu 2 ustęp 2 b) dyrektywy 2004/38/WE, za członka rodziny uznaje się:

*„... partnera, z którym obywatel Unii zawarł zarejestrowany związek partnerski, na podstawie ustawodawstwa danego Państwa Członkowskiego, jeżeli ustawodawstwo przyjmującego Państwa Członkowskiego uznaje równoważność między zarejestrowanym związkiem partnerskim a małżeństwem, oraz zgodnie z warunkami ustanowionymi w odpowiednim ustawodawstwie przyjmującego Państwa Członkowskiego”*

### **7.3 Prawo pobytu przez okres dłuższy niż trzy miesiące**

Zgodnie z treścią artykułu 7 ustęp 1 dyrektywy 2004/38/WE, wszyscy obywatele Unii posiadają prawo pobytu na terytorium innego Państwa Członkowskiego przez okres dłuższy niż trzy miesiące, jeżeli

- są pracownikami najemnymi lub osobami pracującymi na własny rachunek w przyjmującym Państwie Członkowskim; lub
- posiadają wystarczające zasoby dla siebie i członków ich rodziny, aby nie stanowić obciążenia dla systemu pomocy społecznej przyjmującego Państwa Członkowskiego w okresie pobytu, oraz są objęci pełnym ubezpieczeniem zdrowotnym w przyjmującym Państwie Członkowskim.

Jeżeli obywatel Unii Europejskiej pragnie przebywać przez okres przekraczający trzy miesiące w innym Państwie Członkowskim, musi stawić się przed władzami lokalnymi (urząd stanu cywilnego). Obywatel UE otrzymuje potwierdzenie wpisania go do rejestru cudzoziemców. Nie wymaga się pozwolenia na pobyt. Państwa Członkowskie wydają kartę pobytową członkom rodziny obywatela Unii, którzy nie są obywatelami jednego z Państw Członkowskich, jeżeli planowany okres pobytu przekracza trzy miesiące (artykuł 9 dyrektywy 2004/38/WE). Dowód wpisu otrzymuje się bezpłatnie bądź za opłatą, której wysokość nie przekracza opłat i podatków pobieranych od obywateli krajowych w przypadku podobnych dokumentów.

Karta pobykowa członków rodziny nie będących obywatelami UE nie jest klasycznym pozwoleniem na pobyt. W tym przypadku chodzi o „kartę pobytu członka rodziny obywatela Unii Europejskiej”. Karta ma jedynie charakter deklaratoryjny, co oznacza, że karta pobykowa stanowi pisemne potwierdzenie prawa do pobytu przyznanego w oparciu o przepisy dyrektywy 2004/38/WE. Karta pobykowa wydawana jest bezpłatnie bądź za opłatą, której wysokość nie przekracza opłat i podatków pobieranych od obywateli krajowych w przypadku podobnych dokumentów.

## 7.4 Stałe prawo pobytu

Prawo do pobytu stałego nabywa się po okresie 5 lat spędzonych w danym Państwie Członkowskim. Artykuł 16 ustęp 1 dyrektywy 2004/38/WE przewiduje, że obywatele Unii, którzy legalnie zamieszkują w przyjmującym Państwie Członkowskim nieprzerwanie przez okres pięciu lat otrzymują prawo stałego pobytu w tym Państwie. Artykuł 16 stosuje się również do członków rodziny, którzy nie są obywatelami jednego z Państw Członkowskich i legalnie zamieszkiwali wraz z obywatelem Unii w przyjmującym Państwie Członkowskim nieprzerwanie przez okres pięciu lat.

Na podstawie złożonego wniosku i po zweryfikowaniu długości ich pobytu (minimum pięć lat), Państwa Członkowskie wydają obywatelom Unii uprawnionym do stałego pobytu dokument poświadczający stały pobyt (artykuł 19 dyrektywy 2004/38/WE). Państwa Członkowskie wydają kartę stałego pobytu członkom rodziny, którzy nie są obywatelami jednego z Państw Członkowskich i są uprawnieni do stałego pobytu, w ciągu sześciu miesięcy od złożenia wniosku. Karta stałego pobytu jest automatycznie odnawiana co dziesięć lat. (artykuł 20 dyrektywy 2004/38/WE).

Dokumenty te są wydawane bezpłatnie bądź za opłatą, której wysokość nie przekracza opłat i podatków pobieranych od obywateli krajowych w przypadku podobnych dokumentów.

## 7.5 Prawo pobytu po ustaniu działalności

W przypadku choroby, wypadku przy pracy lub niezawinionego bezrobocia (po roku pracy), obywatel Unii zachowuje swoje prawo pobytu. Jeżeli obywatel UE jest bezrobotny po wygaśnięciu tymczasowej umowy o pracę o długości poniżej jednego roku, lub jeśli pozostaje bez pracy z przyczyn obiektywnych przez dwanaście pierwszych miesięcy swojego pobytu, zachowuje swoje prawo pobytu na sześć miesięcy. Pracownik musi zarejestrować się jako poszukujący zatrudnienia w urzędzie pracy. Prawo do zasiłku dla bezrobotnych reguluje artykuł 65 rozporządzenia (WE) nr 883/2004.

## 7.6 Przywileje socjalne i pomoc społeczna

W oparciu o treść artykułu 24 dyrektywy 2004/38/WE, wszyscy obywatele Unii zamieszkujący na terytorium przyjmującego Państwa Członkowskiego są traktowani na równi z obywatelami tego Państwa Członkowskiego. Korzystanie z tego prawa obejmuje członków rodziny, którzy nie są obywatelami jednego z Państw Członkowskich i posiadają prawo pobytu lub stałego pobytu.

Wyjątek stanowi pomoc społeczna. Zgodnie z treścią dyrektywy dotyczącej prawa pobytu, państwo pobytu nie ma obowiązku wypłacania świadczeń z tytułu pomocy społecznej przez pierwsze trzy miesiące pobytu. Podobna zasada ma zastosowanie w przypadku poszukującego pracy pochodzącego z innego Państwa Członkowskiego.

Prawo do stypendium naukowego i stypendium na pokrycie kosztów utrzymania w przypadku zdobywania wykształcenia, etc. przysługuje jeżeli zainteresowana osoba posiada prawo stałego pobytu (po 5 latach). Jednocześnie, jeśli obywatel UE pracuje w państwie pobytu, ma prawo do wszystkich przywilejów socjalnych i podatkowych od pierwszego dnia (artykuł 7 rozporządzenia nr 1612/68).

W przypadku niezawinionego bezrobocia, obywatel może korzystać z prawa do zasiłku dla bezrobotnych wypłacanego przez państwo pobytu. Prawo do zasiłku dla bezrobotnych wynika z treści artykułu 65 rozporządzenia (WE) nr 883/2004.

Świadczenia z tytułu pomocy społecznej nie zostały objęte zakresem stosowania tego rozporządzenia.



## **Część II: Różne formy mobilności pracowników w Europie**

# Część II: Różne formy mobilności pracowników w Europie

## Rozdział 8: Pracownik oddelegowany

### 8.1 Informacje ogólne

„Pracownik oddelegowany” to pracownik, który wykonuje normalnie swoją działalność zawodową na terytorium Państwa Członkowskiego (państwa pochodzenia), i który zostaje wysłany przez swojego pracodawcę, w ramach „swobody świadczenia usług”, na terytorium innego Państwa Członkowskiego. Oddelegowanie nie podlega zatem „swobodzie przepływu pracowników”. W tym okresie, pracownik oddelegowany pracuje wyłącznie na terytorium Państwa Członkowskiego, do którego został oddelegowany. Chodzi na przykład o pracownika zamieszkałego na terytorium Hiszpanii, który zostaje wysłany przez swojego hiszpańskiego pracodawcę na okres 20 miesięcy do niemieckiego klienta, aby prowadzić, na rzecz tego klienta, działalność na terytorium Niemiec.

W ramach swojej „normalnej” działalności zarobkowej, zainteresowany pracownik podlega przepisom prawa pracy, ubezpieczeniu społecznemu i opodatkowaniu w jednym Państwie Członkowskim. Oddelegowanie do innego Państwa Członkowskiego, nawet o charakterze wyłącznie tymczasowym, może zaburzyć zwyczajowe ramy i życie rodzinne zainteresowanego pracownika.

Konkretny wpływ oddelegowania na sytuację pracownika zasługuje zatem na analizę, nie tylko w kontekście przepisów prawa odnoszących się do zabezpieczenia społecznego (rozporządzenie (WE) nr 883/2004), ale również opodatkowania wynagrodzenia (umowy zapobiegające podwójnemu opodatkowaniu) i regulacji pracy (rozporządzenie (WE) nr 593/2008 i dyrektywa 96/71/WE o oddelegowaniu). W każdej z tych dziedzin obowiązują inne przepisy w zakresie alokacji.

### 8.2 Zabezpieczenie społeczne<sup>9</sup>

#### 8.2.1 Informacje ogólne

Zgodnie z ogólnie przyjętą zasadą, pracownik objęty jest systemem zabezpieczenia społecznego w kraju, w którym wykonuje swoją działalność (artykuł 11 ustęp 3 lit. a) rozporządzenia (WE) nr 883/2004). W sytuacji oddelegowania można jednak odnieść się do przepisów europejskiego rozporządzenia koordynującego 883/2004, które umożliwia tymczasowe odstępstwo od zasady państwa zatrudnienia. Chodzi konkretnie o artykuły dotyczące oddelegowania: artykuł 12 ustęp 1 oraz artykuł 16 ustęp 1 rozporządzenia (WE) nr 883/2004. Odnośne przepisy wykonawcze określają artykuły od 14 do 21 rozporządzenia (WE) nr 987/2009. Inne istotne teksty prawa: decyzje A2 i A3 Komisji Administracyjnej do spraw koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego.

<sup>9</sup> Fragment pochodzący częściowo z: „Praktyczny przewodnik: Przepisy prawa i regulacje mające zastosowanie wobec pracowników w Unii Europejskiej (UE), na Europejskim Obszarze Gospodarczym (EOG) i w Szwajcarii”

artykuł 12 rozporządzenia (WE) nr 883/2004: Zasady szczególne

*1. Osoba, która wykonuje działalność jako pracownik najemny w Państwie Członkowskim w imieniu pracodawcy, który normalnie tam prowadzi swą działalność, a która jest delegowana przez tego pracodawcę do innego Państwa Członkowskiego do wykonywania pracy w imieniu tego pracodawcy, nadal podlega ustawodawstwu pierwszego Państwa Członkowskiego, pod warunkiem, że przewidywany czas takiej pracy nie przekracza 24 miesięcy i że osoba ta nie jest wysłana, by zastąpić inną osobę.*

Artykuł 12 ustęp 1 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 określa warunki, w których pracownik może pracować w przypadku oddelegowania do innego Państwa Członkowskiego (państwa zatrudnienia), podczas gdy przepisy prawa Państwa Członkowskiego (państwa, z którego pracownik został oddelegowany), i w którym jest normalnie objęty systemem zabezpieczenia społecznego, nie tracą zastosowania. Artykuł 16 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 oferuje w tym zakresie dodatkowe możliwości.

Artykuł 16 rozporządzenia (WE) nr 883/2004: Wyjątki od przepisów art. 11 do 15

*1. Dwa lub kilka Państw Członkowskich, właściwe władze tych Państw Członkowskich lub organy wyznaczone przez te władze mogą przewidzieć, za wspólnym porozumieniem, w interesie niektórych osób lub niektórych grup osób, wyjątki od przepisów art. 11 do 15.*

Jeżeli chodzi o zastosowanie tego artykułu w przypadku oddelegowania, Państwa Członkowskie przyjęły porozumienie co do zasady, że w przypadku oddelegowania można przez okres maksymalnie pięciu lat odstąpić od zasady państwa zatrudnienia.

### **8.2.2 Czas trwania oddelegowania**

Artykuł 12 ustęp 1 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 stanowi, że pierwsze pozwolenie zawierające odstępstwo od zasady państwa zatrudnienia w odniesieniu do obowiązku ubezpieczenia społecznego może zostać przyznane na okres nie przekraczający 24 miesięcy. Pozwolenie to przyznawane jest przez ubezpieczyciela w Państwie Członkowskim (państwie, z którego pracownik zostaje oddelegowany), w którym pracownik był początkowo ubezpieczony. Przedsiębiorstwo oddelegowujące pracownika do innego Państwa Członkowskiego lub pracownik prowadzący własną działalność, który wyjeżdża do innego Państwa Członkowskiego musi zwrócić się do właściwej instytucji państwa, z którego zostaje oddelegowany w celu otrzymania dokumentu A1 (poprzednio E 101) (Oświadczenie o ustawodawstwie właściwym). Jeżeli z powodu nieprzewidzianych przyczyn oddelegowanie pracowników w ramach świadczenia usług trwa dłużej niż przewidziano, pozwolenie może wydłużone do maksymalnie 60 miesięcy, zgodnie z treścią artykułu 16 ustęp 1 rozporządzenia (WE) nr 883/2004. Aby można tego dokonać, zgodnie z treścią artykułu 16 rozporządzenia (WE) nr 883/2004, potrzebne jest porozumienie wzajemne pomiędzy właściwym organem państwa członkowskiego, z którego pracownik został oddelegowany, a państwem zatrudnienia.



### 8.2.3 Warunki, które należy spełnić w przypadku oddelegowania

Oddelegowanie może przyczynić się do powstania pytań, na które przepisy rozporządzenia (WE) nr 883/2004 dotyczące oddelegowania pracowników w ramach świadczenia usług nie podają gotowych odpowiedzi. Dodatkowe zasady są również interpretowane w ramach decyzji A2 Komisji Administracyjnej do spraw koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Komisji Administracyjnej). Odwołanie do przepisów w zakresie oddelegowania nie jest możliwe w sytuacji oddelegowania kilku pracowników na jedno stanowisko i w tym samym celu, na potrzeby przedsiębiorstw i misji, poprzez wielokrotne oddelegowanie.

W związku z powyższym należy podporządkować się kilku ważnym punktom, poza uznaniem tymczasowego charakteru oddelegowania i faktem, iż jego celem nie jest zastąpienie innego pracownika, którego oddelegowano wcześniej.

Po pierwsze, pracodawca musi zwyczajowo prowadzić swoją działalność w państwie, z którego pracownik został oddelegowany (8.2.3.1). Po drugie, zasada zgodnie z którą pracownik „wykonuje działalność na rzecz pracodawcy” zakłada, że przez cały czas trwania oddelegowania musi istnieć organiczne powiązanie pomiędzy przedsiębiorstwem oddelegowania a pracownikiem oddelegowanym (8.2.3.2). Po trzecie, rozporządzenie stanowi, że pracownik oddelegowany jest ubezpieczony w Państwie Członkowskim przed rozpoczęciem oddelegowania (8.2.3.3).

#### 8.2.3.1 Kryteria pozwalające potwierdzić, że pracodawca wykonuje normalnie swoją działalność w państwie, z którego pracownik został oddelegowany

Określenie „normalnie prowadzi swą działalność” odnosi się do pracodawcy, który prowadzi znaczną część działalności, poza działalnością związaną z obowiązkami administracyjnymi przedsiębiorstwa, na terytorium Państwa Członkowskiego, w którym mają siedzibę. Jeżeli działalność przedsiębiorstwa ogranicza się do zarządzania wewnętrznego, przedsiębiorstwo to nie zostanie uznane za normalnie prowadzące swoją działalność w tym Państwie Członkowskim. Zagadnienie to jest określone z uwzględnieniem wszystkich czynników charakteryzujących działalność danego przedsiębiorstwa; odnośne czynniki muszą zostać zaadaptowane na potrzeby właściwe każdemu pracodawcy oraz przystosowane do rzeczywistej natury wykonywanej przez niego działalności.

Prowadzenie przez dane przedsiębiorstwo znacznej części swojej działalności w państwie, z którego pracownik został oddelegowany może zostać zweryfikowana w oparciu o zespół obiektywnych czynników. Czynniki wymienione poniżej mają szczególne znaczenie. Lista ta nie jest wyczerpująca, każdy przypadek należy rozpatrywać osobno, uwzględniając przy tym naturę działań wykonywanych przez przedsiębiorstwo w państwie, w którym ma ono swoją siedzibę:

- Miejsce, w którym przedsiębiorstwo oddelegowujące pracownika ma zarejestrowaną siedzibę, i gdzie znajduje się jego administracja
- Liczba pracowników administracji przedsiębiorstwa oddelegowującego pracownika w państwie, z którego pracownik zostaje oddelegowany i w państwie zatrudnienia – jeżeli przedsiębiorstwo oddelegowujące pracownika nie dysponuje personelem administracyjnym w państwie, z którego pracownik zostaje oddelegowany, przepisy prawa dotyczące oddelegowania personelu nie mają zastosowania
- Miejsce zatrudnienia pracownika oddelegowanego
- Miejsce, w którym zawierana jest większość umów handlowych



- Prawo właściwe w odniesieniu do umów zawieranych przez przedsiębiorstwo oddelegowujące pracownika z klientami i ich pracownikami zależnymi
- Liczba umów wykonanych w państwie, z którego pracownik został oddelegowany oraz w państwie zatrudnienia
- Obróty zrealizowane przez przedsiębiorstwo oddelegowujące pracownika w państwie, z którego pracownik zostaje oddelegowany i w państwie zatrudnienia na przestrzeni adekwatnego okresu ewaluacji (na przykład, obrót wynoszący około 25% całkowitego obrotu w państwie, z którego pracownik został oddelegowany może stanowić wystarczający wskaźnik; poniżej progu 25% konieczne są dodatkowe kontrole). Z reguły obrót można ocenić w oparciu o wyniki opublikowane przez przedsiębiorstwo za poprzednie dwanaście miesięcy. Niemniej jednak, w przypadku nowo utworzonego przedsiębiorstwa, obliczenia obrotu należałoby raczej dokonać od początku prowadzenia działalności (lub w krótszym okresie, jeżeli jest on bardziej reprezentatywny).
- Okres prowadzenia działalności przez przedsiębiorstwo w Państwie Członkowskim, z którego pracownik jest delegowany.

Aby ocenić znaczną część działalności w państwie, z którego pracownik został oddelegowany, instytucje muszą sprawdzić czy pracodawca, który występuje z wnioskiem o oddelegowanie jest w rzeczywistości pracodawcą pracowników, którzy mają zostać oddelegowani. Jest to konieczne szczególnie w sytuacji, w której pracodawca jednocześnie korzysta z usług personelu stałego i tymczasowego.

Przykład:

- ▶ Polskie przedsiębiorstwo KOLOR przyjmuje od klienta zlecenie polegające na wykonaniu prac malarskich w Niemczech. Czas trwania prac zaplanowano na dwa miesiące. Poza siedmioma osobami stanowiącymi personel stały, spółka KOLOR planuje również oddelegować do Niemiec trzech pracowników tymczasowych, których udostępniła agencja pracy tymczasowej FLEXIA; pracownicy tymczasowi pracowali już dla spółki KOLOR, która zwraca się do agencji pracy tymczasowej FLEXIA o oddelegowanie tych trzech pracowników tymczasowych do Niemiec w tym samym czasie, w którym oddelegowany zostaje siedmioosobowy personel spółki KOLOR. Jeżeli wszystkie inne warunki odnoszące się do oddelegowania zostają spełnione, przepisy prawa polskiego będą miały zastosowanie do pracowników tymczasowych tak jak i do personelu stałego.

### **8.2.3.2 „Bezpośredni związek” pomiędzy przedsiębiorstwem oddelegującym pracownika a pracownikiem oddelegowanym**

Interpretacja przepisów prawnych i wspólnotowego systemu prawnego, podobnie jak codzienna praktyka, dostarcza pewnej liczby kryteriów pozwalających docenić istnienie bezpośredniego związku pomiędzy przedsiębiorstwem oddelegującym pracownika a pracownikiem oddelegowanym. Chodzi w szczególności o:

- Odpowiedzialność związaną z zatrudnieniem
- Umowa musi w jasny sposób mieć zastosowanie podczas całego okresu oddelegowania w stosunku do stron zainteresowanych i musi stanowić kontynuację negocjacji, które doprowadziły do zatrudnienia
- Możliwość zakończenia umowy o pracę (innymi słowy, prawo do zwolnienia) musi pozostawać wyłącznie w rękach przedsiębiorstwa oddelegującego pracownika

- Przedsiębiorstwo oddelegowujące pracownika musi zachować moc określania „natury” pracy realizowanej przez pracownika oddelegowanego; nie chodzi o to, by decydować na temat szczegółów dotyczących pracy, która ma być zrealizowana, ani sposobu jej wykonania, ale podejmować ogólniejsze decyzje, określając produkt końcowy pracy lub usługi, która będzie świadczona
- Zobowiązania odnoszące się do wynagrodzenia pracownika
- Zobowiązania dotyczące wynagrodzenia pracownika oddelegowanego nadal obciążają przedsiębiorstwo, które zawarło umowę o pracę, bez uszczerbku dla ewentualnego porozumienia dotyczącego sposobu wypłaty wynagrodzenia pracownika, zawartego przez pracodawcę w państwie, z którego pracownik zostaje oddelegowany, a przedsiębiorstwem w państwie zatrudnienia
- Przedsiębiorstwo oddelegowujące pracownika zachowuje prawo do nakładania kar dyscyplinarnych na pracownika.

#### Przykłady:

- ▶ Spółka A z siedzibą w Państwie Członkowskim A oddelegowuje tymczasowo pracownika, aby ten wykonał pracę w spółce B z siedzibą w Państwie Członkowskim B. Pracownik oddelegowany podlega wyłącznie umowie o pracę zawartej ze spółką A i może żądać wynagrodzenia wyłącznie od spółki A. Rozwiązanie: spółka A jest pracodawcą pracownika oddelegowanego, ponieważ ten ostatni może pobierać wynagrodzenie wyłącznie od niej. Z taką sytuacją mamy do czynienia nawet, jeżeli spółka B zwraca spółce A całość lub część pensji wypłacanej na rzecz pracownika oddelegowanego i odpisuje ten wydatek od podatku jako koszt poniesiony w Państwie Członkowskim B.
- ▶ Spółka A z siedzibą w Państwie Członkowskim A oddelegowuje tymczasowo pracownika, aby ten wykonał pracę w spółce B z siedzibą w Państwie Członkowskim B. Pracownik oddelegowany podlega wyłącznie umowie o pracę zawartej ze spółką A i może żądać wynagrodzenia wyłącznie od spółki A. Niemniej jednak, pracownik oddelegowany podpisuje dodatkową umowę o pracę ze spółką B, która również wypłaca mu wynagrodzenie.

Rozwiązanie a): w okresie oddelegowania w Państwie Członkowskim B pracownik ma dwóch pracodawców. Jako że pracuje wyłącznie w Państwie Członkowskim B, podlega przepisom prawa tego ostatniego, zgodnie z treścią artykułu 11 ustęp 3 lit. a) rozporządzenia (WE) nr 883/2004. W takim przypadku, wynagrodzenie wypłacane przez spółkę A jest uwzględniane przy obliczeniu składek na ubezpieczenie społeczne, które muszą być opłacane w Państwie Członkowskim B.

Rozwiązanie b): Jeżeli od czasu do czasu pracownik oddelegowany pracuje również w Państwie Członkowskim A, zastosowanie mają przepisy artykułu 13 ustęp 1 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 pozwalające określić czy zastosowanie mają przepisy prawa pracy obowiązujące w państwie A, czy w państwie B.

- ▶ Spółka A z siedzibą w Państwie Członkowskim A oddelegowuje tymczasowo pracownika, aby ten wykonał pracę w spółce B z siedzibą w Państwie Członkowskim B. Umowa o pracę zawarta ze spółką A zostaje zawieszona na czas oddelegowania w Państwie Członkowskim B; pracownik otrzymuje wynagrodzenie od spółki B. Pracownik oddelegowany zawiera umowę o pracę ze spółką B na czas oddelegowania.



Rozwiązanie: nie mamy do czynienia z sytuacją oddelegowania, ponieważ zawieszony stosunek pracy nie pozwala na stosowanie w zakresie prawa pracy przepisów obowiązujących w państwie, z którego pracownik został oddelegowany. Zgodnie z treścią artykułu 11 ustęp 3 lit. a) rozporządzenia (WE) nr 883/2004, pracownik podlega przepisom prawa Państwa Członkowskiego B.

Jeżeli przepisy prawa obowiązującego w Państwie Członkowskim B mają z reguły zastosowanie w zakresie zabezpieczenia społecznego, można uwzględnić pewne odstępstwo w dwóch przypadkach (przykłady 2 i 3), w oparciu o treść artykułu 16 rozporządzenia (WE) nr 833/2004, biorąc pod uwagę tymczasowy charakter pracy wykonywanej w państwie B. Odstępstwo to musi być jednak korzystne z punktu widzenia pracownika oddelegowanego, a ten ostatni musi wystąpić z prośbą o jego zastosowanie. Poza tym, podobne porozumienie musi zostać zatwierdzone przez kompetentne instytucje w obu zainteresowanych Państwach Członkowskich.

### **8.2.3.3 Zasady obowiązujące w odniesieniu do pracownika rekrutowanego w danym Państwie Członkowskim w celu oddelegowania do innego Państwa Członkowskiego**

Zasady regulujące oddelegowanie pracowników przewidują możliwość rekrutacji pracownika w celu oddelegowania go do pracy w innym Państwie Członkowskim. Niemniej jednak, przepisy prawa wymagają by każdy pracownik oddelegowany podlegał systemowi zabezpieczenia społecznego Państwa Członkowskiego, w którym ma siedzibę pracodawca „zaraz przed rozpoczęciem pracy najemnej”. Przyjmuje się okres odniesienia trwający jeden miesiąc, natomiast krótsze okresy wymagają indywidualnej oceny z uwzględnieniem wszystkich istotnych czynników. Wszystkie przypadki zatrudnienia przez pracodawcę w państwie, z którego pracownik zostaje oddelegowany muszą spełniać ten warunek. Pracownik nie musi zatem koniecznie pracować dla tego pracodawcy, który występuje o jego oddelegowanie na ten okres. Warunek zostaje również spełniony w przypadku studentów i emerytów, a także każdej osoby ubezpieczonej z tytułu zamieszkania w danym Państwie Członkowskim i poddanej systemowi zabezpieczenia społecznego państwa, z którego pracownik zostaje oddelegowany. Wszystkie warunki regulujące oddelegowanie pracowników mają również zastosowanie (do pracowników oddelegowanych).

Przykłady:

- ▶ 1 czerwca pracodawca A z siedzibą w Państwie Członkowskim A oddelegowuje do Państwa Członkowskiego B swoich pracowników X, Y i Z na okres dziesięciu miesięcy, aby wykonali tam pracę w jego imieniu.
- ▶ Pracownik X zaczął pracować dla pracodawcy A 1 czerwca. Zaraz przed rozpoczęciem pracy najemnej, mieszkał w Państwie Członkowskim A, gdzie studiował na uniwersytecie.
- ▶ Pracownik Y również zaczął pracować dla pracodawcy A 1 czerwca. Zaraz przed rozpoczęciem pracy najemnej, mieszkał w Państwie Członkowskim A, ale będąc pracownikiem przygranicznym, podlegał przepisom prawa państwa C.
- ▶ Pracownik Z, który również zaczął pracować dla pracodawcy A 1 czerwca, pracował w Państwie Członkowskim A od 1 maja. Podlegał w związku z tym przepisom prawa obowiązującym w Państwie Członkowskim A. Niemniej jednak, zaraz przed datą 1 maja, pracownik Z podlegał przez okres 10 lat przepisom prawa Państwa Członkowskiego B z tytułu stosunku pracy.



**Rozwiązanie:** Aby przepisy prawa obowiązującego w państwie, z którego pracownik zostaje oddelegowany mogły nadal mieć zastosowanie, jednym z warunków jest podleganie przez zainteresowanego pracodawcę systemowi zabezpieczenia społecznego państwa, z którego pracownik zostaje odesłany zaraz przed oddelegowaniem. Pracownik nie musi jednak koniecznie być zatrudniony przez przedsiębiorstwo oddelegowujące go bezpośrednio przed oddelegowaniem. Pracownicy X i Z spełniają warunki, co pozwala na utrzymanie stosowania przepisów prawa obowiązujących w państwie, z którego zostają oddelegowani, ponieważ bezpośrednio przed 1 czerwca podlegali przepisom prawa Państwa Członkowskiego A. Inaczej jest w przypadku pracownika Y, który podlegał przepisom prawa Państwa Członkowskiego C bezpośrednio przed datą 1 czerwca. Biorąc pod uwagę, że nie podlegał on przepisom prawa Państwa Członkowskiego, z którego został oddelegowany bezpośrednio przed oddelegowaniem, będzie on podlegał przepisom prawa Państwa Członkowskiego B, w którym w rzeczywistości pracuje.

#### **8.2.4 Sytuacje, w których zastosowanie przepisów rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w odniesieniu do oddelegowania pracowników jest absolutnie niemożliwe**

W określonej liczbie sytuacji, zasady określone w treści rozporządzenia (WE) nr 883/2004 wykluczają zastosowanie przepisów dotyczących oddelegowania pracowników, to znaczy pracownik oddelegowany musi podlegać ubezpieczeniu społecznemu w państwie wykonywania pracy, w szczególności w następujących przypadkach:

- Przedsiębiorstwo, do którego pracownik oddelegowany został przydzielony przekazuje go do dyspozycji innego przedsiębiorstwa, znajdującego się w tym samym Państwie Członkowskim
- Przedsiębiorstwo, do którego pracownik oddelegowany został przydzielony przekazuje go do dyspozycji innego przedsiębiorstwa, znajdującego się w innym Państwie Członkowskim
- Pracownik zostaje zatrudniony w Państwie Członkowskim w celu oddelegowania go przez przedsiębiorstwo znajdujące się w drugim Państwie Członkowskim do pracy na rzecz przedsiębiorstwa znajdującego się w trzecim Państwie Członkowskim, bez spełnienia wymogu, zgodnie z którym pracownik musi podlegać wcześniej systemowi zabezpieczenia społecznego w państwie, z którego pracownik jest oddelegowany
- Pracownik zostaje zatrudniony w Państwie Członkowskim przez przedsiębiorstwo znajdujące się w innym Państwie Członkowskim aby pracować w Państwie Członkowskim zatrudnienia
- Pracownik zostaje oddelegowany aby zastąpić innego pracownika oddelegowanego
- Pracownik zawarł umowę o pracę z przedsiębiorstwem, do którego został oddelegowany.

W wyżej wymienionych przypadkach motywy uzasadniające odrzucenie zastosowania artykułu 12 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie oddelegowania pracowników są bardzo przejrzyste: zastosowanie mają artykuły 11 i 13 rozporządzenia (WE) nr 883/2004. Złożoność relacji wynikających z jednej z tych sytuacji, poza faktem, iż nie oferuje ona żadnej gwarancji co do istnienia bezpośredniej relacji pomiędzy pracownikiem a oddelegowującym go przedsiębiorstwem, pozostaje w bezpośredniej sprzeczności z celem, jakim jest ograniczenie komplikacji administracyjnych i rozdrobnienia historii ochrony socjalnej zainteresowanych, który stanowi powód istnienia przepisów regulujących oddelegowanie pracowników. Konieczne jest również zapobieżenie wszelkim przypadkom nieprawidłowego wykorzystania tych przepisów. W pewnych wyjątkowych przypadkach możliwe jest zastąpienie osoby, która została już oddelegowana, pod warunkiem, że okres oddelegowania przewidziany początkowo jeszcze nie upłynął. Sytuacja ta może na przykład



mieć miejsce kiedy pracownik oddelegowany na okres 20 miesięcy zapada na ciężką chorobę po 10 miesiącach pracy i musi zostać zastąpiony. W takim przypadku rozsądne byłoby wydanie pozwolenia na oddelegowanie innej osoby na zastępstwo przez okres pozostałych 10 miesięcy.

Zauważmy, że chociaż w tych przypadkach nie mają zastosowania przepisy odnoszące się do oddelegowania zawarte w rozporządzeniu (WE) nr 883/2004 dotyczącym systemów zabezpieczenia społecznego, stosuje się przepisy dyrektywy dotyczącej oddelegowania 96/71/WE, a także przepisy prawa krajowego odnoszące się do oddelegowania i reguł prawa pracy.

### **8.2.5 Ubezpieczenie chorobowe w trakcie oddelegowania**

Pracownik oddelegowany (a także, ewentualnie, towarzyszący mu członkowie rodziny) korzystają ze świadczeń rzeczowych, na przykład w postaci opieki zdrowotnej, itd. w Państwie Członkowskim, do którego pracownik został oddelegowany. O ile zasada państwa zatrudnienia nie ma zastosowanie, pracownik musi zwrócić się do kasy chorych w państwie, z którego został oddelegowany o przyznanie Europejskiej karty ubezpieczenia zdrowotnego (EKUZ) lub, w przypadku stałego zamieszkania w państwie zatrudnienia, o formularz S1 (Zaświadczenie o prawie do świadczeń w przypadku choroby lub macierzyństwa ubezpieczonego zamieszkałego w innym państwie członkowskim niż państwo właściwe).

Europejska karta ubezpieczenia zdrowotnego (EKUZ) zostaje zachowana na potrzeby niezbędnej opieki zdrowotnej. W odróżnieniu od niej, formularz S1 przekazany w przypadku zamieszkania stałego, musi zostać niezwłocznie przekazany kasie chorych w państwie zatrudnienia. Koszty są zwracane w oparciu o przepisy prawa państwa, w którym pracownik skorzystał z opieki medycznej. Oba dokumenty (karta EKUZ i formularz S1) są dostarczone wyłącznie pracownikowi, który jest prawnie zobowiązany do posiadania ubezpieczenia zdrowotnego. Pracownicy korzystający z prywatnego ubezpieczenia muszą wcześniej zasięgnąć informacji u swojego prywatnego ubezpieczyciela.

## **8.3 Podatki**

W przypadku oddelegowania, potrącenia na rzecz podatku regulowane są na mocy obowiązującej umowy dwustronnej zapobiegającej podwójnemu opodatkowaniu, zawartej przez państwo zamieszkania pracownika oddelegowanego z państwem zatrudnienia, do którego pracownik ten zostaje oddelegowany. Umowa ta zapobiega podwójnemu opodatkowaniu pracownika oddelegowanego, albo sytuacji, w której jego wynagrodzenie zostaje opodatkowane w niewłaściwym państwie. W przypadku oddelegowania, należy koniecznie zapoznać się z treścią i zakresem stosowania zasady określonej mianem zasady 183 dni oraz uwzględnić kwestię „stałego miejsca prowadzenia działalności”.

Większość umów zapobiegających podwójnemu opodatkowaniu opiera się na Modelu konwencji OECD, która jest aktualizowana w regularnych odstępach czasu. Oddelegowanie regulują przepisy artykułu 15 „Przychody z zatrudnienia” (patrz rozdział 5).

Zgodnie z treścią Modelu konwencji OECD, potrącenia na rzecz podatku od dochodów za pracę (pensji) przysługują w pierwszej kolejności państwu zamieszkania. Niemniej jednak państwo zatrudnienia opodatkowuje wynagrodzenie związane z działalnością prowadzoną na terytorium tego państwa (zasada państwa zatrudnienia).



Państwo zamieszkania tymczasem zachowuje swoje prawo do opodatkowania dochodów pod warunkiem równoczesnego spełnienia następujących warunków:

- Pracownik oddelegowany nie przebywa w państwie zatrudnienia przez ponad 183 dni w roku kalendarzowym (poprzednie modele konwencji OECD) lub przez okres kolejnych 12 miesięcy (nowe modele konwencji OECD), i
- wynagrodzenie jest wypłacane przez pracodawcę lub na rzecz pracodawcy, który nie jest rezydentem państwa zatrudnienia, i
- wynagrodzenie nie jest wypłacane na rzecz stałego miejsca prowadzenia działalności, które pracodawca ma w państwie zatrudnienia.

Jeżeli jeden z tych trzech warunków nie jest spełniony, pracownik oddelegowany płaci podatek w państwie zatrudnienia, zgodnie z przepisami prawa podatkowego tego państwa, i ze skutkiem wstecznym od pierwszego dnia swojej obecności w tym państwie.

W praktyce, konieczna jest uważna lektura umowy dwustronnej zapobiegającej podwójnemu opodatkowaniu oraz, w niektórych przypadkach, przepisów prawa, które się do niej odnoszą. Podejście to pozwala jasno ustalić:

- czy 183 dni obecności (physical presence days) mają być liczone na przestrzeni okresu 12 miesięcy od początku roku kalendarzowego;
- co rozumie się przez „obecność” w państwie zatrudnienia (zgodnie z nowym modelem konwencji OECD, przez „obecność w państwie zatrudnienia” rozumie się: każdy dzień, nawet jeżeli chodzi wyłącznie o część dnia, podczas którego pracownik znajduje się na terytorium państwa zatrudnienia. Wliczane są w to zatem również dni wolne od pracy z powodu choroby, wakacji, weekendu i/lub dni świąteczne, podczas których pracownik znajduje się na terytorium państwa zatrudnienia);
- w jaki sposób należy interpretować „kryteria płatności wynagrodzenia” (chodzi o ustalenie kto ponosi ciężar wynagrodzenia i w jakiej formie wynagrodzenie to jest księgowane. Ocena opiera się na faktycznej sytuacji. W przypadku przedsiębiorstwa użytkownika, które działa jako pracodawca materialny, przekłada się to na opodatkowanie w państwie zatrudnienia);
- w przypadku gdy tymczasowy pracownik przygraniczny przekazany jest do dyspozycji danego przedsiębiorstwa, to ostatnie uznawane jest za pracodawcę materialnego. Oznacza to, że pracownik tymczasowy zostaje opodatkowany od pierwszego dnia pobytu w państwie zatrudnienia.
- co dokładnie rozumie się przez „stałe miejsce prowadzenia działalności”, na przykład w którym momencie budowa staje się „stałym miejscem prowadzenia działalności”?

## 8.4 Prawo do pracy w przypadku oddelegowania

### 8.4.1 Rozporządzenie (WE) nr 593/2008: Właściwe prawo pracy

W większości przypadków, pracownik jest już zaangażowany jako współpracownik pracodawcy przed oddelegowaniem. W konsekwencji, stosuje się przepisy prawa obowiązujące w Państwie Członkowskim, w którym pracownik „normalnie” wykonuje swoją działalność. W przypadku oddelegowania, pracodawca i pracownik mogą z reguły zdecydować o odstąpieniu od tej zasady. Wybór tej opcji następuje wtedy, gdy przepisy prawa pracy Państwa Członkowskiego, do którego pracownik zostaje oddelegowany należałoby zastosować (tymczasowo) na czas oddelegowania. W przeciwnym razie stosuje się z reguły zasady obowiązujące w materii prawa pracy Państwa Członkowskiego (państwa, z którego pracownik został oddelegowany), w którym zwyczajowo prowadzi działalność.

Pracodawca i pracownik mogą więc, zgodnie z treścią artykułu 3 rozporządzenia (WE) nr 593/2008 (Swoboda wyboru prawa) wybrać prawo właściwe. Wybór ten nie oznacza jednak utraty przez pracownika ochrony, z której korzysta w związku z obowiązującymi przepisami prawa stosowanymi w przypadku niedokonania wyboru. W przypadku niedokonania wyboru prawa właściwego, ustala się je na podstawie przepisów artykułu 8 rozporządzenia (WE) nr 593/2008 (por. Rozdział 4).

Ponadto, zawsze należy przestrzegać przepisów wymuszających swoje zastosowanie (artykuł 9 rozporządzenia (WE) nr 593/2008). Zasady te mają większy zasięg niż indywidualna ochrona pracownika, ponieważ służą ochronie interesu publicznego. W każdym Państwie Członkowskim obowiązują określone prawa bezwzględnie obowiązujące.

#### **8.4.2 Dyrektywa 96/71/WE dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług**

Poza rozporządzeniem (WE) nr 593/2008, w przypadku „oddelegowania pracowników w ramach świadczenia usług” zastosowanie ma również dyrektywa 96/71/WE. Dyrektywa ta została transponowana przez Państwa Członkowskie do krajowego prawa pracy (przepisy dotyczące oddelegowania pracowników). Jej celem jest harmonizacja zasad pierwszeństwa, to znaczy określa ona które dziedziny prawa pracy w każdym Państwie Członkowskim w minimalnym stopniu należą do zasad pierwszeństwa, nawet jeżeli ustawodawstwo tego Państwa Członkowskiego nie podjęło jeszcze inicjatywy w tym zakresie. Nie można jednakowoż mówić o harmonizacji pod względem treści. Innymi słowy: zastosowanie zachowuje zasada subsydiarności pozwalająca nadać przepisom prawa konkretne, krajowe zastosowanie. We wszystkich Państwach Członkowskich istnieją zatem przepisy prawne i administracyjne, które stanowią wiążące zasady pierwszeństwa; w poszczególnych Państwach Członkowskich obowiązują różne przepisy prawa pracy.

Artykuł 3 ustęp 1 dyrektywy 96/71/WE „Warunki pracy i zatrudnienia”

*1. Państwa Członkowskie zapewnią, że bez względu na to jakie prawo stosuje się w odniesieniu do stosunku pracy, przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 1 będą gwarantowały pracownikom delegowanym na ich terytorium warunki pracy i zatrudnienia, obejmujące następujące zagadnienia, które w Państwie Członkowskim, gdzie wykonywana jest praca, ustalone są:*

- przez przepisy prawne i administracyjne i/lub*
- przez umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane w rozumieniu ust. 8, o ile dotyczą one rodzajów działalności wymienionych w Załączniku:*

- a) maksymalne okresy pracy i minimalne okresy odpoczynku;
- 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 pracy tymczasowej;
- e) bezpieczeństwo, ochrona zdrowia i higiena w miejscu pracy;

- f) środki ochronne stosowane w odniesieniu do warunków zatrudnienia kobiet ciężarnych, kobiet tuż po urodzeniu dziecka, dzieci i młodzieży;
- g) równość traktowania mężczyzn i kobiet, a także inne przepisy w dziedzinie niedyskryminacji.
- ▶ Przepisy prawne, którym artykuł 3 ustęp 1 dyrektywy o oddelegowaniu przyznaje rangę reguł pierwszeństwa muszą być respektowane przez państwo zatrudnienia podczas oddelegowania pracownika przez pracodawcę zagranicznego „niezależnie od prawa właściwego dla stosunku pracy”. Ma to na celu uniknięcie dumpingu socjalnego i nieuczciwej konkurencji w państwie zatrudnienia.
  - ▶ Zgodnie z treścią artykułu 3 ustęp 7 dyrektywy europejskiej dotyczącej oddelegowania pracowników, jeżeli warunki pracy i przepisy w zakresie ochrony pracy w państwie zatrudnienia są mniej korzystne niż te obowiązujące w państwie, z którego pracownik został oddelegowany, można zastosować przepisy regulujące warunki pracy i ochronę pracy obowiązujące w tym ostatnim (zasada preferencyjnego traktowania).
  - ▶ Jak wspomniano powyżej: zasada ta ma nie tylko znaczenie w kontekście przepisów prawnych, ale również przepisów ustanowionych na mocy układu zbiorowego branży budowlanej i związanych z nią dziedzin. Zgodnie z treścią artykułu 3 ustęp 10 dyrektywy 96/71/WE, każde Państwo Członkowskie ma możliwość poszerzenia treści i obszaru stosowania dyrektywy dotyczącej oddelegowania pracowników. Z prawa tego skorzystały liczne Państwa Członkowskie. Niektóre z nich podporządkowały nawet wszystkie układy zbiorowe o charakterze obligatoryjnym ze wszystkich sektorów obszarowi stosowania dyrektywy o oddelegowaniu pracowników. Chodzi o następujące kraje: Belgia, Francja, Finlandia, Grecja, Włochy, Luksemburg, Holandia, Austria, Portugalia, Słowacja, Słowenia i Hiszpania.
  - ▶ Łotwa, Litwa, Malta, Polska i Wielka Brytania nie rozszerzyły obszaru stosowania dyrektywy dotyczącej oddelegowania pracowników na układy zbiorowe o charakterze obligatoryjnym. W Niemczech wyłącznie kilka sektorów zostało objętych przepisami prawa o oddelegowaniu pracowników.

#### Przykłady

- ▶ Jeżeli pracodawca francuski zatrudnia osobę do pracy w niemieckiej branży budowlanej, ma obowiązek wypłacania jej minimalnej pensji obowiązującej w Niemczech jeżeli jest ona wyższa niż pensja francuska.
- ▶ Pracodawca hiszpański oddelegowuje pracownika hiszpańskiego do pracy w holenderskim sektorze ogrodnictwa. W Holandii obowiązuje minimalne wynagrodzenie, do którego pracownik Hiszpański ma prawo niezależnie od sytuacji. Holenderski układ zbiorowy ma charakter obligatoryjny. Oznacza to, że musi być wypłacane wynagrodzenie określone na mocy układu zbiorowego (wyższe niż wynagrodzenie minimalne). Ponadto, pracodawca hiszpański musi zapewnić swoim pracownikom warunki pracy ustalone na mocy układu zbiorowego.
- ▶ Polski pracodawca oddelegowuje pracownika do pracy w niemieckiej rzeźni, w ramach świadczenia usług (swoboda świadczenia usług). W Niemczech nie obowiązuje minimalna pensja, której wysokość określają stosowne przepisy prawa; oznacza to, że polski pracodawca może nadal płacić oddelegowanemu pracownikowi polską pensję. W

niektórych sektorach niemieckich obowiązują jednak minimalne ustawowe pensje, m.in. w sektorze sprzątnania przemysłowego. Jeżeli pracownik zostaje oddelegowany do pracy w jednym z tych sektorów, które stosują minimalne ustawowe pensje, polski pracodawca ma obowiązek wypłacania pracownikowi minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym sektorze w Niemczech.

Dyrektywa stanowi m.in. w artykule 3 ustęp 1 myślnik drugi, że jeżeli wyżej opisane okoliczności są uregulowane bardziej szczegółowo w układach zbiorowych sektora budowlanego i związanych z nim dziedzin, przepisy sektorowe mają również zastosowanie jako reguły pierwszeństwa. Do dziedzin powiązanych zalicza się wszelkie prace związane z budownictwem, prowadzące do wznoszenia, renowacji, konserwacji, przebudowy i burzenia budynków (por. Załącznik do dyrektywy).

#### Przykłady

- ▶ Pracodawca węgierski oddelegowuje pracownika na budowę w Holandii, aby tam świadczył on usługi jako robotnik budowlany. W Holandii stosuje się zbiorowy układ pracy o charakterze obligatoryjnym w branży budowlanej. Pracodawca węgierski musi zatem zagwarantować oddelegowanemu pracownikowi przynajmniej warunki określone na mocy holenderskiego zbiorowego układu pracy w zakresie czasu pracy i odpoczynku, urlopu, szczebli wynagrodzenia, itd.
- ▶ Inny pracodawca węgierski oddelegowuje pracownika do pracy w rzeźni w Holandii. Pracodawca ten ma oczywiście obowiązek wypłacania minimalnej pensji obowiązującej w Holandii, ale nie musi przestrzegać ustalonych na podstawie układu zbiorowego pracowników rzeźni szczebli wynagrodzenia, ponieważ układ ten nie ma charakteru obligatoryjnego.

Dyrektywa dotycząca oddelegowania pracowników wprowadza absolutną normę minimalną. Oferuje ona również Państwom Członkowskim możliwość uznania za prawo obligatoryjne praktyk stosowanych na terytorium tych krajów w odniesieniu do oddelegowania, a także innych układów zbiorowych (artykuł 3 ustęp 10 dyrektywy 96/71/WE). Niektóre Państwa Członkowskie skorzystały z tej możliwości. Następujące Państwa Członkowskie dokonały tego nawet w odniesieniu do wszystkich układów obowiązujących we wszystkich sektorach: Belgia, Francja, Finlandia, Grecja, Włochy, Luksemburg, Holandia, Austria, Portugalia i Hiszpania.

Zasadę korzystniejszych dla pracowników warunków zatrudnienia przewiduje dyrektywa dotycząca oddelegowania (artykuł 3 ustęp 7 96/71/WE) :

*Ustępy od 1 do 6 nie będą stanowiły przeszkody dla stosowania korzystniejszych dla pracowników warunków zatrudnienia.*

Obowiązkowe zastosowanie przepisów prawa przyjmującego Państwa Członkowskiego nie może zatem prowadzić do strat z punktu widzenia pracownika oddelegowanego, a podczas trwania oddelegowania, warunki pracy, wynagrodzenia i zatrudnienia powinny być korzystniejsze niż te, z których pracownik korzystałby w kraju pochodzenia.

#### Przykład

- ▶ W stosunku do pracownika oddelegowanego przez hiszpańskiego pracodawcę do pracy w Niemczech zastosowanie mają przepisy prawa niemieckiego. Zgodnie z treścią dyrektywy europejskiej dotyczącej oddelegowania pracowników, chodzi przede wszystkim o punkty wymienione w artykule 3 ustęp 1 dyrektywy 96/71/WE w formie, w



jakiej ujęte one zostały w niemieckim prawie pracy i w niemieckim układzie zbiorowym obowiązującym w sektorze budowlanym. Warto sprawdzić czy władze niemieckie objęły również inne umowy zbiorowe zakresem stosowania dyrektywy dotyczącej oddelegowania pracownika lub uznały inne przepisy prawa niemieckiego za reguły pierwszeństwa. Pracownik może otrzymać informacje na ten temat od Niemieckiej Konfederacji Związków Zawodowych (Deutscher Gewerkschaftsbund – DGB) i/lub „biur łącznikowych” wskazanych w dyrektywie dotyczącej oddelegowania pracowników.

- ▶ Pracownik mieszkający w Hiszpanii został oddelegowany do pracy w Niemczech przez swojego hiszpańskiego pracodawcę, jednak w kwestiach prawa pracy podlega przepisom prawa hiszpańskiego. Pomimo tego, stosunek pracy podlega prawdopodobnie wiążącym przepisom niemieckiego prawa pracy (niemieckie przepisy wymuszające swoje zastosowanie w zakresie prawa pracy). Istotne jest ustalenie, które dziedziny niemieckich przepisów w zakresie prawa pracy uznawane są za zasady pierwszeństwa. Oddelegowany pracownik hiszpański powinien zasięgnąć informacji zwracając się do Niemieckiej Konfederacji Związków Zawodowych (Deutscher Gewerkschaftsbund – DGB) i/lub „biur łącznikowych” wskazanych w dyrektywie dotyczącej oddelegowania pracowników.

#### 8.4.3 Wyroki ETS w sprawie oddelegowania pracowników

Zgodnie z treścią preambuły do dyrektywy 96/71/WE dotyczącej oddelegowania pracowników, usuwanie przeszkód ograniczających swobodny przepływ osób i usług stanowi jeden z celów Wspólnoty (motyw 1); ograniczenia w oparciu o narodowość lub kraj zamieszkania są niedopuszczalne (motyw 2). Ponadto, czytamy co następuje (motyw 5):

*„Promocja świadczenia usług ponad granicami państwowymi wymaga uczciwej konkurencji i środków gwarantujących poszanowanie praw pracowniczych”.*

W serii decyzji (Viking, Laval, Rüffert, Komisja / Luksemburg), Trybunał Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich (ETS) zajął się stosunkiem pomiędzy podstawowymi wolnościami na jednolitym rynku a ochroną pracowników, a także przysługującymi im podstawowymi prawami socjalnymi<sup>10</sup>:

- Sprawa C-348/05 VIKING (wyrok ETS z dnia 11.12.2007): fińska spółka armatorów Viking Line chciała zmienić banderę jednego z promów i zarejestrować go w Estonii, gdzie obowiązywał niższy poziom zarobków. Fiński związek zawodowy marynarzy (ITF) próbował w tym przeszkodzić. ETS uznał groźby wszczęcia działań związkowych za przykład ograniczenia swobody przedsiębiorczości zgodnie z treścią artykułu 43 TWE (obecnie artykuł 49 TFUE).
- Sprawa C-341/05 LAVAL (wyrok ETS z dnia 18.12.2007): łotewski pracodawca, firma Laval, oddelegowała swoich pracowników z Łotwy do Szwecji w celu wykonania prac budowlanych. Firma Laval zawarła układ zbiorowy z łotewskim związkiem zawodowym pracowników sektora budowlanego, ale nie ze szwedzkim związkiem zawodowym. Aby

<sup>10</sup> Więcej na ten temat, patrz: Friedrich-Ebert-Stiftung (Ed.): Der EuGH und das soziale Europa. Für eine Aufwertung sozialer Grundrechte im EU-Rechtssystem. [ETS a Europa socjalna. Rewaloryzacja socjalnych prawa podstawowych w UE], maj 2009, w szczególności Alexander Schulz: Der Europäische Gerichtshof und das soziale Europa [Trybunał Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich, str. 3 i kolejne, oraz Franz C. Mayer: Der EuGH und das soziale Europa [ETS a Europa socjalna], str. 16 - 19



doprowadzić do zawarcia takiego układu, szwedzkie związki zawodowe podjęły działania zgodne przepisami prawa szwedzkiego. Laval wystąpił wówczas do ETS. W swoim wyroku ETS potwierdził, że związki zawodowe mają prawo podejmować działania służące zapobieganiu zjawiska dumpingu socjalnego. Jednak w tym konkretnym przypadku, ETS doszedł do wniosku, że zgodnie z treścią dyrektywy dotyczącej oddelegowania pracowników, dane Państwo Członkowskie nie ma prawa poddawać świadczenia usług na swoim terytorium obowiązkowi przestrzegania zasad określających warunki pracy i zatrudnienia, które wykraczają poza wiążące przepisy prawa określające minimalny poziom ochrony. Poziom ten mógłby zostać określony jeżeli dane państwo ustaliłoby wysokość minimalnej pensji. Tymczasem, jeśli w zainteresowanym państwie nie obowiązuje ustalona wysokość minimalnej pensji (np. w Szwecji, gdzie negocjacje dotyczące wynagrodzeń prowadzone są wyłącznie przez partnerów społecznych w ramach negocjacji zbiorowych), działania związków zawodowych służące ochronie pracowników nie są uzasadnione.

- Sprawa C-346/06 RÜFFERT (wyrok ETS z dnia 03.04.2008): w trakcie budowy placówki penitencjarnej w Dolnej Saksonii, niemiecka firma budowlana zatrudniła podwykonawcę polskiego, który płacił swoim pracownikom wynagrodzenie niższe niż to, które ustalono w oparciu o zbiorowy układ pracy w Niemczech. Działanie to było sprzeczne z przepisami prawa o udzielaniu zamówień publicznych obowiązującymi na terytorium Dolnej Saksonii, zgodnie z którymi udzielanie zamówień publicznych uzależnione jest od tego, czy wynagrodzenie wypłacane w miejscu wykonania pracy zostało ustalone na podstawie umowy zbiorowej. ETS uznał, że land Dolnej Saksonii nie mógł wymagać przestrzegania ustalonej wysokości wynagrodzeń w trakcie udzielania zamówień publicznych jeżeli nie zostały one uznane za obligatoryjne. Trybunał Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich skrytykował między innymi fakt, iż przepis ten dotyczył wyłącznie sektora publicznego.
- Sprawa C-319/06 „Komisja przeciw Luksemburgowi” (wyrok ETS z dnia 19.06.2008): w tym przypadku chodziło o rozporządzenie prawne obowiązujące w Luksemburgu, zgodnie z którym wynagrodzenie powinno być automatycznie dostosowane do rosnących kosztów utrzymania, nawet w przypadku pracowników oddelegowanych. Indeksacja ta powinna dotyczyć wszystkich pensji, w tym pensji nie należących do kategorii wynagrodzeń minimalnych. To właśnie potępił ETS jako działanie wykraczające poza zakres określony przepisami artykułu 3 ustęp 1 lit. c) dyrektywy o oddelegowaniu pracowników („minimalne stawki płacy,”). Luksemburg kierował się klauzulą zawartą w artykule 3 ustęp 10 dyrektywy o oddelegowaniu pracowników, zgodnie z którą Państwa Członkowskie mogą, z uwagi na przyczyny natury publicznej, stosować inne aspekty niż wymienione w artykule 3 ustęp 1. ETS nie zgodził się jednak z tym rozumowaniem.

Kiedy powstawała, dyrektywa o oddelegowaniu pracowników<sup>11</sup> uznawana była powszechnie za ważny instrument w walce z dumpingiem socjalnym, to znaczy z nieuczciwą konkurencją w oparciu o poziom wynagrodzeń i warunki pracy pracowników stosowane przez świadczących usługi pochodzących z innych Państw Członkowskich na rynku (pracy) państwa przyjmującego. Powyższe cztery wyroki ETS stawiają jednak pytanie o to, czy dyrektywa może służyć bezpośrednio do narzucenia zasady „Takie same warunki wynagrodzenia i pracy na tych samych stanowiskach i w tym samym miejscu”. W sprawach Laval, Rüffert i Komisja przeciw Luksemburgowi, ETS zinterpretował dyrektywę o oddelegowaniu pracowników jako dyrektywę maksymalną w zakresie aspektów podlegających uregulowaniu, poziomu ochrony,

<sup>11</sup> Więcej na ten temat, patrz: Dyrektywa o oddelegowaniu pracowników: propozycje i przegląd – rezolucja przyjęta 9 i 10 marca 2010 przez Komitet Wykonawczy Konfederacji Europejskiej

jakiego można wymagać oraz metod, którymi można się posłużyć w celu zagwarantowania, że warunki zatrudnienia zostają poszanowane przez wszystkie przedsiębiorstwa krajowe i zagraniczne w danym regionie lub sektorze.

W odpowiedzi na to, EKZZ zażądała dołączenia do traktatów protokołu na rzecz postępu socjalnego, określającego jasno, że wszystkie przepisy traktatów muszą być interpretowane z poszanowaniem podstawowych praw i łączyć tę zasadę z szerszą koncepcją postępu socjalnego i harmonizacji warunków pracy i systemów socjalnych. Nowe traktaty UE stanowią wyraźnie w artykule 3 ustęp 3:

*Unia (...) podejmuje działania (...) na rzecz silnie konkurencyjnej społecznej gospodarki rynkowej, której celem jest pełne zatrudnienie i postęp społeczny.*

## Rozdział 9: Pracownik migrujący

### 9.1 Komu przysługuje status pracownika migrującego?

Termin „pracownik migrujący” oznacza pracownika, który zamieszkiwał i pracował w kilku Państwach Członkowskich, i który mieszka i pracuje w ostatnim z nich.

Przykład

- ▶ Irlandzka pielęgniarka zostaje zaangażowana za pośrednictwem sieci EURES do pracy w szpitalu w Danii i w związku z powyższym przeprowadza się do tego kraju. Zasady wynikające z prawa wspólnotowego zapewniają jej swobodny dostęp do duńskiego rynku pracy i gwarantują jej utrzymanie praw socjalnych, które uzyskała ona poprzednio w Irlandii.

### 9.2 Prawo pobytu i dostęp do rynku pracy

Artykuły 1 do 6 rozporządzenia 1612/68 gwarantują „swobodny przepływ” obywateli EOG na „jednolitym” rynku pracy (patrz rozdział 2). Pracownicy ci mogą wykonywać pracę bez pozwolenia na pracę w dowolnym Państwie Członkowskim.

Obywatele spoza EOG, czyli z „państw trzecich”, nie korzystają z tej swobody przepływu. W przypadku, gdy jeden z obywateli EOG migruje razem z rodziną do innego Państwa Członkowskiego, również członkowie jego rodziny mają prawo do podjęcia pracy w tym Państwie Członkowskim w oparciu o te same warunki, które obowiązują w stosunku do pracownika (artykuł 23 dyrektywy 2004/38/WE dotyczącej prawa pobytu). Prawo to nabywa się niezależnie od narodowości zainteresowanych osób, które mogą być zatem obywatelami spoza EOG.

W nowym Państwie Członkowskim pracownik migrujący automatycznie nabywa prawo do tych samych przywilejów socjalnych i podatkowych jakie przysługują pracownikom krajowym (artykuł 7 ustęp 2 rozporządzenia 1612/68). Jeżeli pracownik krajowy zatrudniony w konkretnym sektorze w danym kraju korzysta na przykład z prawa do wyższej podstawy wynagrodzenia w związku ze swoim stażem pracy, lata przepracowane w porównywalnym sektorze w innym Państwie Członkowskim powinny zostać uznane i uwzględnione (wyrok C-15/96 Schöning-Kougebetopoulou).

Kiedy obywatel EOG pracuje w danym Państwie Członkowskim, ma on prawo tam zamieszkiwać, zgodnie z treścią dyrektywy 2004/38/WE transponowanej do przepisów prawa



krajowego. W okresie pierwszych pięciu lat, kiedy zainteresowana osoba zachowuje status pracownika (lub „równoważny”, zgodnie z treścią artykułu 7 ustęp 3 dyrektywy 2004/38/WE), korzysta ona z prawa pobytu w kraju przyjmującym. Po upływie 5 lat pobytu w tym Państwie Członkowskim, nabywa ona prawo do pobytu stałego. Prawo do pobytu stałego można utracić wyłącznie w konsekwencji nieobecności w kraju przyjmującym przez okres ponad dwóch kolejnych lat.

Przykład :

- ▶ Irlandzka pielęgniarka i jej rodzina – nawet, jeżeli jej członkowie nie są obywatelami EOG – nie potrzebują pozwolenia na pracę aby zostać zatrudnionymi w Danii. W materii warunków pracy, pielęgniarka ta musi być traktowana na równi z pielęgniarką pochodzenia duńskiego. Jeżeli w duńskim sektorze usług medycznych obowiązują przywileje przysługujące pielęgniarkom w związku z ich stażem pracy, oceniając prawo tej pielęgniarki do przywilejów należy uwzględnić jej lata pracy na tym stanowisku w Irlandii. Jeżeli podpisano z nią umowę na czas nieokreślony, przysługuje jej również prawo pobytu w Danii przez przynajmniej 5 lat. W przypadku przedłużenia działalności zawodowej, otrzymuje ona stałe prawo pobytu w tym kraju.

Rozdziały 2 (Swobodny przepływ pracowników) i 6 (Prawo pobytu) niniejszego przewodnika przedstawiają te kwestie w sposób bardziej pogłębiony.

## 9.3 Zabezpieczenie społeczne

### 9.3.1 Przepisy prawa właściwego w materii zabezpieczeń społecznych

Osoba pracująca w Państwie Członkowskim podlega również systemowi zabezpieczenia społecznego obowiązującego w tym państwie (*lex loci laboris*, zgodnie z treścią artykułu 11 ustęp 3, lit. a) rozporządzenia (WE) nr 883/2004). Ustawodawstwo danego Państwa Członkowskiego nie może ograniczyć obywatelom Unii dostępu do systemu zabezpieczeń społecznych w oparciu o warunki odnoszące się narodowości lub miejsca zamieszkania.

Różne przepisy dotyczące ubezpieczenia chorobowego, wypadków przy pracy i chorób zawodowych, inwalidztwa, emerytur, bezrobocia i świadczeń rodzinnych zostały omówione w Rozdziale 3 niniejszego Przewodnika.

Rozdział 13 wyjaśnia w jaki sposób i gdzie pracownik migrujący objęty jest systemem zabezpieczenia społecznego jeżeli otrzymuje jedno lub kilka świadczeń z tytułu emerytury lub renty z różnych Państw Członkowskich.

### 9.3.2 Bezrobocie

Pracownik migrujący, który pracował już w swoim nowym państwie zamieszkania, i który traci pracę, ma z reguły prawo do świadczeń z tytułu bezrobocia w nowym państwie zamieszkania i zatrudnienia.

Niemniej jednak każde Państwo Członkowskie posiada własne przepisy prawne regulujące kwestię bezrobocia. Najczęściej świadczenia z tytułu bezrobocia, podobnie jak długość okresu korzystania z nich, są uzależnione od minimalnej liczby godzin, dni, miesięcy lub lat, jakie pracownik przepracował w danym Państwie Członkowskim w konkretnym okresie czasu. Podczas przejścia z jednego systemu zabezpieczeń społecznych do innego, pracownik migrujący narażony jest na ryzyko powstania luk w ubezpieczeniu, szczególnie w sytuacji, gdy niedługo po przyjeździe do nowego państwa zamieszkania i zatrudnienia traci pracę. Z tego powodu rozporządzenie (WE) nr 883/2004 przewiduje w artykule 61 sumowanie

okresów ubezpieczenia i zatrudnienia, co pozwala uniknąć luk w prawie do świadczeń z tytułu bezrobocia.

Aby udowodnić, że poprzednio był ubezpieczony jako pracownik innego Państwa Członkowskiego, pracownik migrujący potrzebuje formularza U1. Formularz U1 stanowi oświadczenie o okresach, jakie należy uwzględnić aby uzyskać prawo do świadczeń z tytułu bezrobocia. Formularz należy przedłożyć w kasie dla bezrobotnych nowego państwa zatrudnienia wraz z wnioskiem o przyznanie świadczeń z tytułu bezrobocia. Rozsądnym wydaje się wystąpienie o formularz U1 przed wyjazdem pracownika z Państwa Członkowskiego, w którym był dotychczas ubezpieczony.

W większości Państw Członkowskich wysokość świadczenia z tytułu bezrobocia obliczana jest w oparciu o dotychczas otrzymywane wynagrodzenie. W przypadku pracownika migrującego, obliczenia dokonuje się w oparciu o treść artykułu 62 rozporządzenia (WE) nr 883/2004. Kompetentna instytucja (kasa dla bezrobotnych) danego Państwa Członkowskiego (państwa zamieszkania), którego przepisy prawne stanowią, że wysokość dotychczasowego wynagrodzenia stanowi podstawę do obliczenia wysokości świadczeń, uwzględnia wyłącznie wynagrodzenie, które pracownik migrujący pobierał z tytułu ostatniego zatrudnienia, zgodnie z przepisami tego ustawodawstwa.

- Irlandzka pielęgniarka pracowała przez okres 5 lat w Irlandii. Po przepracowaniu 4 miesięcy w Danii zostaje zwolniona. W Danii pracownicy, którzy tracą pracę mają prawo do zasiłku dla bezrobotnych, którego wysokość zależy od zarobków pod warunkiem, że w okresie 3 lat wykonywali oni przez okres 52 tygodni pracę najemną, od której odprowadzano składki na ubezpieczenie. Jeżeli irlandzka pielęgniarka może udowodnić, w oparciu o formularz U1, że przed przybyciem do Danii przepracowała 5 lat w Irlandii, okresy ubezpieczenia opłaconego w Irlandii powinny zostać uznane i skumulowane przez duńską kasę dla bezrobotnych razem z okresami ubezpieczenia w Danii. Formularz U1 jest dostarczany przez irlandzki Social Welfare Office. Przy obliczaniu wysokości zasiłku dla bezrobotnych uwzględnia się wyłącznie wysokość wynagrodzenia otrzymywanego w Danii.

Przykład :

- Załóżmy, że irlandzka pielęgniarka pracowała poprzednio przez okres 5 lat w Irlandii. Po przepracowaniu 4 miesięcy w Danii zostaje zwolniona w związku z restrukturyzacją. W Danii pracownicy, którzy tracą pracę mają prawo do zasiłku dla bezrobotnych, którego wysokość zależy od zarobków jeżeli w okresie 3 lat wykonywali przez okres 52 tygodni pracę najemną, od której odprowadzano składki na ubezpieczenie. Jeżeli irlandzka pielęgniarka może ustalić, w oparciu o formularz U1, że przed przybyciem do Danii przepracowała 5 lat w Irlandii, okresy ubezpieczenia opłaconego w Irlandii powinny zostać uznane i skumulowane przez duńską kasę dla bezrobotnych razem z okresami ubezpieczenia w Danii. Formularz U1 jest dostarczany przez irlandzki Social Welfare Office. Przy obliczeniu wysokości zasiłku dla bezrobotnych uwzględnia się wyłącznie wysokość wynagrodzenia otrzymywanego w Danii.

Jeżeli w celu poszukiwania bezrobotny pracownik migrujący pragnie powrócić do swojego poprzedniego państwa zamieszkania lub udać się do innego Państwa Członkowskiego, może on eksportować swoje świadczenia z tytułu bezrobocia przez 3 miesiące (artykuł 64 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 ; patrz Rozdział 12 „Bezrobotny migrujący pracownik europejski”.



## Rozdział 10: Pracownik przygraniczny

### 10.1 Komu przysługuje status pracownika przygranicznego?

Pracownik przygraniczny to osoba pracująca w jednym Państwie Członkowskim (państwo zatrudnienia) i mieszkająca w innym Państwie Członkowskim (państwo zamieszkania). Kluczowe znaczenie ma to, że w trakcie zatrudnienia zachowuje on swoje normalne miejsce zamieszkania poza terytorium państwa zatrudnienia. Jeżeli pracownik przygraniczny przeprowadza się do państwa zatrudnienia, staje się pracownikiem migrującym (patrz rozdział 9). Osoba, która przeprowadza się do sąsiedniego kraju i kontynuuje pracę w swoim państwie zatrudnienia będącym państwem pochodzenia, również staje się pracownikiem przygranicznym.

Koncepcja „normalnego” miejsca zamieszkania nie wyklucza, że pracownik przygraniczny, z przyczyn praktycznych, posiada również drugie miejsce zamieszkania (tymczasowe) w państwie zatrudnienia.

Przykład

- ▶ Mieszkaniec Salzburga (Austria), który pracuje jako laborant w firmie farmaceutycznej w Niemczech, ale nie przeprowadził się do Niemiec, jest pracownikiem przygranicznym, niezależnie od tego, że w trakcie tygodnia pracy mieszka na terytorium Niemiec. Przepisy prawa wspólnotowego gwarantują mu swobodny dostęp do niemieckiego rynku pracy i zapobiegają utracie praw socjalnych, jakie zdobył w Austrii.

W zależności od prawa właściwego, pracownik przygraniczny może również otrzymać status pracownika przygranicznego. W takim przypadku, przepisy prawa będą również zawierać definicję pracownika przygranicznego. Specyficzny status pracownika przygranicznego, który z tego wynika, obejmuje prawa i/lub obowiązki, które z reguły odbiegają od ogólnie obowiązujących zasad. Definicja pracownika przygranicznego zawarta w rozporządzeniu (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego jest szersza niż tak, która figuruje – w danym przypadku – w umowach zapobiegających podwójnemu opodatkowaniu, co często prowadzi do zamieszania podczas interpretacji i błędnych wniosków. Niezwykle ważne jest zatem rozróżnienie pomiędzy podatkowymi i socjalnymi aspektami zatrudnienia.

#### 10.1.1 Zabezpieczenie społeczne

Rozporządzenie koordynujące 883/2004 przewiduje kilka specyficznych zasad w odniesieniu do pracowników przygranicznych, szczególnie w zakresie sytuacji, w których pracownik przygraniczny może poddać się leczeniu w przypadku choroby lub skorzystać z prawa do świadczeń z tytułu całkowitego bezrobocia.

Artykuł 1 ustęp f rozporządzenia (WE) nr 883/2004 stanowi o tym kogo uznaje się za pracownika przygranicznego. Chodzi o pracownika przygranicznego, który z założenia powraca każdego dnia, lub przynajmniej raz w tygodniu, do swojego państwa zamieszkania.

Artykuł 1 ustęp f rozporządzenia (WE) nr 883/2004

*określenie „pracownik przygraniczny” oznacza każdą osobą wykonującą pracę najemną lub na własny rachunek w Państwie Członkowskim, która zamieszkuje na terytorium innego Państwa Członkowskiego, gdzie co do zasady powraca każdego dnia lub co najmniej raz w tygodniu ...*

Pracownicy zamieszkujący głównie w państwie zatrudnienia i powracający do swojego państwa pochodzenia rzadziej niż raz w tygodniu są uważani za nieprzygranicznych. W odróżnieniu od pracowników przygranicznych, nie przysługuje im prawo do świadczeń rzeczowych w ramach ubezpieczenia chorobowego. Pracownicy nieprzygraniczni mają jednak prawo wyboru świadczenia z tytułu bezrobocia w państwie zamieszkania lub w państwie zatrudnienia.

W przypadku natychmiastowego powrotu do państwa zamieszkania, pracownik nieprzygraniczny musi zarejestrować się w miejscowym urzędzie pracy (kasa dla bezrobotnych). Pracownikowi nieprzygranicznemu przysługuje prawo do świadczeń z tytułu bezrobocia zgodnie z zasadami obowiązującymi w państwie zatrudnienia. Obliczenie wysokości świadczeń z tytułu bezrobocia odbywa się zgodnie z zasadami obowiązującymi w państwie zatrudnienia (artykuł 65 ustęp 5 (a) rozporządzenia (WE) nr 883/2004).

Pracownik nieprzygraniczny, który nie powraca do swojego państwa zamieszkania ma obowiązek rejestracji w urzędzie pracy w Państwie Członkowskim, którego ustawodawstwu podlegał ostatnio. Pracownikowi nieprzygranicznemu przysługuje prawo do świadczeń z tytułu bezrobocia zgodnie z zasadami obowiązującymi w państwie zatrudnienia. Obliczenie wysokości świadczeń z tytułu bezrobocia odbywa się zgodnie z zasadami obowiązującymi w państwie zatrudnienia. W przypadku powrotu do państwa zamieszkania i po udowodnieniu prawa przysługującego w państwie zatrudnienia, zastosowanie ma artykuł 64 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 (eksport świadczenia z tytułu bezrobocia przez okres trzech miesięcy).

### **10.1.2 Podatki**

Nawet jeżeli Model konwencji OECD nie przewiduje specyficznych przepisów dotyczących pracowników przygranicznych, umowy dwustronne zapobiegające podwójnemu opodatkowaniu mogą uwzględniać zagadnienia związane z „pracownikami przygranicznymi”.

Jeżeli dana umowa dwustronna zapobiegająca podwójnemu opodatkowaniu przewiduje specjalny system obejmujący swoim zasięgiem pracowników przygranicznych, przyjmuje się w niej zazwyczaj dużo bardziej rygorystyczną definicję niż ta, która ma zastosowanie w kontekście zabezpieczenia społecznego (artykuł 1 ustęp f rozporządzenia (WE) nr 883/2004). Poza kryteriami regularności, definicje te określają często warunki geograficzne: ruch wahałowy pomiędzy miejscem zamieszkania a miejscem pracy musi przebiegać wewnątrz strefy przygranicznej, która została jasno i obiektywnie określona.

Specyficzny status pracowników przygranicznych, który z tego wynika obejmuje prawa i/lub obowiązki, które z reguły odbiegają od obowiązującej zasady, to znaczy zasady państwa zatrudnienia. W zakresie podatków, pracownik przygraniczny płaci w swoim państwie zamieszkania podatki od dochodu uzyskanego w państwie zatrudnienia.

### **10.1.3 Brak koordynacji**

Korzystanie z różnych definicji pracownika przygranicznego prowadzi czasami do braku koordynacji. Może się zdarzyć, że pracownik jest objęty systemem zabezpieczenia socjalnego w państwie zatrudnienia, a jego dochody są opodatkowane w państwie zamieszkania. Sytuacja ta może być dla niego korzystna lub nie.

## **10.2 Dostęp do rynku pracy**

Artykuły 1 do 6 rozporządzenia 1612/68 gwarantują „swobodny przepływ” obywateli EOG na „jednolitym” rynku pracy. Pracownicy ci mogą zatem pracować bez pozwolenia w każdym

innym Państwie Członkowskim, przy czym nadal obowiązują pewne ograniczenia w stosunku do obywateli Rumunii i Bułgarii (por. Rozdział 2 niniejszego Przewodnika). Zgodnie z treścią rozporządzenia nr 1612/68, obywatele EOG, niezależnie od ich narodowości (przy czym muszą być obywatelami EOG), prowadzący działania na terytorium innego Państwa Członkowskiego niż ich państwo zamieszkania, korzystają z tych samych praw co pracownicy krajowi. Rozporządzenie nr 1612/68 dotyczące swobodnego przepływu pracowników ma również zastosowanie w stosunku do pracowników przygranicznych.

Obywatele spoza EOG, czyli obywatele „państw trzecich”, nie mogą korzystać z tej swobody przemieszczania się.

Przykład :

- ▶ Pracownik narodowości francuskiej mieszkający we Francji może pracować bez pozwolenia na pracę w Belgii nawet jeżeli tam nie mieszka. W innej sytuacji znajduje się jego algierska małżonka, jeżeli nie przyjęła ona francuskiego obywatelstwa i/lub jeżeli rodzina nie przeprowadziła się do Belgii. W tym ostatnim przypadku mamy do czynienia z „pracownikami migrującymi” (patrz rozdział 9). Jeżeli rodzina przeprowadzi się do Belgii, małżonka francuskiego pracownika otrzyma prawo do pracy, zgodnie z treścią artykułu 23 dyrektywy 2004/38/WE dotyczącej prawa pobytu.

## 10.3 Zabezpieczenie społeczne

### 10.3.1 Prawodawstwo właściwe w zakresie zabezpieczenia społecznego

Zgodnie z treścią artykułu 11 ustęp 3, lit. a) rozporządzenia (WE) nr 883/2004, pracownik przygraniczny jest objęty systemem zabezpieczenia społecznego w kraju zatrudnienia. Jeżeli poprzednio był objęty systemem zabezpieczenia społecznego w innym Państwie Członkowskim – na przykład w Państwie Członkowskim, w którym mieszka, ponieważ wcześniej w nim pracował - „przenosi się” on z jednego systemu zabezpieczenia społecznego do innego, zachowując przy tym swoje normalne miejsce pobytu (miejsce zamieszkania) w pierwotnym Państwie Członkowskim (państwo zamieszkania).

Możemy rozsądnie założyć, że utrzymuje on bliskie relacje osobiste ze swoim państwem zamieszkania. Jest w nim regularnie obecny. W większości przypadków mieszka tam jego rodzina. Niewykluczone zatem, że woli spędzać w swoim państwie zamieszkania okresy „trudne”, na przykład okres choroby, inwalidztwa i/lub bezrobocia. Pracownicy przygraniczni nie są jedynymi zainteresowanymi. Jeżeli ustawodawstwo europejskie nie oferuje w tym zakresie potrzebnych gwarancji, swobodny przepływ osób może być utrudniony. Rozporządzenie (WE) nr 883/2004 przewiduje zatem całą serię przepisów praktycznych. Należy również zaznaczyć, że rozporządzenie koordynujące zakłada w swoich praktycznych przepisach dużo mniejszą „swobodę wyboru” dla pracowników przygranicznych.

### 10.3.2 Ubezpieczenie zdrowotne i rodzicielskie

#### 10.3.2.1 Świadczenia zdrowotne

Z reguły pracownik przygraniczny ma prawo do korzystania ze świadczeń zdrowotnych w Państwie Członkowskim, w którym jest zobowiązany do opłacania składek na ubezpieczenie, a zatem w państwie zatrudnienia.

Pracownik i jego rodzina zachowują jednak bliskie związki osobiste ze swoim krajem zamieszkania, muszą zatem mieć tam prawo do korzystania z opieki medycznej. Pracownik transgraniczny lub przygraniczny, podobnie jak członkowie jego rodziny, są objęci

ubezpieczeniem w jego państwie zatrudnienia (właściwe Państwo Członkowskie). W zakresie świadczeń zdrowotnych, państwo zamieszkania, a nie właściwe Państwo Członkowskie, określa to, kogo uznaje się za członka rodziny.

Artykuł 17 rozporządzenia (WE) nr 883/2004: Miejsce zamieszkania w innym Państwie Członkowskim niż właściwe Państwo Członkowskie

*Ubezpieczony lub członkowie jego rodziny, którzy mają miejsce zamieszkania w innym Państwie Członkowskim niż państwo właściwe Państwo Członkowskie, otrzymują w Państwie Członkowskim, w którym mają miejsce zamieszkania, świadczenia rzeczowe udzielane, w imieniu właściwej instytucji, przez instytucję miejsca zamieszkania, zgodnie z przepisami stosowanego przez nią ustawodawstwa tak, jak gdyby byli oni ubezpieczeni na mocy tego ustawodawstwa.*

Zgodnie z treścią artykułu 18 ustęp 2, członkowie rodziny objęci ubezpieczeniem wraz z pracownikiem przygranicznym zyskują automatyczne prawo do korzystania ze świadczeń rzeczowych podczas pobytu we właściwym Państwie Członkowskim. Jednocześnie, jeżeli to Państwo Członkowskie zostało wymienione w Załączniku III do rozporządzenia (WE) nr 883/2004, członkowie rodziny pracownika przygranicznego, którzy mieszkają w tym samym Państwie Członkowskim co pracownik przygraniczny, mają prawo do świadczeń rzeczowych, których udzielenie okazuje się konieczne z medycznego punktu widzenia podczas ich pobytu we właściwym Państwie Członkowskim.

#### Przykłady

- ▶ Pracownik przygraniczny mieszka w Niemczech i pracuje w Danii (właściwe Państwo Członkowskie). Członkowie rodziny pracownika przygranicznego są również ubezpieczeni w Danii. Członkom rodziny przysługuje jedynie prawo do świadczeń rzeczowych w państwie zamieszkania, to znaczy w Niemczech; nie mają prawa do świadczeń rzeczowych w Danii, ponieważ Dania figuruje w Załączniku III do rozporządzenia (WE) nr 883/2004.
- ▶ Pracownik przygraniczny mieszka w Danii i pracuje w Niemczech (właściwe Państwo Członkowskie). Członkowie rodziny pracownika przygranicznego są również ubezpieczeni w Niemczech. Członkom rodziny przysługuje zarazem prawo do świadczeń rzeczowych w Niemczech, jak i w Danii, ponieważ Niemcy nie figurują w Załączniku III do rozporządzenia (WE) nr 883/2004.

Każdego roku, kasa chorych w państwie zatrudnienia (właściwe Państwo Członkowskie) przekazuje pracownikowi formularz S1 (zaświadczenie o prawie do świadczeń z tytułu choroby i macierzyństwa ubezpieczonego zamieszkałego w innym Państwie Członkowskim niż właściwe Państwo Członkowskie); pracownik może przedłożyć ten formularz ubezpieczycielowi w swoim państwie zamieszkania (kasie chorych).

- ▶ Zgodnie z treścią rozporządzenia (WE) nr 883/2004, prawo wyboru przestaje obowiązywać (nagle) kiedy pracownik przerywa wykonywanie pracy w państwie zatrudnienia (właściwe Państwo Członkowskie) stając się bezrobotnym. Nowe rozporządzenie (WE) nr 883/2004 stanowi tymczasem, że pracownik przygraniczny zachowuje w ograniczonej liczbie sytuacji prawo wyboru.
- ▶ Zgodnie z treścią artykułu 27 rozporządzenia (WE) nr 883/2004, przechodzący na emeryturę pracownik przygraniczny, który otrzymuje wyłącznie świadczenia emerytalne we właściwym Państwie Członkowskim (byłym państwie zatrudnienia), ma automatycznie prawo do świadczeń rzeczowych podczas pobytu we właściwym

Państwie Członkowskim. Dzieje się tak pod warunkiem, że państwo właściwe przyjęło tę zasadę i figuruje w Załączniku IV.

#### Przykłady

- ▶ Emeryt otrzymujący świadczenia z tytułu emerytury w Niemczech mieszka na przykład w Hiszpanii. Opłaca składki na ubezpieczenie zdrowotne w Niemczech. Osoba ta ma prawo do świadczeń rzeczowych w Hiszpanii oraz świadczeń pieniężnych w Niemczech (zasiłek opiekuńczy). Podczas pobytu we właściwym Państwie Członkowskim, to znaczy w Niemczech, nabywa automatycznie prawo do świadczeń rzeczowych w Niemczech, ponieważ kraj ten wymieniony jest w Załączniku IV.
- ▶ Emeryt otrzymujący świadczenia z tytułu emerytury w Danii mieszka we Francji. W Danii nie opłaca składek na ubezpieczenie zdrowotne ponieważ duński system zabezpieczenia społecznego finansowany jest z podatków. Osoba ta ma prawo do świadczeń rzeczowych we Francji. Nie opłaca ono składek na ubezpieczenie zdrowotne we Francji, ale może nabyć dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne. Dania zwraca emerytowi koszty poniesione w związku ze świadczeniami rzeczowymi we Francji. Podczas pobytu we właściwym Państwie Członkowskim, to znaczy w Danii, nie ma on prawa do korzystania ze świadczeń rzeczowych bez uzyskania zgody duńskiej kasy chorych, ponieważ Dania nie została ujęta w Załączniku IV (artykuł 19 rozporządzenia (WE) nr 883/2004).

Artykuł 28 rozporządzenia (WE) nr 883/2004: Zasady szczególne dotyczące emerytowanych pracowników przygranicznych

*1. Pracownik przygraniczny, który przechodzi na emeryturę, jest uprawniony w przypadku choroby, do dalszego uzyskiwania świadczeń rzeczowych w Państwie Członkowskim, w którym ostatnio wykonywał pracę najemną lub pracę na własny rachunek, w zakresie, w jakim jest to kontynuacja opieki, która zaczęła się w tym Państwie Członkowskim. Określenie „kontynuacja opieki” oznacza dalsze badanie, diagnozowanie i leczenie choroby.*

*2. Emeryt lub rencista, który w okresie pięciu lat poprzedzających datę uzyskania emerytury lub świadczenia z tytułu inwalidztwa wykonywał pracę najemną lub pracę na własny rachunek przez co najmniej dwa lata jako pracownik przygraniczny, jest uprawniony do świadczeń rzeczowych w Państwie Członkowskim, w którym wykonywał taką pracę jako pracownik przygraniczny, jeżeli to Państwo Członkowskie oraz Państwo Członkowskie, w którym znajduje się instytucja właściwa odpowiedzialna za koszty świadczeń rzeczowych udzielanych emerytowi lub renciście w Państwie Członkowskim, w którym ma on miejsce zamieszkania, tak wybrało i jest wymienione w załączniku V.*

#### Przykłady

- ▶ Pracownik przygraniczny mieszka we Francji i pracuje przez dziesięć lat w Niemczech. Traci zdolność do wykonywania działalności zarobkowej i korzysta z prawa do niemieckiej i francuskiej renty inwalidzkiej (proporcjonalnej). W przypadku choroby, ma on również prawo do świadczeń rzeczowych we Francji, ponieważ Francja i Niemcy figurują na liście zawartej w załączniku V.
- ▶ Pracownik przygraniczny mieszka w Holandii i pracuje przez dziesięć lat w Niemczech. Traci zdolność do wykonywania działalności zarobkowej i korzysta z prawa do niemieckiej i holenderskiej renty inwalidzkiej (proporcjonalnej). W przypadku choroby,

nie ma on prawa do świadczeń rzeczowych w Niemczech, ponieważ Holandia i Niemcy figurują wspólnie na liście zawartej w załączniku V.

### 10.3.2.2 Zasiłki chorobowe

Pracownik przygraniczny ma z reguły prawo do zasiłku chorobowego w Państwie Członkowskim, w którym opłacane są za niego składki, a zatem w państwie zatrudnienia. Niektóre Państwa Członkowskie stosują okresy karencji w przypadku prawa do wypłaty pensji w przypadku choroby i/lub do zasiłku chorobowego. Są to w szczególności następujące kraje: Belgia, Dania, Finlandia, Francja, Irlandia, Norwegia i Austria. Artykuł 6 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 chroni pracownika przygranicznego przed lukami, jakie mogą powstać w jego prawie do otrzymania wynagrodzenia w przypadku choroby i/lub do zasiłku chorobowego. Szczególnie istotne jest zatem terminowe przedłożenie dokumentu S1.

W przypadku zasiłku chorobowego, rozporządzenie koordynujące 883/2004 nie przewiduje możliwości wyboru pomiędzy państwem zamieszkania a państwem zatrudnienia. Artykuł 21 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 stanowi, że w przypadku choroby zasiłek chorobowy i wynagrodzenie mogą być wypłacane w innym Państwie Członkowskim (kraju zamieszkania). Oznacza to, że pracownik przygraniczny może przebywać na terytorium swojego państwa zamieszkania otrzymując jednocześnie zasiłek chorobowy z państwa zatrudnienia. W oparciu o umowy zawarte pomiędzy państwem zamieszkania a państwem zatrudnienia, zasiłek ten jest wypłacany bezpośrednio przez kasę chorych kraju zatrudnienia lub pośrednio przez kasę chorych państwa zamieszkania.

Artykuł 21 rozporządzenia (WE) nr 883/2004: Świadczenia pieniężne

*1. Ubezpieczony i członkowie jego rodziny zamieszkujący lub przebywający w Państwie Członkowskim innym niż właściwe Państwo Członkowskie, są uprawnieni do świadczeń pieniężnych wypłacanych przez instytucję właściwą zgodnie ze stosowanym przez nią ustawodawstwem. W drodze umowy między instytucją właściwą a instytucją miejsca zamieszkania lub pobytu, świadczenia takie mogą jednak być wypłacane przez instytucję miejsca zamieszkania lub pobytu na koszt instytucji właściwej zgodnie z ustawodawstwem właściwego Państwa Członkowskiego.*

W zakresie stosowania przepisów niniejszego artykułu, zasady praktyczne, między innymi dotyczące kontroli lekarskiej, są regulowane przepisami artykułów 27 i 87 rozporządzenia wykonawczego (WE) 987/2009 – Świadczenia pieniężne z tytułu niezdolności do pracy w przypadku pobytu lub zamieszkiwania w Państwie Członkowskim innym niż właściwe Państwo Członkowskie (państwo zatrudnienia) – podaje procedury, jakim powinien się poddać ubezpieczony w instytucji państwa zamieszkania i we instytucji państwa właściwego. Istotne znaczenie ma również artykuł 87, ponieważ dotyczy on kontroli medycznej i administracyjnej.

### 10.3.3 Choroby zawodowe: Gdzie pracownicy przygraniczni mogą korzystać z opieki zdrowotnej?

W sytuacji wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, pracownicy przygraniczni korzystają z opieki zdrowotnej w kraju, w którym są ubezpieczeni. Koszt świadczeń pokrywa ubezpieczenie wypadkowe w kraju zatrudnienia, zgodnie z obowiązującymi tam zasadami.

W sytuacji wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, pracownicy przygraniczni mogą jednak również korzystać z opieki zdrowotnej w kraju zamieszkania. Świadczący usługi medyczne w kraju zamieszkania (lekarz, szpital, itd.) dokonuje obliczenia kosztów wraz z



krajowym urzędem łącznikowym, któremu następnie zwracane są koszty związane z udzieloną opieką medyczną z ubezpieczenia wypadkowego w kraju zatrudnienia (pomoc udzielona w formie świadczeń rzeczowych).

Aby skorzystać z opieki zdrowotnej w miejscu zamieszkania w następstwie wypadku przy pracy, z reguły wystarczy dostarczyć dowód bieżącego ubezpieczenia chorobowego (na przykład Europejską kartę ubezpieczenia zdrowotnego – EKUZ).

Dokument DA1 (poprzednio E 123) zaświadczający o ubezpieczeniu zdrowotnym na potrzeby świadczeń rzeczowych jest wydawany wyłącznie po weryfikacji przebiegu wypadku, a następnie wysyłany do urzędu łącznikowego w państwie zamieszkania i/lub do ubezpieczonego.

Uwaga: Po otrzymaniu od lekarza faktury za usługę medyczną, z której skorzystano w następstwie wypadku, należy ją przekazać urzędowi zajmującemu się ubezpieczeniem wypadkowym w kraju zatrudnienia lub międzypaństwowemu urzędowi łącznikowemu w kraju zamieszkania. Organy te sprawdzają, czy ubezpieczenie wypadkowe może pokryć koszty i czy suma na fakturze odpowiada obowiązującym taryfom. Odradza się uiszczanie należności przez osobę zainteresowaną, ponieważ jeżeli suma jest zawyżona, pacjent nie będzie mógł wystąpić o zwrot kwoty, o jaką faktura została zawyżona przez świadczącego usługę (lekarza, fizjoterapeutę, itd.).

## **10.4 Pracownik przygraniczny dotknięty bezrobociem**

### **10.4.1 Świadczenia z tytułu bezrobocia**

Pracownik przygraniczny mógłby wystąpić o przyznanie prawa do świadczeń z tytułu bezrobocia w Państwie Członkowskim, w którym opłacał składki, to znaczy w państwie zatrudnienia (właściwym Państwie Członkowskim). W przypadku całkowitego bezrobocia, zasada ta nie znajduje jednak zastosowania wobec pracowników przygranicznych. Kraj zamieszkania również musi ją natychmiast przyjąć w ramach odpowiedniego systemu zabezpieczeń społecznych. W przypadku innych pracowników przygranicznych, to znaczy tych, którzy przynajmniej raz w tygodniu powracają do miejsca zamieszkania, obowiązuje zasada dająca im prawo wyboru.

W momencie przejścia z jednego systemu zabezpieczeń społecznych do kolejnego, mogą powstać luki w zabezpieczeniu społecznym co wynika z ewentualnych okresów karencji, ale również w związku z tym, że pracownik nie opłacał przez pewien czas, a w niektórych przypadkach nigdy, składek na ubezpieczenie społeczne w swoim kraju zamieszkania. W związku z powyższym, artykuł 61 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 zawiera przepisy dotyczące kumulacji okresów ubezpieczenia, zatrudnienia i pracy na własny rachunek (por. Rozdział 3.5.4).

Ustalając prawo do świadczeń z tytułu bezrobocia, podobnie jak podczas ustalania ich wysokości i czasu trwania, właściwe Państwo Członkowskie (państwo zatrudnienia) musi zatem uwzględnić okresy ubezpieczenia w innych Państwach Członkowskich. Dzięki temu pracownik nie traci praw do świadczeń z tytułu bezrobocia nabytych za granicą. Aby udowodnić, że był poprzednio objęty ubezpieczeniem społecznym jako pracownik innego Państwa Członkowskiego, musi przedłożyć formularz U1 (wcześniej E 301). Formularz ten stanowi dowód dotychczasowych okresów ubezpieczenia, które należy uwzględnić przyznając pracownikowi prawo do świadczeń z tytułu bezrobocia. Należy go przedłożyć, wraz z

wnioskiem o przyznanie świadczeń z tytułu bezrobocia w kasie dla bezrobotnych (urzędzie pracy) Państwa Członkowskiego, w którym pracownikowi przysługuje prawo do świadczeń z tytułu bezrobocia. Pracownik przygraniczny może wystąpić o wydanie formularza U1 we właściwym urzędzie zajmującym się świadczeniami z tytułu bezrobocia Państwa Członkowskiego, w którym był poprzednio ubezpieczony.

W większości Państw Członkowskich wysokość świadczeń z tytułu bezrobocia jest uzależniona od dotychczasowego wynagrodzenia. W przypadku pracownika przygranicznego, obliczenia dokonuje się zgodnie z treścią artykułu 62 rozporządzenia (WE) nr 883/2004. Instytucja właściwa (kasa dla bezrobotnych) w Państwie Członkowskim, którego przepisy prawa stanowią, że wysokość wcześniejszego wynagrodzenia powinna służyć za podstawę do obliczenia wysokości świadczeń uwzględnia wyłącznie wynagrodzenie, które dana osoba pobierała w ostatnim miejscu zatrudnienia.

W przypadku pracownika przygranicznego, obliczenia wysokości świadczeń z tytułu bezrobocia dokonuje się w oparciu o wynagrodzenie, które pracownik otrzymywał w Państwie Członkowskim, którego ustawodawstwu podlegał będąc ostatnio zatrudnionym.

W przypadku całkowitego bezrobocia, należy dokonać rozróżnienia pomiędzy pracownikami transgranicznymi, którzy są zarazem pracownikami przygranicznymi oraz pozostałymi (nieprzygranicznymi). Takiego rozróżnienia nie dokonuje się natomiast w przypadku bezrobocia częściowego lub innych form bezrobocia tymczasowego.

#### **10.4.2 Pracownik przygraniczny, którego dotyczy bezrobocie częściowe lub tymczasowe**

Artykuł 65 rozporządzenia (WE) nr 883/2004: Bezrobotni, którzy zamieszkiwali w Państwie Członkowskim innym niż państwo właściwe

*1. Bezrobotny częściowo lub w pewnych odstępach czasu, który, w okresie swojego ostatniego zatrudnienia lub pracy na własny rachunek miał miejsce zamieszkania w innym Państwie Członkowskim niż właściwe Państwo Członkowskie, pozostaje w dyspozycji urzędów zatrudnienia właściwego Państwa Członkowskiego. Korzysta on ze świadczeń zgodnie z ustawodawstwem właściwego Państwa Członkowskiego, tak jak gdyby zamieszkiwał na terytorium tego państwa. Świadczenia te udzielane są przez instytucję właściwego Państwa Członkowskiego.*

Przykłady

- ▶ Pracownik przygraniczny, który mieszka w Portugalii i pracuje w Hiszpanii (właściwe Państwo Członkowskie) ma prawo, w sytuacji tymczasowego bezrobocia, do hiszpańskich świadczeń z tytułu bezrobocia. Hiszpańska kasa dla bezrobotnych musi również uwzględnić okresy ubezpieczenia w innych Państwach Członkowskich (np. w Portugalii).
- ▶ Pracownik nieprzygraniczny, który mieszka w Portugalii i pracuje w Belgii (właściwe Państwo Członkowskie) ma prawo, w sytuacji tymczasowego bezrobocia, do belgijskich świadczeń z tytułu bezrobocia. Belgijska kasa dla bezrobotnych musi również uwzględnić okresy ubezpieczenia w innych Państwach Członkowskich (np. w Portugalii).

### 10.4.3 Pracownik przygraniczny, którego dotyczy bezrobocie całkowite i definitywne

W sytuacji całkowitego bezrobocia (= ostatecznego zakończenia umowy o pracę), pracownik przygraniczny musi zgłosić się do urzędu pracy (kasy dla bezrobotnych) w swoim państwie zamieszkania (artykuł 65 ustęp 2 rozporządzenia (WE) nr 883/2004).

Artykuł 65 ustęp 2 (1 i 2) rozporządzenia (WE) nr 883/2004:

*Całkowicie bezrobotny, który, w okresie swojego ostatniego zatrudnienia lub pracy na własny rachunek miał miejsce zamieszkania w innym Państwie Członkowskim niż właściwe Państwo Członkowskie, i który nadal mieszka w tym państwie lub powróci do tego państwa, pozostaje w dyspozycji urzędów zatrudnienia Państwa Członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania. Bez uszczerbku dla przepisów art. 64, całkowicie bezrobotny może, dodatkowo, pozostawać w dyspozycji urzędów zatrudnienia państwa, w którym wykonywał swą ostatnią pracę najemną lub pracę na własny rachunek.*

Zgodnie z treścią artykułu 11 ustęp 1c rozporządzenia (WE) nr 883/2004, podlega on ustawodawstwu państwa zamieszkania; innymi słowy, obliczenia wysokości świadczeń z tytułu bezrobocia dokonuje się zgodnie z zasadami obowiązującymi w państwie zamieszkania (artykuł 65 ustęp 5 (a) rozporządzenia (WE) nr 883/2004).

Artykuł 65 ustęp 5 (a) rozporządzenia (WE) nr 883/2004:

*Bezrobotny, o którym mowa w ust. 2 zdanie pierwsze i drugie, otrzymuje świadczenia zgodnie z ustawodawstwem Państwa Członkowskiego, w którym ma on miejsce zamieszkania, tak jak gdyby podlegał temu ustawodawstwu w okresie swojego ostatniego zatrudnienia lub pracy na własny rachunek. Świadczenia te udzielane są przez instytucję miejsca zamieszkania.*

W tym przypadku, uwzględnionym wynagrodzeniem jest to pobierane z tytułu ostatnio wykonywanej działalności w innym Państwie Członkowskim (artykuł 65 ustęp 3 rozporządzenia (WE) nr 883/2004).

Artykuł 65 ustęp 3 rozporządzenia (WE) nr 883/2004:

*Bezrobotny, o którym mowa w ust. 2 zdanie pierwsze rejestruje się jako poszukujący pracy w urzędach zatrudnienia Państwa Członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania, podporządkowuje się organizowanej przez nie procedurze kontrolnej oraz przestrzega warunków określonych na podstawie ustawodawstwa tego Państwa Członkowskiego. Jeżeli decyduje się on także na rejestrację jako poszukujący pracy w Państwie Członkowskim, w którym wykonywał swą ostatnią pracę najemną lub pracę na własny rachunek, przestrzega on zobowiązań mających zastosowanie w tym państwie.*

Przykład

- ▶ Pracownik przygraniczny, który mieszka we Francji i pracuje w Luksemburgu ma prawo, w sytuacji całkowitego i ostatecznego bezrobocia, do francuskich świadczeń z tytułu bezrobocia. Zasada ta ma również zastosowanie jeżeli pracownik nigdy nie był ubezpieczony we Francji i/lub posiada narodowość luksemburską. Świadczenia z tytułu bezrobocia we Francji są obliczane na podstawie wysokości wynagrodzenia pobieranego w Luksemburgu.

Ponadto, pracownik przygraniczny ma możliwość zarejestrowania się jako poszukujący pracy w państwie, w którym ostatnio pracował (artykuł 65 ustęp 2 (2) rozporządzenia (WE) nr 883/2004). Priorytetowe znaczenie ma jednak rejestracja w państwie zamieszkania (artykuł 56 ustęp 2 rozporządzenia (WE) 987/2009).

Artykuł 65 ustęp 2 (2) rozporządzenia (WE) nr 883/2004:

*Bezrobotny, niebędący pracownikiem przygranicznym, który nie powraca do Państwa Członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania, oddaje się do dyspozycji służb zatrudnienia na terytorium Państwa Członkowskiego, którego ustawodawstwu podlegał ostatnio.*

Artykuł 56 ustęp 2 rozporządzenia (WE) 987/2009

*W przypadku gdy ustawodawstwo mające zastosowanie w zainteresowanych państwach członkowskich wymaga od bezrobotnego spełnienia pewnych obowiązków lub podjęcia pewnych działań związanych z poszukiwaniem pracy, pierwszeństwo mają obowiązki lub podejmowane przez bezrobotnego działania związane z poszukiwaniem pracy w państwie członkowskim zamieszkania.*

Prawo do zasiłku z tytułu bezrobocia względem agencji zatrudnienia (kasy dla bezrobotnych) nie jest uzasadnione rejestracją. Nie ma realnej opcji wyboru pomiędzy prawem do zasiłku w państwie zamieszkania i państwie zatrudnienia.

#### **10.4.4 Pracownik nieprzygraniczny dotknięty całkowitym i ostatecznym bezrobociem**

Przez pojęcie pracownika „nieprzygranicznego” rozumie się każdego pracownika, który zamieszkuje przede wszystkim w kraju zatrudnienia i powraca rzadziej niż raz w tygodniu do swojego państwa pochodzenia. Pracownik nieprzygraniczny dysponuje rzeczywistą możliwością wyboru pomiędzy prawem do zasiłku w państwie zamieszkania i państwie zatrudnienia.

W przypadku natychmiastowego powrotu do swojego miejsca zamieszkania, pracownik nieprzygraniczny musi zarejestrować się jako bezrobotny w miejscowym urzędzie pracy (kasie dla bezrobotnych). Pracownikowi nieprzygranicznemu przysługuje prawo do zasiłku dla bezrobotnych zgodnie z przepisami prawa obowiązującymi w państwie zamieszkania. Obliczenie wysokości zasiłku regulują zasady obowiązujące w państwie zamieszkania (artykuł 65 ustęp 5 lit. a) rozporządzenia (WE) nr 883/2004).

Pracownik nieprzygraniczny, który nie powraca do swojego miejsca zamieszkania, musi zarejestrować się jako bezrobotny w urzędzie pracy Państwa Członkowskiego, którego ustawodawstwu podlegał ostatnio. Pracownikowi nieprzygranicznemu przysługuje prawo do zasiłku dla bezrobotnych zgodnie z przepisami prawa obowiązującymi w państwie zatrudnienia, a pracownik nieprzygraniczny podlega przepisom artykułu 64 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 (eksport świadczeń z tytułu bezrobocia przez okres trzech miesięcy).

Przykład

- ▶ Pracownik mieszkający w Paryżu (Francja) i zatrudniony w Berlinie (Niemcy) po natychmiastowym powrocie do kraju ma, w przypadku ostatecznego i całkowitego bezrobocia, prawo do świadczeń we Francji. Okres pobierania świadczeń i ich wysokość regulują obowiązujące we Francji przepisy prawa.



- ▶ Jeżeli pracownik nieprzygraniczny nie powraca do Francji (państwa zamieszkania) i rejestruje się jako poszukujący pracy w niemieckim urzędzie zatrudnienia, przysługuje mu prawo do świadczeń niemieckich, których okres pobierania i wysokość regulują przepisy prawa obowiązujące w Niemczech.
- ▶ Po okresie sześciu miesięcy, w którym pracownik nieprzygraniczny korzystał ze świadczeń z tytułu bezrobocia w Niemczech, rejestruje się on jako bezrobotny w urzędzie pracy we Francji. Początkowo przysługuje mu nadal prawo do świadczeń z tytułu bezrobocia w Niemczech. Po upływie tego okresu, ma prawo do świadczeń we Francji, zgodnie z obowiązującymi w tym kraju przepisami prawa.

## 10.5 Podatki

### 10.5.1 Zasady podatkowe mające zastosowanie w odniesieniu do pracowników przygranicznych

Zasady odnoszące się do podatków stanowią część przepisów „Dwustronnej umowy przeciwdziałającej podwójnemu opodatkowaniu” zawartej przez państwo zamieszkania pracownika przygranicznego i jego państwo zatrudnienia. Model konwencji OECD przyjmuje jako podstawową zasadę państwa zatrudnienia (artykuł 15 ustęp 1 OECD). Jeżeli pracownik przygraniczny wykonuje pracę w państwie zatrudnienia na rzecz pracodawcy z tego samego państwa zatrudnienia, zasada 183 dni (artykuł 15 ustęp 2 OECD) nie stanowi odstępstwa od tej zasady, a dochody podlegają opodatkowaniu w państwie zatrudnienia.

Model konwencji OECD przewiduje specyficzne zasady alokacji dla pewnej liczby pracowników przygranicznych. Jest to między innymi przypadek nauczycieli, urzędników państwowych, kierowców, personelu pływającego i latającego w branży transportu międzynarodowego, itd.

Nawet jeżeli model konwencji OECD tego nie przewiduje, państwa sąsiadujące ze sobą decydują często – chociaż nie zawsze – o przyjęciu umowy zapobiegającej podwójnemu opodatkowaniu, która obejmuje specyficzną zasadę alokacji na rzecz „pracowników przygranicznych”. W takich przypadkach dochody pracownika przygranicznego nie zostają opodatkowane w państwie zatrudnienia, ale w jego państwie zamieszkania.

Niemniej jednak, nie wszyscy pracownicy transgraniczni są uważani za pracowników przygranicznych. Umowy zapobiegające podwójnemu opodatkowaniu wielokrotnie narzucają rygorystyczne kryteria, jeszcze surowsze niż te, które mają zastosowanie w przypadku przepisów prawnych dotyczących zabezpieczenia społecznego (artykuł 1 ustęp b rozporządzenia (WE) nr 883/2004). Poza regularnymi powrotami do swojego państwa zamieszkania, zainteresowany pracownik musi również mieszkać w obrębie ściśle określonej strefy przygranicznej. Umowa zapobiegająca podwójnemu opodatkowaniu jasno wskazuje co w kontekście opodatkowania należy rozumieć przez strefę przygraniczną. Umowa ta określa również gdzie dochody pracownika będą opodatkowane jeżeli mieszka i pracuje w strefach przygranicznych zarazem wykonując na rzecz swojego pracodawcy czynności poza obrębem strefy przygranicznej (na przykład podczas oddelegowania).

### 10.5.2 Przykłady zastosowania reguł podatkowych w przypadku pracowników przygranicznych

**Tak zwana umowa o unikaniu podwójnego opodatkowania pomiędzy Niemcami a Francją**

Sposób traktowania pracowników przygranicznych został zdefiniowany w tak zwanej umowie o unikaniu podwójnego opodatkowania zawartej pomiędzy Francją a Niemcami w lipcu 1959 r., zmienionej ostatnio 21 grudnia 2001 r. Porozumienie to wprowadza ogólną zasadę, zgodnie z którą pracownicy przygraniczni podlegają opodatkowaniu w kraju zamieszkania.

Z punktu widzenia podatków, w oparciu o definicję zawartą w tak zwanej umowie o unikaniu podwójnego opodatkowania zawartej pomiędzy Francją a Niemcami, pracownik przygraniczny musi pracować i mieszkać wewnątrz ustalonej strefy przygranicznej i zgodnie z przyjętą zasadą wracać każdego dnia do swojego miejsca zamieszkania. Traci swój status pracownika przygranicznego jeżeli pracuje przez cały rok w strefie przygranicznej, ale nie wraca do swojego miejsca zamieszkania przez przynajmniej 45 dni, albo jeśli pracuje poza zasięgiem strefy przygranicznej przez ponad 45 dni w roku.

Strefa przygraniczna dla pracowników przygranicznych zamieszkujących we Francji

- Po stronie francuskiej: Wszystkie miasta i osady znajdujące się w następujących departamentach: Bas-Rhin (67), Haut-Rhin (68) i Moselle (57).
- Po stronie niemieckiej: Wszystkie miasta i osady znajdujące się w odległości około 30 km od granicy.

Strefa przygraniczna dla pracowników przygranicznych zamieszkujących w Niemczech

- Dla tych pracowników, strefa przygraniczna obejmuje pas o szerokości około 20 km po obu stronach granicy.

Pracownicy przygraniczni zatrudnieni w sektorze usług publicznych płacą z reguły podatki w państwie zatrudnienia.

Szczegółowe zasady przyjęto w odniesieniu do tymczasowych pracowników przygranicznych.

### **Tak zwana umowa o unikaniu podwójnego opodatkowania pomiędzy Szwajcarią a Niemcami**

Umowa o unikaniu podwójnego opodatkowania zawarta pomiędzy Szwajcarią a Niemcami nie definiuje żadnej strefy przygranicznej. Ustawodawstwo w tej materii opiera się jednak na zasadzie, że w pewnych przypadkach codzienny powrót pracownika do domu nie jest akceptowalny i że pracownik nie jest zatem, w sensie podatkowym, pracownikiem przygranicznym w Szwajcarii:

- Pracownik podlega prawnemu obowiązkowi posiadania miejsca zamieszkania w Szwajcarii.
- Odległość pomiędzy miejscem zamieszkania a miejscem pracy przekracza 110 km.
- Podróż do pracy w jedną stronę trwa ponad 90 minut.
- Pracodawca pokrywa koszty wynajmu lokalu i zakwaterowania pracownika w Szwajcarii.

Niemieccy pracownicy przygraniczni w Szwajcarii, którzy z powodów zawodowych nie powracają do swojego miejsca zamieszkania przez więcej niż 60 dni w roku kalendarzowym (w przypadku umów na część etatu liczba dni ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu), podlegają opodatkowaniu w Szwajcarii.

### **Tak zwana umowa o unikaniu podwójnego opodatkowania pomiędzy Francją a Szwajcarią**



Podatek dochodowy pracowników przygranicznych zamieszkujących na terytorium Francji i pracujących w Szwajcarii jest należny we Francji jeżeli zainteresowany jest pracownikiem najemnym wykonującym działalność na terenie następujących kantonów: Bazylea-Miasto, Bazylea-Okręg, Jura, Berno, Jura, Solura, Valais, Vaud lub Neuchâtel i codziennie powraca do Francji (zainteresowany może nie powracać do swojego miejsca zamieszkania wyłącznie przez 45 dni roboczych w roku).

### 10.5.2 Przywileje podatkowe dla pracowników przygranicznych

Jeżeli dochody pracownika przygranicznego zostają opodatkowane jako dochody nierezydenta w państwie zatrudnienia, należy ustalić, czy państwo zatrudnienia gwarantuje mu takie same przywileje podatkowe (sumy zwolnione z podatku, odliczenia związane z opieką nad partnerem i dziećmi, koszty związane z wykonywaną pracą, itd.), które przysługują pracownikom krajowym. Trybunał Sprawiedliwości wypowiedział się w tej kwestii wydając wyrok w sprawie Schumacker (C-279/93). Państwo zatrudnienia ma obowiązek przyznania przywilejów podatkowych wyłącznie jeśli pracownik przygraniczny nie dysponuje wystarczającymi dochodami w swoim państwie zamieszkania.

Wyrok w sprawie Schumacker (C-279/93) :

*Art. 48 Traktatu musi być interpretowany jako sprzeciwiający się stosowaniu przepisów Państwa Członkowskiego nakładających na pracownika będącego obywatelem innego Państwa Członkowskiego, mieszkającego w tym Państwie, a zatrudnionego na terytorium pierwszego Państwa, wyższe podatki niż na pracownika mieszkającego na terytorium pierwszego Państwa i wykonującego tam taką samą pracę, jeśli, tak jak w przypadku z postępowania głównego, obywatel drugiego Państwa uzyskuje swój dochód całkowicie lub prawie wyłącznie z działalności wykonywanej w pierwszym Państwie i nie otrzymuje w drugim Państwie dochodów wystarczających na ich opodatkowanie, w sposób umożliwiający uwzględnienie jego sytuacji osobistej i rodzinnej.*

W zakresie koordynacji zabezpieczenia społecznego (rozporządzenie (WE) nr 883/2004) zasada państwa zatrudnienia przeważa. Nie przewiduje się żadnych odstępstw na rzecz pracowników transgranicznych lub przygranicznych. Jeżeli równolegle zastosowanie ma umowa zapobiegająca podwójnemu opodatkowaniu zawierająca klauzulę na temat pracowników przygranicznych, może się okazać, że ci ostatni zostają skonfrontowani z różnymi zasadami alokacji w zakresie poboru składek na ubezpieczenie (w państwie zatrudnienia) oraz poboru podatków (w państwie zamieszkania). W zależności od sytuacji geograficznej, sytuacja ta może być dla danego pracownika korzystna lub nie (patrz Rozdział 5.4 niniejszego przewodnika).

## Rozdział 11: Pracownik międzynarodowy

### 11.1 Informacje ogólne

Pracownik międzynarodowy to osoba wykonująca działalność zawodową jednocześnie w kilku Państwach Członkowskich. Państwo, w którym pracodawca ma swoją siedzibę i/lub państwo zamieszkania pracownika nie zawsze są państwami jego zatrudnienia. Chodzi na przykład o osobę mieszkającą w Szwajcarii, która przeprowadza kontrole jakości we francuskich i szwajcarskich placówkach międzynarodowej grupy hotelowej z siedzibą we Francji. Możemy mieć również do czynienia ze szwajcarskim pracownikiem zatrudnionym przez francuskiego pracodawcę, który przeprowadza kontrole jakości w Niemczech, Austrii i w Liechtensteinie.

Europejskie ramy prawne w postaci rozporządzeń nr 1612/68 i 883/2004 gwarantują tej grupie pracowników prawo do swobodnego przepływu pozwalając im jednocześnie zachować prawa socjalne, które uzyskali wcześniej.

Kwestia zatrudnienia międzynarodowego kieruje uwagę na spójność pomiędzy właściwymi ustawodawstwami w materii zabezpieczenia społecznego, podatku dochodowego i regulacji w zakresie prawa pracy. W każdej z tych dziedzin obowiązują inne zasady alokacji.

Zasady alokacji w zakresie obowiązkowego zabezpieczenia społecznego definiuje rozporządzenie koordynujące (rozporządzenia (WE) nr 883/2004 artykuł 13 ustęp 1): Nie ma możliwości wolnego wyboru. A zatem osoba, która jest zarazem pracownikiem najemnym we Francji, prowadzi działalność w Niemczech i jest urzędnikiem państwowym w Luksemburgu podlega ubezpieczeniu w jednym Państwie Członkowskim.

Zasady dotyczące podatku dochodowego zostały określone w umowach dwustronnych zapobiegających podwójnemu opodatkowaniu, zawartych pomiędzy państwem zamieszkania pracownika a wszystkimi państwami, w których prowadzi on swoją działalność zarobkową. (artykuł 15 ustęp 1, 2 i 3 Modelu konwencji OECD). i w tym przypadku nie ma możliwości wolnego wyboru. W odróżnieniu od zabezpieczenia społecznego, dana osoba może podlegać opodatkowaniu w kilku Państwach Członkowskich, zarazem nie będąc opodatkowaną podwójnie („salary-splitting”).

Swoboda wyboru istnieje zatem wyłącznie w przypadku uznanych za właściwe przepisów prawa pracy. Jest ona jednak ograniczona pewną liczbą zasad i przepisów prawnych wynikających z ustawodawstwa krajowego i międzynarodowego (rozporządzenie (WE) nr 593/2008 oraz krajowe przepisy prawa pracy, w szczególności z uwzględnieniem treści dyrektywy 96/71/WE dotyczącej oddelegowania pracowników).

Zasady alokacji przedstawiono poniżej. Mamy tutaj do czynienia z niezwykle złożoną materią: z tego właśnie powodu wszystkim pojęciom przypisano cztery konkretne przykłady, które można również uznać za przypadki – typy, ponieważ ilustrują one często pojawiające się sytuacje.

W wielu przypadkach pracownik międzynarodowy nie podlega systemowi zabezpieczenia socjalnego w swoim państwie zamieszkania. Znajduje się on zatem w takiej samej sytuacji jak „pracownik przygraniczny”: podlega systemowi zabezpieczenia socjalnego w jednym Państwie Członkowskim, a mieszka w innym. Rozporządzenia (WE) nr 883/2004 zapewnia pracownikowi międzynarodowemu te same gwarancje w zakresie świadczeń z tytułu zabezpieczenia społecznego, które przysługują pracownikowi przygranicznemu. Rozdział 10 „Pracownik przygraniczny” przedstawia zasady obowiązujące w zakresie ubezpieczenia zdrowotnego, inwalidztwa, emerytury, bezrobocia i świadczeń rodzinnych.

## **11.2 Zabezpieczenie społeczne**

### **11.2.1 Zasady ogólne**

Rozporządzenie (WE) nr 883/2004 wymaga wyłączności w zakresie ustawodawstwa właściwego dotyczącego zabezpieczenia społecznego (artykuł 11 ustęp 1 rozporządzenia (WE) nr 883/2004). Pracownik międzynarodowy nie może zatem podlegać jednemu ustawodawstwu w zakresie zabezpieczenia społecznego (nawet jeżeli zawarł kilka umów o pracę z różnymi pracodawcami w kilku Państwach Członkowskich). Rozporządzenie odwołuje się zatem do zasady państwa zatrudnienia (artykuł 11 ustęp 3 lit. a) rozporządzenia (WE) nr 883/2004) jako głównej zasady. To, że chodzi w istocie o „dwa lub kilka państw



zatrudnienia” jest sprzeczne z zasadami kierującymi tym systemem. Z tego powodu do pracowników międzynarodowych mają zastosowanie specyficzne reguły.

Krajowe organy do spraw zabezpieczenia społecznego muszą informować obywateli o ich prawach wynikających z treści nowego rozporządzenia i wspierać ich ochronę. Każda instytucja, do której zwraca się pracownik, ma obowiązek przekazania mu przyjętej decyzji, a także poinformowania go o właściwych przepisach prawa. Z drugiej strony, pracownik ma obowiązek natychmiastowego poinformowania właściwej instytucji o każdej zmianie swojej sytuacji, która mogłaby mieć wpływ na stosowanie przepisów prawnych.

Artykuł 16 rozporządzenia (WE) 987/2009: Procedura dotycząca stosowania art. 13 rozporządzenia podstawowego

*1. Osoba, która wykonuje pracę w dwóch lub więcej państwach członkowskich, informuje o tym instytucję wyznaczoną przez właściwą władzę państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania.*

Artykuł 13 rozporządzenia (WE) nr 883/2004: Wykonywanie pracy w dwóch lub w kilku Państwach Członkowskich

*1. Osoba, która normalnie wykonuje pracę najemną w dwóch lub w kilku Państwach Członkowskich podlega:*

*a) ustawodawstwu Państwa Członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania, jeżeli wykonuje znaczną część pracy w tym Państwie Członkowskim lub jeżeli jest zatrudniona przez różne przedsiębiorstwa lub przez różnych pracodawców, którzy mają siedzibę lub miejsce wykonywania działalności w różnych Państwach Członkowskich, lub*

*b) ustawodawstwu Państwa Członkowskiego, w którym znajduje się siedziba lub miejsce wykonywania działalności zatrudniającego ją przedsiębiorstwa lub pracodawcy, jeżeli osoba ta nie wykonuje znacznej części swej pracy w Państwie Członkowskim, w którym ma miejsce zamieszkania.*

*(...)*

*3. Osoba, która normalnie wykonuje pracę najemną i pracę na własny rachunek w różnych Państwach Członkowskich podlega ustawodawstwu Państwa Członkowskiego, w którym wykonuje swą pracę najemną lub, jeżeli wykonuje taką pracę w dwóch lub w kilku Państwach Członkowskich, ustawodawstwu określonego zgodnie z przepisami ust. 1.*

*(...)*

*5. Osoby, o których mowa w ust. 1 do 4 traktowane są, do celów stosowania ustawodawstwa określonego zgodnie z tymi przepisami, tak jak gdyby wykonywały każdy swoją pracę najemną lub pracę na własny rachunek i jakby uzyskiwały cały swój dochód w zainteresowanym Państwie Członkowskim.*

Szczególne zasady mające zastosowanie w przypadku pracowników najemnych z sektora transportu międzynarodowego (personel podróżujący lub latający) nie zostały ujęte w nowym rozporządzeniu, przez co podlegają oni obecnie tym samym zasadom, które mają zastosowanie w stosunku do wszystkich pracowników z reguły wykonujących swoją pracę w kilku Państwach Członkowskich. W przypadku pracowników wykonujących swoją pracę w kilku Państwach Członkowskich, należy odwołać się do przepisów regulujących kwestie zabezpieczenia społecznego obowiązujących w państwie zamieszkania jeżeli pracownik wykonuje tam istotną część swojej pracy. Rozporządzenie wykonawcze nr 987/2009 (artykuł 14) definiuje wyrażenie „znaczna część” jako część czasu pracy i/lub wynagrodzenia



wynoszącą przynajmniej 25%. Aby określić gdzie ma miejsce znaczna część działalności, dokonuje się prognozy na najbliższe dwanaście miesięcy. Niestety, określenie „zazwyczaj” również nie zostało zdefiniowane w nowym rozporządzeniu, ani w rozporządzeniu wykonawczym.

### 11.2.2 Pracownik w kilku Państwach Członkowskich?

W takich sytuacjach należy określić, z którym państwem łączy pracownika najsilniejsza więź. Jeżeli pracownik pracuje w więcej niż jednym Państwie Członkowskim i mieszka w państwie, w którym wykonuje znaczną część (25%) swojej pracy, najemnej lub nie, podlega ustawodawstwu państwa zamieszkania.

Jeżeli pracownik pracuje w więcej niż jednym Państwie Członkowskim na rzecz kilku przedsiębiorstw lub pracodawców, których siedziby znajdują się w różnych Państwach Członkowskich, również podlega ustawodawstwu państwa zamieszkania.

Jeżeli pracownik nie mieszka w państwie, w którym wykonuje znaczną część swojej pracy (najemnej), lub gdzie koncentruje się jego działalność (niezależna), zastosowanie mają następujące zasady:

- Pracownik podlega ustawodawstwu Państwa Członkowskiego, w którym znajduje się siedziba lub miejsce zamieszkania jego pracodawcy.
- Pracownik podlega ustawodawstwu Państwa Członkowskiego, w którym koncentruje się jego działalność.
- Jeżeli dana osoba pracuje zarazem jako pracownik najemny i na własny rachunek w kilku Państwach Członkowskich, podlega ona przede wszystkim ustawodawstwu państwa, w którym wykonuje pracę najemną.
- Pracownicy służb publicznych podlega ustawodawstwu Państwa Członkowskiego, w którym znajduje się ich administracja, nawet jeżeli są zarazem pracownikami najemnymi i/lub pracującymi na własny rachunek.

#### Przykłady

- Pracownik zazwyczaj pracuje na rzecz zatrudniającego go przedsiębiorstwa we Włoszech i w Słowenii. Mieszka we Włoszech. Jego przedsiębiorstwo ma siedzibę w Słowenii. Znaczną część swojej pracy (ponad 25%) pracownik wykonuje we Włoszech, podlega zatem ustawodawstwu włoskiemu.
- Pracownik zazwyczaj pracuje na rzecz zatrudniającego go przedsiębiorstwa we Francji i w Niemczech. Mieszka w Niemczech. Jego przedsiębiorstwo ma siedzibę w Czechach. Znaczną część pracy pracownik wykonuje we Francji, natomiast część pracy wykonywanej w Niemczech jest minimalna (jeden dzień telepracy w miejscu zamieszkania). Podlega on zatem ustawodawstwu czeskiemu.

### 11.2.3 Przepisy prawa mające zastosowanie w stosunku do pracowników, którzy między innymi prowadzą własną działalność

W tych przypadkach zastosowanie ma zasada wyłączności. Osoba będąca pracownikiem najemnym w przedsiębiorstwie jednego z Państw Członkowskich, a zarazem prowadząca własną działalność w innym Państwie Członkowskim podlega ustawodawstwu Państwa Członkowskiego, w którym wykonuje pracę najemną (artykuł 15 ustęp 3 rozporządzenia (WE) nr 883/2004).

### Przykład

- ▶ Osoba mieszkająca w Austrii wykonuje pracę najemną w Austrii i w Niemczech na rzecz przedsiębiorstwa, którego siedziba znajduje się we Francji, a ponadto prowadzi własną działalność w Polsce. Osoba ta pracuje średnio trzy dni w miesiącu w Austrii (nieznaczna część). Podlega ona systemowi zabezpieczeń społecznych w państwie, w którym znajduje się siedziba przedsiębiorstwa, a zatem we Francji.

#### **11.2.4 Przepisy prawa mające zastosowanie w stosunku do pracowników, którzy są między innymi urzędnikami państwowymi**

Jeżeli dana osoba pracuje jako urzędnik państwowy w jednym Państwie Członkowskim i prowadzi własną działalność gospodarczą w innym Państwie Członkowskim, podlega ona ustawodawstwu Państwa Członkowskiego, do którego należy zatrudniająca ją jednostka administracyjna (artykuł 13 ustęp 4 rozporządzenia (WE) nr 883/2004).

### Przykłady

- ▶ Urzędnik państwowy zatrudniony w jednostce administracyjnej wykonuje pracę najemną (pracownik) w Niemczech, a także prowadzi działalność gospodarczą w Czechach. W tym przypadku, podlega on ustawodawstwu Państwa Członkowskiego do którego należy zatrudniająca go jednostka administracyjna. Urzędnik państwowy objęty jest systemem zabezpieczenia społecznego w Austrii. Obowiązkiem niemieckiego pracodawcy jest zapewnienie, że jego pracownik jest ubezpieczony w Austrii. W tym przypadku miejsce zamieszkania tego urzędnika państwowego nie ma żadnego znaczenia.
- ▶ Pracownik mieszka w Holandii. Jest zatrudniony na pełen etat przez holenderskiego pracodawcę. Równocześnie jest urzędnikiem państwowym (w wymiarze czterech godzin) w Belgii. Obowiązkiem holenderskiego pracodawcy jest zapewnienie, że jego pracownik jest ubezpieczony w Belgii.

#### **11.2.5 Przepisy prawa mające zastosowanie w stosunku do pracowników sektora transportu**

- ▶ Rozporządzenie (WE) nr 883/2004 nie przewiduje specjalnych zasad regulujących pracę pracowników transportu. Osoba zatrudniona jako członek personelu podróżującego lub latającego przedsiębiorstwa działającego w branży osobowego i towarowego transportu międzynarodowego, drogowego, kolejowego, lotniczego i wodnego podlega ustawodawstwu Państwa Członkowskiego, w którym znajduje się siedziba przedsiębiorstwa. Jeżeli wykonuje on swoją pracę głównie na terytorium państwa zamieszkania, podlega ustawodawstwu tego Państwa Członkowskiego.
- ▶ Z drugiej strony, jeżeli dana osoba jest zatrudniona przez agencję lub stałe przedstawicielstwo danego przedsiębiorstwa, podlega ustawodawstwu tego Państwa Członkowskiego, na terytorium którego znajduje się ta agencja lub stałe przedstawicielstwo. Jeżeli wykonuje on swoją pracę głównie na terytorium państwa zamieszkania, podlega ustawodawstwu tego Państwa Członkowskiego.

### Przykłady



- ▶ Pracownik mieszka w Niemczech i pracuje w firmie transportowej z siedzibą w Austrii i i prowadzącej działalność w zakresie transportu międzynarodowego we Włoszech, Francji i Niemczech. Pracownik wykonuje swoją pracę (prowadzi samochód) średnio 50% we Włoszech, 30% we Francji, 10% w Niemczech i 10% w Austrii. Pracownik ten podlega zatem ubezpieczeniu społecznemu w Austrii. Jeżeli przeprowadzi się do Francji lub do Włoch, będzie podlegał ubezpieczeniu społecznemu we Francji lub we Włoszech.
- ▶ Pracownik mieszka w Niemczech i pracuje w firmie transportowej z siedzibą w Austrii, prowadzącej działalność w zakresie transportu międzynarodowego we Włoszech, Francji i Niemczech. Pracownik wykonuje swoją pracę (prowadzi samochód) średnio 50% we Włoszech, 40% we Francji i 10% w Niemczech. Austriackie przedsiębiorstwo ma przedstawicielstwo we Włoszech. Pracownik ten podlega zatem zabezpieczeniu społecznemu we Włoszech.

### 11.2.6 Zasady przejściowe

Co do sytuacji pracowników transgranicznych od 1 maja 2010 r., nie nastąpiły początkowo żadne zmiany w zakresie ustawodawstwa właściwego w zakresie zabezpieczenia społecznego pracowników, zgodnie z treścią artykułu 87 ustęp 8 rozporządzenia (WE) nr 883/2004. Przepisy rozporządzenia nr 1408/71 nadal mają zastosowanie, ale maksymalnie do 30 kwietnia 2020 roku. Warunkiem kontynuacji jest brak istotnych zmian w odnośnych przepisach prawa. Zainteresowana osoba może między innymi zażądać by zastosowano w stosunku do niej rozporządzenie (WE) nr 883/2004. Jeżeli wystąpi ona z takim wnioskiem do 31 lipca 2010 r., jej sytuacja zostaje objęta wstecznie przepisami rozporządzenia (WE) nr 883/2004 począwszy od 1 maja 2010 r.

Przykład

- ▶ Od 1 kwietnia, osoba zazwyczaj pracuje na rzecz przedsiębiorstwa w Niemczech i Belgii. Mieszka w Niemczech. Zakres pracy wykonywanej w Niemczech jest nieznaczny. Siedziba przedsiębiorstwa znajduje się w Polsce. Zgodnie z treścią rozporządzenia nr 1408/71, zastosowanie mają przede wszystkim przepisy ustawodawstwa niemieckiego. Począwszy od 1 maja 2010 r., zgodnie z treścią rozporządzenia (WE) nr 883/2004, zastosowanie będzie miało ustawodawstwo polskie. Jednak w oparciu o treść artykułu 87 ustęp 8 rozporządzenia (WE) nr 883/2004, zastosowanie będzie miało prawo niemieckie, aż do wprowadzenia nowych przepisów, o ile nie nastąpi istotna zmiana. Pracownik ma tymczasem możliwość złożenia wniosku o zastosowanie przepisów prawa polskiego.

## 11.3 Podatki

### 11.3.1 Zasady ogólne

Zasady alokacji w zakresie poboru podatków są częścią „umowy dwustronnej zapobiegającej podwójnemu opodatkowaniu”, którą państwo zamieszkania pracownika zawarło z każdym z jego państw zatrudnienia. Zasady alokacji określają które państwo Członkowskie posiada kompetencję w zakresie nałożenia na pracownika podatku dochodowego. Pozwalają one również uniknąć sytuacji, w której dochód zostaje opodatkowany podwójnie. W przypadku pracy międzynarodowej, bardzo ważne jest właściwe zrozumienie zasady 183 dni.

Większość umów zapobiegających podwójnemu opodatkowaniu opiera się na Modelu konwencji OECD. Istnieje kilka generacji umów OECD, na których mogą się opierać umowy dwustronne.



Zgodnie z treścią modelu konwencji OECD, prawo do poboru podatku dochodowego (od wynagrodzenia) przysługuje w pierwszej kolejności państwu zamieszkania. Zarazem państwo zatrudnienia ma prawo opodatkować dochód związany z działalnością prowadzoną na terytorium tego kraju (zasada państwa zatrudnienia).

Państwo zamieszkania zachowuje niemniej jednak przysługujące mu prawo do opodatkowania dochodu pracownika jeżeli jednocześnie spełnione są następujące warunki:

- Pracownik oddelegowany nie jest obecny w państwie zatrudnienia przez ponad 183 dni w roku kalendarzowym (poprzednie modele konwencji OECD) lub przez okres 12 kolejnych miesięcy (nowy model konwencji OECD), i
- wynagrodzenie wypłacane jest przez pracodawcę lub na rzecz pracodawcy nie będącego rezydentem państwa zatrudnienia, i
- wynagrodzenie nie jest wypłacane na rzecz stałego miejsca zamieszkania, które pracodawca ma w państwie zatrudnienia.

Jeżeli jeden z powyższych warunków nie jest spełniony, dochody pracownika są opodatkowane w państwie zatrudnienia z mocą wsteczną licząc od pierwszego dnia jego obecności.

artykuł 15 ustęp 3 Modelu konwencji OECD wprowadza na korzyść pracowników transportu lotniczego i morskiego wyjątek od tej reguły, którego szczegóły opisano poniżej.

### 11.3.2 Pracownicy sektora transportu

Artykuł 15 ustęp 3 Modelu konwencji OECD wprowadza zasadę wyłączności na korzyść personelu latającego i pływającego oraz kierowców. Pracownicy ci opłacają podatki w jednym państwie, tj. w tym, w którym znajduje się siedziba pracodawcy.

W przypadku pracowników międzynarodowego transportu drogowego, koordynacja podatkowa regulowana jest w dużo mniej oczywisty sposób. Najczęściej nie jest im zagwarantowane prawo wyłączności. Większość umów zapobiegających podwójnemu opodatkowaniu podporządkowuje kierowców samochodów ciężarowych tym samym regułom, które obowiązują innych pracowników (zasada państwa zatrudnienia z zastrzeżeniem zasady 183 dni – patrz 11.3.3).

Przykład

- ▶ Dla pracownika, który mieszka w Holandii i pracuje jako kierowca na rzecz międzynarodowego przedsiębiorstwa transportowego z siedzibą w Luksemburgu, transportując towary do wszystkich krajów europejskich, nie ma zastosowania zasada państwa, w którym znajduje się siedziba w takiej formie, jaką stosuje się ją w sektorze transportu lotniczego i morskiego. Pracownik podlega zatem zasadzie państwa zatrudnienia zgodnie z zasadą 183 dni. Oznacza to, że jego dochód za dni pracy wykonanej w Luksemburgu zostaną opodatkowane w Luksemburgu (salary-splitting). Co do pozostałych dni pracy, pod warunkiem, że nie przepracował ponad 183 dni w innych Państwach Członkowskich, jego dochody zostaną opodatkowane w państwie zamieszkania (Holandia).

### 11.3.3 „Inni” pracownicy międzynarodowi

„Inni” pracownicy podlegają zazwyczaj zasadzie państwa zatrudnienia (artykuł 15 ustęp 1 Modelu konwencji OECD) zgodnie z zasadą 183 dni (artykuł 15 ustęp 2 Modelu konwencji OECD). Nie chodzi w tym przypadku wcale o zasadę wyłączności. Pracownik międzynarodowy może zatem znaleźć się w sytuacji, w której jego dochody zostają

opodatkowane w dwóch lub więcej Państwach Członkowskich (salary-splitting fiscal). Umowy dwustronne zapobiegające podwójnemu opodatkowaniu gwarantują tylko, że te same dochody nie zostaną opodatkowane w dwóch lub więcej Państwach Członkowskich.

#### **11.3.4 Obciążenia podatkowe w państwie zamieszkania**

Jeżeli część dochodów pracownika międzynarodowego (i jego rodziny) podlega opodatkowaniu w kraju zamieszkania, ten kraj zamieszkania nakłada na dochody podatek w sposób progresywny (uwzględniając rzeczywisty poziom dochodów). Uznaje się, że pracownik podlega nieograniczonemu obowiązkowi podatkowemu.

Państwo zamieszkania oblicza najpierw teoretyczną sumę podlegającą opodatkowaniu na podstawie wszystkich dochodów uzyskanych w kraju i poza jego granicami („całkowity dochód”). Pracownikowi przysługuje w tym zakresie, podobnie jak rezydentowi, prawo do wszelkich odliczeń podatkowych, zwolnień, odliczeń w związku z opieką nad innymi osobami, itd. Dopiero po obliczeniu wysokości podatku teoretycznie należnego państwo zamieszkania zwalnia z opodatkowania dochody, które już zostały opodatkowane w innych Państwach Członkowskich.

#### **11.3.5 Opodatkowanie w jednym lub kilku Państwach Członkowskich nie będących krajami zamieszkania**

Jeżeli część dochodów pracownika międzynarodowego podlega opodatkowaniu w Państwie Członkowskim, który nie jest jego państwem zamieszkania, państwo nakłada podatek na dochody uzyskane wyłącznie na jego terytorium, w wysokości obowiązującej w przypadku podatników będących cudzoziemcami (podatek od nierezydentów). Niemniej jednak, jeżeli dochód w dużej części uzyskano w tym Państwie Członkowskim, pracownik ma prawo do tych samych przywilejów podatkowych – oznacza to koszty związane z prowadzoną działalnością, sumy zwolnione od podatku, odliczenia na dzieci, itd. - co pracownik krajowy. Jeżeli mamy do czynienia z takim przypadkiem możliwe jest, że również w tym Państwie Członkowskim stosuje się podatek progresywny, to znaczy uwzględniający całość dochodów pracownika.

### **11.4 Prawo do pracy**

Co do obowiązujących przepisów w zakresie pracy, z reguły obowiązuje swoboda wyboru. Tego ostatniego należy jednak dokonać eksplicytnie. W przeciwnym razie wybór prawa właściwego jasno wynika z klauzul umowy o pracę lub z okoliczności (artykuł 3 rozporządzenia (WE) nr 593/2008). Najlepszym rozwiązaniem byłoby umieszczenie w umowie o pracę klauzuli jasno określającej prawo właściwe. Wybór jest jednakowoż ograniczony, zgodnie z treścią artykułu 8 rozporządzenia (WE) nr 593/2008 (por. Rozdział 4 niniejszego Przewodnika). W istocie nie można pozwolić na to, by pracownik stracił gwarancję „prawa obiektywnie właściwego”, to znaczy przepisów prawa, które mają zastosowanie w sytuacji, w której nie dokonuje się żadnego wyboru. Oznacza to, że pracownik może w każdej chwili powołać się na gwarancję prawa obiektywnie właściwego.

Wiążące przepisy prawa Państwa Członkowskiego, w którym prowadzona jest działalność również mogą przeważać nad prawem właściwym. Mamy do czynienia w tym przypadku z zasadami pierwszeństwa.

Każde Państwo Członkowskie dysponuje swobodą i suwerennością w zakresie przepisów prawa, pozwalającymi uznać pewne elementy prawa pracy za prawnie wiążące. Dokonuje się tego w przypadku, gdy Państwo Członkowskie stwierdza, że nieprzestrzeganie tych zasad

stanowi zagrożenie dla porządku publicznego danego państwa. Jest to również jeden ze sposobów przeciwdziałających zjawisku dumpingu socjalnego. W przypadku zatrudnienia o charakterze międzynarodowym, ważne jest zatem wcześniejsze zasięgnięcie informacji w związkach zawodowych państwa zatrudnienia na temat ustawowych i umownych (układy zbiorowe) warunków pracy, które na terytorium danego Państwa Członkowskiego uznawane są za wiążące.

W praktyce, nieczęsto zdarza się, że umowa o pracę o charakterze międzynarodowym zostaje zawarta bez wyraźnego określenia prawa właściwego. Wybór determinuje kilka czynników. Jednym z argumentów może być dążenie do powiązania z obowiązującymi przepisami prawa w zakresie zabezpieczenia społecznego. Często zdarza się, że dodatkowe świadczenia z tytułu zabezpieczenia społecznego w przypadku choroby, niezdolności do pracy lub starości są zawarte w umowie o pracę i/lub w układach zbiorowych.

## 11.5 Przykłady-typy

### 11.5.1 Kierowca międzynarodowy

Siedziba pracodawcy znajduje się w ...	Pracownik mieszka w ...	Pracownik pracuje jednocześnie ...
Danii	Niemczech	we wszystkich Państwach Członkowskich UE

#### 11.5.1.1 Zabezpieczenie społeczne

Kierowca samochodu ciężarowego podlega systemowi zabezpieczenia społecznego w kraju swojego pracodawcy, to znaczy w Danii (artykuł 11 ustęp 3 lit. a) rozporządzenia (WE) nr 883/2004). Jeżeli ponad 25% jego wynagrodzenia wynika z pracy wykonanej w Niemczech, gdzie spędza ponad 25% czasu, duński pracodawca ma obowiązek ubezpieczenia pracownika zgodnie z przepisami prawa obowiązującego w Niemczech (artykuł 13 ustęp 1 rozporządzenia (WE) nr 883/2004). Na potwierdzenie stosowania przepisów prawa niemieckiego, pracownik otrzymuje dokument A1 wydany przez właściwy organ władzy Państwa Członkowskiego (Niemcy).

#### 11.5.1.2 Podatki

Wynagrodzenie tego pracownika zostanie również opodatkowane w Danii za te dni, które przepracował w tym kraju (salary-splitting). W przypadku pozostałych dni pracy, zostaną one opodatkowane w Niemczech – jeżeli pracownik przepracował mniej niż 183 dni w innych Państwach Członkowskich. Podczas ostatecznego ustalania podatku od dochodu, kraj zamieszkania (Niemcy) przyznaje zwolnienie w odniesieniu do części dochodu opodatkowanego w Danii. Uwzględnia się w tym zakresie zastrzeżenie progresji, co oznacza, że dochody będą poddane w Niemczech podatkowi progresywnemu.

#### 11.5.1.3 Prawo do pracy

Dla niemieckiego kierowcy, zatrudnionego przez duńską firmę transportującą towary na terenie kilku Państw Członkowskich, logiczny wydaje się wybór prawa pracy państwa pracodawcy: pozwala to stworzyć warunki symbiozy z prawem właściwym w zakresie zabezpieczenia społecznego. Dochody są w dużej części opodatkowane w Niemczech (salary-splitting).

Międzynarodowy kierowca	Państwo Członkowskie:
Siedziba pracodawcy znajduje się	w Danii
Pracownik mieszka	w Niemczech
Pracownik pracuje	we wszystkich Państwach Członkowskich UE
Zabezpieczenie społeczne	w Danii lub Niemczech (> 25%)
Jego dochody są opodatkowane	w Danii (pensja duńska) i w Niemczech
Wybór właściwego prawa pracy:	Dania i/lub Niemcy

### 11.5.2 Pracownik budowlany

Siedziba pracodawcy znajduje się ...	Pracownik mieszka w...	Pracownik pracuje jednocześnie w ...
w Holandii	w Belgii	w Belgii (25%) i w Holandii

#### 11.5.2.1 Zabezpieczenie społeczne

Osoba pracująca w dwóch Państwach Członkowskich od początku podlega, zgodnie z treścią artykułu 13 ustęp 2 rozporządzenia (WE) nr 883/2004, przepisom prawa belgijskiego w zakresie zabezpieczenia społecznego, to znaczy przepisom prawa Państwa Członkowskiego, w którym mieszka i wykonuje znaczną część swojej pracy. Pracodawca holenderski jest zobowiązany do opłacania belgijskich składek na zabezpieczenie społeczne za całe wynagrodzenie pobierane z Belgii. Na potwierdzenie stosowania przepisów prawa belgijskiego, pracownik otrzymuje dokument A1 wydany przez właściwy organ władzy Państwa Członkowskiego, którego systemowi zabezpieczeń społecznych podlega, to znaczy Belgii. Okres obowiązywania deklaracji A1 jest zasadniczo nieokreślony, ale musi być ona regularnie przedłużana.

#### 11.5.2.2 Podatki

Aby określić miejsce opodatkowania dochodów pracownika należy odwołać się do belgijsko-holenderskiej umowy zapobiegającej podwójnemu opodatkowaniu. Od 2003 roku umowa o unikaniu podwójnego opodatkowania nie zawiera zasad odnoszących się do pracowników przygranicznych. Oznacza to, że dochody wynikające ze świadczenia pracy na terytorium Belgii podlegają opodatkowaniu w Belgii. Dochody pochodzące ze świadczenia pracy na terytorium Holandii (wynagrodzenie holenderskie) – tam, gdzie ma swoją siedzibę pracodawca – podlegają opodatkowaniu w Holandii (artykuł 15 ustęp 1 belgijsko-holenderskiej umowy zapobiegającej podwójnemu opodatkowaniu).

Robotnik budowlany znajduje się zatem w sytuacji podziału wynagrodzenia (salary-splitting). Jego pensja zostanie podzielona proporcjonalnie do liczby dni pracy w Holandii i w Belgii, a zatem odpowiednio na część podlegającą opodatkowaniu w Holandii i w Belgii.

#### 11.5.2.3 Prawo do pracy



Robotnik budowlany mieszkający w Belgii i zatrudniony przez holenderską firmę, dla której pracuje on na budowach zarówno w Belgii jak i w Holandii, może podpisać umowę o pracę regulowaną przepisami prawa belgijskiego albo holenderskiego. W przypadku umowy o pracę opartej na prawie holenderskim oraz holenderskim zbiorowym układzie pracy, przepisy belgijskiego prawa pracy i belgijskiego zbiorowego układu pracy pracowników branży budowlanej, stanowiące przepisy bezwzględnie obowiązujące będą miały zastosowanie w odniesieniu do działalności prowadzonej w Belgii i w zakresie, w jakim przepisy te są korzystniejsze niż przepisy holenderskiego prawa pracy lub zbiorowego układu pracy. Poza rozporządzeniem (WE) nr 593/2008 (artykuł 3, 8 i 9), dyrektywa dotycząca oddelegowania (96/71/WE), w postaci, w jakiej została transponowana do prawa belgijskiego, również ma zastosowanie w tym przypadku.

Można także wybrać belgijskie prawo pracy i belgijskie zbiorowe układy pracy. Jeżeli pracownik, który zdecydował się na belgijskie prawo pracy prowadzi działalność zawodową w Holandii, to holenderskie prawo pracy i holenderskie zbiorowe układy pracy będą miały zastosowanie pod warunkiem, że są one korzystniejsze od tych oferowanych przez przepisy prawa belgijskiego.

#### 11.5.2.4 Synteza

Aby zagwarantować maksymalną spójność logiczną pomiędzy podatkami, zabezpieczeniem społecznym i prawem do pracy lub układami pracy, wybór belgijskiego prawa pracy i zbiorowych układów pracy wydaje się oczywisty: w istocie, międzynarodowy pracownik i tak podlega belgijskiemu systemowi zabezpieczeń społecznych, a jego wynagrodzenie jest w części opodatkowane w Belgii.

Pracownik budowlany :	Państwo Członkowskie:
Siedziba pracodawcy znajduje się	w Holandii
Pracownik mieszka	w Belgii
Pracownik pracuje strukturalnie	w Holandii i w Belgii ( > 25%)
Zabezpieczenie społeczne	w Belgii
Państwo opodatkowania	Holandia i Belgia (salary-splitting)
Wybór prawa do pracy	Prawo belgijskie (CCT Construction) plus – jeżeli są korzystniejsze – wiążące przepisy holenderskiego prawa pracy (plus CCT Construction) w odniesieniu do działalności prowadzonej na terytorium Holandii.

#### 11.5.3 Międzynarodowi przedstawiciele handlowi będący pracownikami najemnymi

Siedziba pracodawcy znajduje się ...	Pracownik mieszka ...	Pracownik pracuje jednocześnie ...
we Francji	w Belgii	w Niemczech (50%), Luksemburgu (10%), Belgii (15%), Holandii (20%), Francji (5%)

##### 11.5.3.1 Zabezpieczenie społeczne

Zgodnie z treścią artykułu 13 ustęp 1 lit. b) rozporządzenia (WE) nr 883/2004, w zakresie zabezpieczenia społecznego przedstawiciel handlowy podlega przepisom prawa Państwa Członkowskiego, w którym znajduje się siedziba jego pracodawcy, to znaczy we Francji. Pracodawca francuski ma obowiązek opłacania składek na zabezpieczenie społeczne za całą pensję pracownika we Francji. Na potwierdzenie stosowania przepisów prawa pracownik otrzymuje dokument A1 wydany przez właściwy organ władzy Państwa Członkowskiego w zakresie zabezpieczenia społecznego, to z znaczy z Francji.

### 11.5.3.2 Podatki

W zakresie opodatkowania, należy odwołać się do treści umów zapobiegających podwójnemu opodatkowaniu zawartych pomiędzy państwem zamieszkania (Belgia) i/lub Francją, Niemcami, Holandią o Luksemburgiem. Wynagrodzenie otrzymane za pracę we Francji zostanie opodatkowane w tym kraju. Umowy zapobiegające podwójnemu opodatkowaniu, zawarte przez Belgię i Niemcy oraz Holandię i Luksemburg, zawierają zasadę 183 dni. Jeżeli pracownik pracuje w Holandii, w Niemczech i w Luksemburgu mniej niż 183 dni, a pracodawca nie posiada „terenu produkcyjnego” w Holandii, w Niemczech i w Luksemburgu, dochody pracownika zostają w 100% opodatkowane w państwie zamieszkania (Belgia).

### 11.5.3.3 Prawo do pracy

Swoboda wyboru jest niemal nieograniczona. Z powodu braku jasno określonego prawa właściwego, zastosowanie ma zasada państwa pracodawcy (artykuł 8 ustęp 3 rozporządzenia (WE) nr 593/2008). Pomimo tego, lepszy w tej sytuacji byłby wybór prawa francuskiego i/lub francuskich warunków pracy (zbiorowy układ pracy), ponieważ przedstawiciel handlowy jest objęty systemem zabezpieczenia społecznego i obowiązkowi podatkowemu we Francji. Wiążące przepisy prawa pracy muszą zostać zastosowane przez Belgię, Holandię, Niemcy i Luksemburg.

Międzynarodowy przedstawiciel handlowy:	Państwo Członkowskie:
Siedziba pracodawcy znajduje się	we Francji (brak stałej obecności w innych krajach)
Pracownik mieszka	w Belgia
Pracownik pracuje strukturalnie	w Belgii (<25%), Luksemburgu, Francji (5%), Holandii, Niemczech
Zabezpieczenie społeczne	Francja
Państwo opodatkowania	Belgia (95%; < 183 dni w Luksemburgu, Holandii, Niemczech) i Francja (5%)
Wybór prawa pracy	France

### 11.5.4 Nauczyciele międzynarodowi (przygraniczni)

Siedziba pracodawcy znajduje się ...	Pracownik mieszka w...	Pracownik pracuje jednocześnie ...
Belgia: publiczna szkoła muzyczna 1: Holandia: prywatna szkoła muzyczna 2:	Holandia	Holandia (90%) i Belgia (10%)

### 11.5.4.1 Zabezpieczenie społeczne

Międzynarodowy nauczyciel, będący urzędnikiem państwowym w Belgii i „normalnym” pracownikiem w Holandii, podlega przepisom prawa belgijskiego w zakresie zabezpieczenia społecznego, zgodnie z treścią artykułu 13 ustęp 4 rozporządzenia (WE) nr 883/2004. Na potwierdzenie stosowania przepisów prawa pracownik otrzymuje dokument A1 wydany przez właściwy organ władzy Państwa Członkowskiego w zakresie zabezpieczenia społecznego, to z znaczy Belgii. Pracodawca holenderski ma obowiązek opłacania składek na belgijskie zabezpieczenie społeczne za całość wynagrodzenia w Belgii.

### 11.5.4.2 Podatki

Ten pracownik (nauczyciel) międzynarodowy podlega obowiązkowi opodatkowania zgodnie z treścią umowy zapobiegającej podwójnemu opodatkowaniu zawartej między Holandią a Belgią. Wynagrodzenie holenderskie zostaje opodatkowane w Holandii. Wynagrodzenie belgijskie zostaje opodatkowane w Belgii (obowiązek ograniczony). Dochody z Belgii zostają zaksięgowane przez urząd podatkowy w Holandii; nauczyciel podlega nieograniczonemu opodatkowaniu (zwolnienie z zastrzeżeniem progresji).

### 11.5.4.3 Prawo do pracy

Ten pracownik (nauczyciel) międzynarodowy może zasadniczo korzystać ze swobody wyboru (artykuł 3 rozporządzenia (WE) nr 593/2008). W praktyce, Belgia stosuje przepisy prawa odnoszące się do krajowych funkcji publicznych (w tym zbiorowy układ pracy), natomiast Holandia holenderskie prawo pracy (w tym zbiorowy układ pracy).

Nauczyciel	Państwo Członkowskie:
Siedziba pracodawcy znajduje się	w Belgii i Holandii
Pracownik mieszka w	w Holandii
Pracownik pracuje strukturalnie	Pracownik w Holandii (90%) i urzędnik państwowy w Belgii (10 %)
Zabezpieczenie społeczne	Belgia
Państwo opodatkowania	Belgia (obowiązek ograniczony) i Holandia (obowiązek nieograniczony)
Wybór prawa pracy	Praktyka: Belgia (urzędnik państwowy) i Holandia

## Rozdział 12: Bezrobotny europejski pracownik migrujący

### 12.1 Informacje ogólne

Każdy obywatel Państwa Członkowskiego Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) ma prawo podjęcia pracy i zamieszkania w innym Państwie Członkowskim. Szczegółowe zasady i udogodnienia przewidziane są w przypadku bezrobotnych obywateli Państw Członkowskich. Może chodzić na przykład o austriackiego bezrobotnego, który udaje się do Irlandii lub o

poszukującego pracy z Danii, który pragnie podjąć pracę w Hiszpanii. Rozdział ten opisuje zasady mające zastosowanie w stosunku do bezrobotnych, którzy po pewnym okresie zatrudnienia ponownie tracą pracę.

Osoba pragnąca udać się do innego Państwa Członkowskiego w celu poszukiwania pracy staje przed serią pytań, takich jak między innymi:

- Jak mogę poszukiwać pracy zachowując zarazem swoje prawo do zasiłku dla bezrobotnych?;
- Jakich formalności muszę dopełnić w związku z tym (rejestracja w biurze pośrednictwa pracy, etc.)?;
- Co z moim prawem pobytu na okres poszukiwania i wykonywania pracy?;
- Czy mam prawo do zasiłku dla bezrobotnych jeżeli ponownie stracę pracę?

## 12.2 Usługi na rzecz zatrudnienia transgranicznego: EURES

Komisja Europejska wprowadza w życie projekt EURES realizowany na rzecz poszukujących pracy, pracowników i pracodawców.

Sieć europejskich doradców EURES, których liczba przekracza obecnie 850, została powołana do życia z myślą o udzielaniu pomocy pracownikom i poszukującym pracy. Aktualny spis doradców EURES znajduje się na stronie internetowej pod adresem <http://ec.europa.eu/eures>. Doradcy EURES są wykwalifikowanymi specjalistami, którzy udzielają pracownikom i pracodawcom informacji w zakresie zagadnień związanych z warunkami życia i pracy, rynkiem pracy, zabezpieczeniem społecznym, prawem pracy, prawem socjalnym i podatkowym w Europie w kontekście pracy przygranicznej. Ponadto, doradcy EURES wspomagają służby zatrudnienia w poszukiwaniu pracy i pracowników transgranicznych.

## 12.3 Poszukiwanie pracy z zachowaniem krajowego prawa do zasiłku dla bezrobotnych

Artykuł 64 rozporządzenia koordynującego (WE) nr 883/2004 gwarantuje, że pod pewnymi warunkami, poszukujący pracy może „przenieść” swój zasiłek dla bezrobotnych do innego Państwa Członkowskiego na okres trzech miesięcy (okres zachowania uprawnień). Właściwy urząd lub instytucja mogą przedłużyć ten okres maksymalnie do sześciu miesięcy (artykuł 64 ustęp 1 lit. c) rozporządzenia (WE) nr 883/2004). Zasada ta zapewnia poszukującemu pracę wyjątkową możliwość znalezienia się na rynku pracy innego Państwa Członkowskiego w celu poszukiwania pracy, przy jednoczesnym korzystaniu ze świadczeń z tytułu bezrobocia. W przypadku poszukujących pracy z Norwegii, Liechtensteinu, Islandii i Szwajcarii, zastosowanie nadal ma artykuł 69 rozporządzenia (EWG) nr 1408/71.

Od obywateli Unii nie wymaga się żadnego pozwolenia na pracę. Ich prawa wynikają zatem wyłącznie z treści artykułu 64 rozporządzenia (WE) nr 883/2004. W przypadku obywateli spoza UE (obywateli państw trzecich), którzy przebywają legalnie na terytorium jednego z Państw Członkowskich, sytuacja jest nieco bardziej skomplikowana. Pomimo iż ostatnio rozszerzono zakres zastosowania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 na tę grupę pracowników na mocy rozporządzenia (WE) nr 1231/2010, artykuł 64 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 stał się przedmiotem wyjątku. Utrzymanie prawa do otrzymywania świadczeń z tytułu bezrobocia zgodnie z treścią artykułu 64 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 oznacza, że zainteresowana osoba rejestruje się jako bezrobotny w urzędzie pracy każdego Państwa Członkowskiego, do którego się udaje. Przepis ten powinien zatem mieć zastosowanie wyłącznie w odniesieniu do obywatela państwa trzeciego jeżeli ma on prawo (w zależności

od sytuacji na podstawie pozwolenia na pobyt lub długoterminowego prawa pobytu) do zarejestrowania się jako bezrobotny w urzędzie pracy danego Państwa Członkowskiego i wykonywania tam legalnej pracy.

Artykuł 64 rozporządzenia (WE) nr 883/2004: Bezrobotni udający się do innego Państwa Członkowskiego

*1. Bezrobotny w pełnym wymiarze, który spełnia warunki wymagane przez ustawodawstwo właściwego Państwa Członkowskiego w celu uzyskania prawa do świadczeń i który udaje się do innego Państwa Członkowskiego w celu poszukiwania tam zatrudnienia, zachowuje prawo do tych świadczeń pieniężnych, na warunkach i w granicach niżej określonych:*

*a) przed swoim wyjazdem musi być zarejestrowany jako poszukujący pracy i pozostawać w dyspozycji służb zatrudnienia państwa właściwego, co najmniej przez cztery tygodnie od chwili utraty pracy. Jednakże właściwe urzędy lub instytucje mogą wyrazić zgodę na jego wyjazd przed upływem tego terminu;*

*b) musi zarejestrować się jako poszukujący pracy w urzędach zatrudnienia Państwa Członkowskiego, do którego się udaje, podporządkować się organizowanej przez nie procedurze kontroli oraz przestrzegać warunków określonych na podstawie ustawodawstwa tego państwa. Warunek ten uważa się za spełniony w odniesieniu do okresu poprzedzającego rejestrację, jeżeli zainteresowany dokona jej w ciągu siedmiu dni, licząc od dnia, w którym przestał pozostawać w dyspozycji urzędów zatrudnienia państwa, z którego wyjechał. W wyjątkowych przypadkach termin ten może być przedłużony przez właściwe urzędy lub instytucje;*

*c) prawo do świadczeń zachowywane jest przez okres trzech miesięcy, licząc od chwili, gdy zainteresowany przestał pozostawać w dyspozycji służb zatrudnienia Państwa Członkowskiego, które opuścił, przy czym łączny okres, przez który przyznawane są świadczenia, nie może przekraczać okresu udzielania świadczeń, do których był uprawniony na podstawie ustawodawstwa tego państwa. Termin trzech miesięcy może być przedłużony przez właściwe urzędy lub instytucje maksymalnie do sześciu miesięcy;*

*d) świadczenia są udzielane przez instytucję właściwą zgodnie ze stosowanym przez nią ustawodawstwem i na jej własny koszt.*

*2. Jeżeli zainteresowany powraca do państwa właściwego w chwili zakończenia lub przed upływem okresu, przez który jest uprawniony do świadczeń na podstawie przepisów ust. 1 lit. c), jest nadal uprawniony do świadczeń zgodnie z ustawodawstwem tego Państwa Członkowskiego. Traci natomiast prawo do świadczeń na podstawie ustawodawstwa państwa właściwego, jeżeli nie powróci tam w chwili zakończenia lub przed upływem tego okresu, o ile przepisy tego ustawodawstwa nie są bardziej korzystne. W wyjątkowych przypadkach właściwe urzędy lub instytucje mogą wyrazić zgodę na powrót zainteresowanego w terminie późniejszym bez utraty prawa do świadczeń..*

*3. O ile ustawodawstwo właściwego Państwa Członkowskiego nie jest bardziej korzystne, maksymalny okres, przez który zachowane jest prawo do świadczeń między dwoma okresami zatrudnienia zgodnie z przepisami ust. 1 wynosi trzy miesiące. Okres ten może być przedłużony przez właściwe urzędy lub instytucje maksymalnie do sześciu miesięcy.*

Aby skorzystać z tej zasady, bezrobotny musi zwrócić się do kasy dla bezrobotnych (instytucji kompetentnej) w swoim kraju zamieszkania o przyznanie formularza U2 (poprzednio E 303). Po zarejestrowaniu się jako poszukujący pracy we właściwym urzędzie do spraw zatrudnienia (urząd pracy), pracownik musi przedłożyć formularz U2 (oświadczenie o zachowaniu praw do

zasiłku dla bezrobotnych) w kasie dla bezrobotnych Państwa Członkowskiego, w którym poszukuje pracy.

Inne szczegóły dotyczące wymiany informacji, współpracy i wzajemnej pomocy administracyjnej pomiędzy instytucjami o administracjami pracy właściwego Państwa Członkowskiego i Państwa Członkowskiego, do którego zainteresowana osoba udaje się w celu poszukiwania pracy, są regulowane przepisami artykułu 55 rozporządzenia wykonawczego (WE) nr 987/2009.

## 12.4 Prawo pobytu w okresie poszukiwania pracy

Na razie nie istnieją specyficzne przepisy prawa europejskiego regulujące prawo pobytu osób poszukujących pracy. W sprawie Antonissen (C-292/89), Europejski Trybunał Sprawiedliwości uznał, że poszukującemu pracy przysługuje automatyczne prawo pobytu przez okres 6 miesięcy w innym Państwie Członkowskim, do którego udaje się w celu znalezienia zatrudnienia. Jeżeli po upływie tych sześciu miesięcy, poszukujący pracy udowodni, że nadal szuka pracy, i że istnieje realna szansa, że znajdzie zatrudnienie, nie można go zmusić do opuszczenia tego Państwa Członkowskiego.

Motyw nr 9, dyrektywa 38/2004/WE

*Przez okres nie przekraczający trzech miesięcy, obywatele Unii powinni posiadać prawo do pobytu w przyjmującym Państwie Członkowskim bez konieczności wypełnienia jakichkolwiek warunków lub formalności innych niż wymóg posiadania ważnego dowodu tożsamości lub paszportu, bez uszczerbku dla bardziej przychylnego traktowania osób poszukujących pracy zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości.*

## 12.5 Prawo pobytu na okres wykonywania pracy

Prawo pobytu – tymczasowe lub stałe – regulują przepisy dyrektywy 2004/38/WE (patrz Rozdział 6). W przypadku niezawinionego bezrobocia (po roku pracy), obywatel UE zachowuje swoje prawo pobytu. Jeżeli obywatel UE staje się bezrobotnym po zakończeniu tymczasowej umowy o pracę o długości poniżej jednego roku, lub jeżeli straci pracę z przyczyn niezależnych od siebie w ciągu pierwszych dwunastu miesięcy swojego pobytu, zachowuje swoje prawo pobytu przez sześć miesięcy. Pracownik musi zarejestrować się jako poszukujący zatrudnienia w biurze pracy (artykuł 7 ustęp 3 dyrektywy 2004/38/WE).

## 12.6 Gwarancje odnoszące się do świadczeń z tytułu bezrobocia po okresie pracy

Jeżeli poszukujący pracy znalazł zatrudnienie w innym Państwie Członkowskim, może się okazać, że później ponownie stanie się bezrobotnym. Pytanie, które pojawia się w związku z tym dotyczy jego prawa do świadczeń z tytułu bezrobocia oraz tego w którym Państwie Członkowskim przysługuje mu to prawo. Rozporządzenia (WE) nr 883/2004 zapewnia kilka gwarancji w tym zakresie.

### 12.6.1 Wzajemne uznawanie okresów pracy i zatrudnienia

W wielu Państwach Członkowskich prawo do świadczeń z tytułu bezrobocia jest uwarunkowane faktem, iż korzystający z zasiłku przepracował określony czas przed wystąpieniem z wnioskiem o zasiłek (wymóg tzw. „stage d’attente”, czyli czasu oczekiwania). Pracownicy, którzy korzystają z prawa do swobodnego przepływu pracowników byłiby



poszkodowani w zakresie swoich praw do zasiłku jeżeli okresy zabezpieczenia uzyskane w innych Państwach Członkowskich nie były uznawane. Aby uniknąć tego rozłam w zakresie zabezpieczenia społecznego, Państwa Członkowskie mają zatem obowiązek uznawania okresów zabezpieczenia zdobytych w innych Państwach Członkowskich i uwzględnienia ich w procesie określania dostępu do świadczeń z tytułu bezrobocia oraz obliczania wysokości i okresu trwania zasiłku. Tę fundamentalną zasadę koordynacji zawiera już artykuł 48 TFUE (patrz rozdział 1).

Jeśli chodzi o koordynację w zakresie bezrobocia, zasadę sumowania ustanawia artykuł 61 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 (por. Rozdział 3.5 niniejszego Przewodnika).

Aby w razie utraty pracy udowodnić, że był wcześniej objęty ubezpieczeniem społecznym w innym Państwie Członkowskim, pracownik pozostający bez pracy musi przedłożyć formularz U1 (poprzednio E 301) w kasie dla bezrobotnych, do której występuje o przyznanie świadczenia. Formularz U1 zostaje dostarczony na żądanie przez kasę dla bezrobotnych Państwa Członkowskiego, w którym zainteresowana osoba pracowała poprzednio. Formularz U1 stanowi oświadczenie o okresach, które należy uwzględnić podczas przyznawania zasiłku dla bezrobotnych. Określa również jaki zawód wykonywał pracownik, jakie wynagrodzenie otrzymywał i dlaczego jego umowa o pracę została rozwiązana.

### **12.6.2 Obliczanie wysokości i czasu trwania świadczeń z tytułu bezrobocia**

W większości Państw Członkowskich świadczenia z tytułu bezrobocia są obliczane na podstawie wynagrodzenia, jakie pracownik otrzymywał przez pewien okres przed utratą pracy. Właściwa instytucja Państwa Członkowskiego oblicza wysokość świadczeń z tytułu bezrobocia na podstawie artykułu 62 rozporządzenia (WE) nr 883/2004.

### **12.6.3 Możliwe scenariusze**

Można przyjąć możliwość wystąpienia kilku sytuacji:

- a) Poszukujący pracy nie znajduje zatrudnienia i powraca do swojego państwa zamieszkania przed upływem trzech miesięcy.
- b) Pracownik wykonuje pracę tymczasowo, po czym natychmiast powraca do swojego państwa zamieszkania.
- c) Pracownik wykonuje pracę tymczasowo poszukując jednocześnie nowego zatrudnienia w państwie zatrudnienia.
- d) Pracownik wykonuje pracę tymczasowo, po czym poszukuje przez pewien czas nowego zatrudnienia w państwie zatrudnienia, a następnie ostatecznie powraca do swojego państwa zamieszkania.
- e) Poszukujący pracy znajduje stałe zatrudnienie i pozostaje w swoim państwie zamieszkania.
- f) Poszukujący pracy znajduje stałe zatrudnienie i przybywa do państwa zatrudnienia (ewentualnie wraz z członkami rodziny).

ad a) Poszukujący pracy nie znajduje zatrudnienia i powraca do swojego państwa zamieszkania.

Jeżeli poszukujący pracy nie znajduje zatrudnienia i powraca w ciągu trzech miesięcy do swojego kraju zamieszkania, przysługuje mu z reguły prawo do korzystania z krajowych świadczeń z tytułu bezrobocia w oparciu o treść artykułu 64 ustęp 2 (4) rozporządzenia (WE) nr 883/2004; prawo do świadczeń przyznawanych w Państwie Członkowskim zostaje utracone jeżeli poszukujący pracy powraca tam dopiero po wygaśnięciu okresu trzech

miesiący, podczas którego przysługuje mu prawo do zachowania świadczeń. W tych wyjątkowych sytuacjach, właściwa instytucja (kasa dla bezrobotnych) może zezwolić na późniejszy powrót.

#### Przykład

- ▶ Holenderka poszukująca pracy ma prawo, począwszy od 01.01.2011, do holenderskich świadczeń z tytułu bezrobocia przez okres 18 miesięcy. Dnia 01.02.2011 rejestruje się ona jako poszukująca pracy w Sztokholmie (Szwecja). Po upływie 2 miesięcy powraca do Holandii. Dnia 01.06.2012 rejestruje się ona jako poszukująca pracy w Berlinie (Niemcy). Przysługuje jej nadal prawo do holenderskich świadczeń z tytułu bezrobocia. W okresie pomiędzy 01.07.2011 a 31.08.2011 nie przysługuje jej prawo do holenderskich świadczeń z tytułu bezrobocia. 01.09.2011 powraca do Holandii. Zgodnie z przepisami prawa holenderskiego, przysługuje jej jeszcze prawo do trzynastu miesięcy holenderskich świadczeń z tytułu bezrobocia.

ad b) Pracownik wykonuje pracę tymczasowo, po czym powraca natychmiast do swojego państwa zamieszkania.

W tym przypadku pracownik staje się bezrobotnym po okresie zatrudnienia tymczasowego. Nie mieszkał w Państwie Członkowskim, w którym pracował, ale jedynie przebywał tam tymczasowo. Nie był pracownikiem przygranicznym, ponieważ nie powracał przynajmniej raz w tygodniu do swojego kraju zamieszkania. Natychmiast po przerwaniu wykonywania tymczasowej działalności zawodowej powrócił do swojego kraju zamieszkania. W związku z tym, że podczas wykonywania pracy nadal oficjalnie mieszkał w innym Państwie Członkowskim, ma prawo, zgodnie z treścią artykułu 65 ustęp 2 rozporządzenia (WE) nr 883/2004, do świadczeń z tytułu bezrobocia przyznawanych przez właściwą instytucję państwa zamieszkania.

Pracownik musi naturalnie udowodnić, że był ubezpieczony społecznie w Państwie Członkowskim, w którym pracował tymczasowo. W tym celu musi on przedłożyć formularz U1 (poprzednio E 301) (Zaświadczenie o okresach ubezpieczenia uwzględnianych na potrzeby świadczeń z tytułu bezrobocia). O wydanie tego formularza musi wystąpić do kasy dla bezrobotnych w Państwie Członkowskim, w którym pracował ostatnio. W oparciu o zaświadczenie U1, kasa dla bezrobotnych w państwie zamieszkania zaliczy okresy ubezpieczenia za granicą na poczet świadczeń z tytułu bezrobocia.

- ▶ Jeżeli polski pracownik pracuje tymczasowo w Belgii, a następnie powraca do Polski, swojego kraju zamieszkania, przysługuje mu zasadniczo prawo do polskich świadczeń z tytułu bezrobocia na podstawie formularza U1 (poprzednio E 301) tak jakby pracował w Polsce.

ad c) Pracownik wykonuje pracę tymczasowo i pozostaje w państwie zatrudnienia.

Pracownikowi przysługuje prawo do świadczeń z tytułu bezrobocia w oparciu o ustawodawstwo państwa zatrudnienia, w którym przebywa tymczasowo. Wynika to z treści artykułu 65 ustęp 2 rozporządzenia (WE) nr 883/2004.

W momencie uznania prawa do świadczeń z tytułu bezrobocia, a także ustalenia ich wysokości i czasu trwania, kasa dla bezrobotnych w państwie zatrudnienia, w którym na stałe przebywa pracownik poszukujący zatrudnienia ma obowiązek uwzględnienia okresów ubezpieczenia w poprzednim państwie zatrudnienia (państwie zamieszkania) pracownika. W swoim poprzednim państwie zatrudnienia (państwie zamieszkania), pracownik musi wystąpić o wydanie formularza U1 (poprzednio E 301), który zostaje następnie przedłożony



funduszowi na rzecz bezrobotnych w państwie zatrudnienia, w którym przebywa aktywnie poszukując pracy, i gdzie rejestruje się jako poszukujący pracy.

- ▶ Jeżeli polski pracownik staje się bezrobotnym po tymczasowym zatrudnieniu w Belgii, i jeżeli kontynuuje swój pobyt w tym kraju w celu poszukiwania nowego zatrudnienia, może wystąpić o przyznanie belgijskich świadczeń z tytułu bezrobocia. Aby udowodnić, że był ubezpieczony społecznie w Polsce, musi przedłożyć formularz U1 w kasie dla bezrobotnych (ONEM-RVA). Formularz U1 wydaje polska kasa dla bezrobotnych.

ad d) Pracownik wykonuje pracę tymczasowo, po czym przez pewien czas poszukuje nowej pracy w państwie zatrudnienia, ale ostatecznie powraca do swojego państwa zatrudnienia.

Pracownikowi przysługują świadczenia z tytułu bezrobocia zgodnie z przepisami prawa państwa zatrudnienia, w którym przebywa tymczasowo. Wynika to z treści artykułu 65 ustępy 2 i 3 rozporządzenia (WE) nr 883/2004. Tymczasem, jeżeli po dwumiesięcznym okresie korzystania ze świadczeń przyznanych przez kasę dla bezrobotnych w państwie zatrudnienia, pracownik podejmuje na przykład decyzję o powrocie do kraju zamieszkania, ponieważ w kraju zatrudnienia nie udało mu się znaleźć pracy, przysługujące mu prawo do świadczeń reguluje artykuł 65 ustępy 3 i 5 lit. b) rozporządzenia (WE) nr 883/2004.

Artykuł 65 ustęp 5 lit. b) rozporządzenia (WE) nr 883/2004

*Jednakże pracownik nie będący pracownikiem przygranicznym, który korzysta ze świadczeń na koszt instytucji Państwa Członkowskiego, którego ustawodawstwu ostatnio podlegał, korzysta przede wszystkim, po powrocie do państwa, w którym ma miejsce zamieszkania, ze świadczeń zgodnie z przepisami art. 64, przy czym korzystanie ze świadczeń zgodnie z lit. a) zostaje zawieszane na okres, przez który bezrobotny korzysta ze świadczeń na podstawie ustawodawstwa, któremu ostatnio podlegał.*

- ▶ Jeżeli po czteromiesięcznym okresie wykonywania tymczasowej pracy w Belgii polski pracownik staje się bezrobotnym, ma z reguły prawo do belgijskich świadczeń z tytułu bezrobocia. Naturalnie, musi w tym celu zarejestrować się w belgijskim narodowym urzędzie pracy. Aby udowodnić, że był poprzednio ubezpieczony społecznie w Polsce, musi przedłożyć w kasie dla bezrobotnych w Belgii formularz U1, który wydaje polska kasa dla bezrobotnych.
- ▶ Jeżeli nie udaje mu się znaleźć zatrudnienia w Belgii, może on, zgodnie z treścią artykułu 65 ustęp 5, lit. b) rozporządzenia (WE) nr 883/2004, udać się na okres maksymalnie trzech miesięcy do Polski (swojego kraju zamieszkania), aby tam aktywnie poszukiwać pracy, korzystając w tym czasie nieprzerwanie z belgijskich świadczeń z tytułu bezrobocia. Jeżeli poszukujący pracy z Polski przedłoży formularz U2 (poprzednio E 303), belgijskie świadczenia z tytułu bezrobocia są przekazywane przez okres maksymalnie trzech miesięcy przez belgijską kasę dla bezrobotnych. Jeżeli po upływie trzech miesięcy spędzonych w Polsce pracownikowi nadal nie udaje się znaleźć pracy, nie może on wystąpić o przyznanie świadczeń z tytułu bezrobocia w Polsce.

ad e) Poszukujący pracy znajduje stabilne zatrudnienie w państwie zatrudnienia, ale nie przeprowadza się aby tam zamieszkać.

W tym przypadku mamy do czynienia z pracownikiem przygranicznym, który zamieszkuje w Państwie Członkowskim nie będącym państwem jego zatrudnienia. Jeżeli pracownik powraca do swojego miejsca zamieszkania codziennie lub przynajmniej jeden raz w tygodniu, staje się



pracownikiem przygranicznym. System świadczeń z tytułu bezrobocia w odniesieniu do tego rodzaju pracowników przygranicznych zostały opisane w Rozdziale 10.

ad f) Poszukujący pracy znajduje stałe zatrudnienie i przybywa do państwa zatrudnienia by tam zamieszkać.

W tym przypadku mamy do czynienia z emigracją. Pracownik i jego rodzina przeprowadzają się do innego Państwa Członkowskiego, w którym pracownik będzie odtąd mieszkał i pracował. Staje się on tym samym pracownikiem migrującym. System zasiłku dla bezrobotnych dotyczący pracowników migrujących opisano w Rozdziale 9.

## **12.7 Ubezpieczenie zdrowotne**

### **12.7.1 W okresie poszukiwania pracy**

Poszukujący pracy, który udaje się do innego Państwa Członkowskiego w celu poszukiwania pracy zachowując jednocześnie swoje prawo do świadczeń z tytułu bezrobocia musi, jeżeli jest ubezpieczony w zakresie kosztów opieki zdrowotnej, wystąpić o Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego (EKUZ). Karta ta gwarantuje bezrobotnemu i członkom jego rodziny dostęp do opieki zdrowotnej i zasiłku chorobowego w kraju pobytu.

W przypadku choroby, może się zdarzyć, że pracownik nie będzie w stanie powrócić przed upływem okresu 3 miesięcy co oznacza, że traci on prawo do korzystania ze świadczeń z tytułu bezrobocia. W przypadku działania siły wyższej, można odstąpić od tej reguły wyłącznie w drodze wyjątkowego odstępstwa. W tego rodzaju sytuacjach należy koniecznie i niezwłocznie skontaktować się z kasą dla bezrobotnych, która dostarczyła formularz U2.

### **12.7.2 Podczas okresu zatrudnienia**

Jeżeli pracownik znajduje zatrudnienie w Państwie Członkowskim, do którego udał się w poszukiwaniu pracy, jest tam również objęty zabezpieczeniem społecznym (artykuł 13 ustęp 2 rozporządzenia nr 1408/71)<sup>12</sup>. Jeżeli pracownik zachoruje w tym okresie, ma z reguły prawo do świadczeń i zasiłku wynikających z ubezpieczenia zdrowotnego w tym Państwie Członkowskim. Niemniej jednak, w pewnej liczbie Państw Członkowskich świadczenia i zasiłki wynikające z ubezpieczenia zdrowotnego przysługują pracownikowi wyłącznie pod warunkiem, że był on objęty zabezpieczeniem socjalnym lub wykonywał działalność zawodową przez pewien czas (zwany „czasem oczekiwania”). Aby uniknąć przerwy w ubezpieczeniu, rozporządzeni koordynujące przewiduje, że okresy ubezpieczenia w innych Państwach Członkowskich są uznawane i uwzględniane przy obliczaniu „czasu oczekiwania”. Za pomocą formularza E-104 (Zaświadczenie dotyczące sumowania okresów ubezpieczenia, zatrudnienia lub zamieszkania), dostarczonego przez fundusz chorobowy państwa członkowskiego, w którym poszukujący pracy ostatnio opłacał składki na zabezpieczenie socjalne, może on udowodnić w Państwie Członkowskim, w którym pracuje, że był dotychczas ubezpieczony w innym Państwie Członkowskim.

Jeżeli pracownik znajduje zatrudnienie w Państwie Członkowskim, do którego udał się w celu poszukiwania pracy, jest on objęty zabezpieczeniem społecznym (artykuł 11 ustęp 3 lit. a) rozporządzenia (WE) nr 883/2004. Jednocześnie jego dochody podlegają opodatkowaniu w Państwie zatrudnienia.

<sup>12</sup> Artykuł 11 ustęp 3 rozporządzenia nr 883/04



Jeżeli w tym okresie pracownik zachoruje, przysługuje mu prawo do świadczeń z tytułu ubezpieczenia chorobowego. Niemniej jednak, w kilku Państwach Członkowskich świadczenia i zasiłki z tytułu ubezpieczenia chorobowego przysługują wyłącznie pod warunkiem, że pracownik był objęty zabezpieczeniem społecznym lub wykonywał działalność zawodową przez określony czas (zwany „czasem oczekiwania”). Aby uniknąć wystąpienia przerwy w ubezpieczeniu, rozporządzenie koordynujące przewiduje, że okresy ubezpieczenia w innych Państwach Członkowskich są uznawane i zaliczane na poczet „czasu oczekiwania”. Na podstawie formularza E-104 (Zaświadczenie dotyczące sumowania okresów ubezpieczenia, zatrudnienia lub zamieszkania), wydanego przez kasę chorych w Państwie Członkowskim, w którym poszukujący pracy był ostatnio ubezpieczony, może on udowodnić w Państwie Członkowskim, w którym pracuje, że był uprzednio objęty systemem zabezpieczenia społecznego w innym Państwie Członkowskim.

## Rozdział 13: Emeryt/rencista za granicą

### 13.1 Kogo zalicza się do emerytów/rencistów?

Rozdział „Emeryt/rencista za granicą” dotyczy osób, którzy pobierają, na przykład, świadczenia z tytułu niemieckiej emerytury/renty i przeprowadzają się do Hiszpanii (emeryci/renciści mobilni). Chodzi o osoby korzystające ze świadczeń z tytułu emerytury, renty rodzinnej lub inwalidzkiej.

Jednak w równej mierze chodzi o pracownika migrującego, który pracował w Polsce, Irlandii i Francji, i który z tego tytułu korzysta z polskich, irlandzkich i francuskich świadczeń emerytalnych.

Mowa jest również o byłym belgijskim pracowniku przygranicznym, który korzysta z belgijskich i holenderskich świadczeń emerytalnych lub rentowych.

### 13.2 Zabezpieczenie społeczne

W zakresie obowiązku zabezpieczenia społecznego, zastosowanie ma zasada wyłączności. Oznacza to, że pracownik, emeryt, rencista itd. mogą podlegać wyłącznie ustawodawstwu jednego Państwa Członkowskiego. Emeryt/rencista jest z reguły objęty systemem zabezpieczenia społecznego w państwie zamieszkania (lex loci domicilii), zgodnie z treścią artykułu 13 ustęp 3, lit. e) rozporządzenia (WE) nr 883/2004. Może odstąpić od zobowiązania ubezpieczenia w państwie zamieszkania (artykuł 16 ustęp 2 rozporządzenia (WE) nr 883/2004).

Zasad wyłączności nie ma charakteru absolutnego. Emeryt/rencista jest objęty systemem zabezpieczenia społecznego w państwie zamieszkania (lex loci domicilii). W wielu przypadkach emeryci/ renciści muszą płacić składki na ubezpieczenie chorobowe w innym Państwie Członkowskim niż państwo zamieszkania (lex loci pensionado). Należy zatem dokonać rozróżnienia pomiędzy:

- uprawnieni do jednej emerytury/renty: emerytura/renta z jednego Państwa Członkowskiego;
- uprawnieni do dwóch emerytur/rent: emerytury/renty z kilku Państw Członkowskich.



### 13.2.1 „Uprawnieni do dwóch emerytur/rent”

Artykuł 23 rozporządzenia (WE) nr 883/2004: Prawo do świadczeń rzeczowych na podstawie ustawodawstwa Państwa Członkowskiego miejsca zamieszkania

*Osoba, która otrzymuje emeryturę lub rentę albo emerytury lub renty na mocy ustawodawstwa dwóch lub kilku Państw Członkowskich, z których jedno jest Państwem Członkowskim miejsca zamieszkania, i która jest uprawniona do świadczeń rzeczowych na mocy ustawodawstwa tego Państwa Członkowskiego, otrzymuje, jak i członkowie jej rodziny, takie świadczenia rzeczowe od instytucji miejsca zamieszkania i na rachunek tej instytucji, tak jak gdyby był osobą uprawnioną do emerytury lub renty należnej jedynie na podstawie ustawodawstwa tego Państwa Członkowskiego.*

Przykład

- ▶ Emeryt korzystający ze świadczeń z tytułu niemieckiej i francuskiej emerytury mieszka w Niemczech. Zgodnie z treścią artykułu 23 rozporządzenia (WE) nr 883/2004, uprawniony do dwóch emerytur jest objęty ubezpieczeniem chorobowym w Niemczech. Uprawniony do dwóch emerytur ma prawo do świadczeń rzeczowych i pieniężnych w Niemczech. Zgodnie z treścią artykułu 30 rozporządzenia (WE) nr 987/2009, opłaca on w oparciu o swój łączny dochód (emeryturę niemiecką i francuską) składki na ubezpieczenie chorobowe w Niemczech.

Artykuł 30 rozporządzenia (WE) 987/2009: Składki emerytów lub rencistów

*Jeżeli dana osoba otrzymuje emeryturę lub rentę z więcej niż jednego państwa członkowskiego, kwota składek potrąconych od wszystkich wypłacanych emerytur lub rent w żadnym przypadku nie przewyższa kwoty, którą potrąca się od osoby otrzymującej emeryturę lub rentę w takiej samej wysokości z właściwego państwa członkowskiego.*

### 13.2.2 „Uprawnieni do jednej emerytury/renty”

Artykuł 24 rozporządzenia (WE) nr 883/2004: Brak prawa do świadczeń rzeczowych na podstawie ustawodawstwa Państwa Członkowskiego miejsca zamieszkania

*1. Osoba, która otrzymuje emeryturę lub rentę albo emerytury lub renty na podstawie ustawodawstwa jednego lub kilku Państw Członkowskich, a która nie jest uprawniona do świadczeń rzeczowych na podstawie ustawodawstwa Państwa Członkowskiego, na terytorium którego zamieszkuje, otrzymuje jednak te świadczenia dla siebie i dla członków swojej rodziny, o ile miałyby do tego prawo na podstawie ustawodawstwa Państwa Członkowskiego lub co najmniej jednego z Państw Członkowskich właściwych w odniesieniu do jej emerytury lub renty, gdyby zamieszkiwała na terytorium tego Państwa Członkowskiego.*

Przykład

- ▶ Emeryt korzystający ze świadczeń z tytułu emerytury niemieckiej mieszka w Hiszpanii. Nie korzysta tam z hiszpańskich świadczeń emerytalnych. Zgodnie z treścią artykułu 24 rozporządzenia (WE) nr 883/2004, emeryt ten ma prawo do świadczeń rzeczowych w Hiszpanii oraz świadczeń pieniężnych z Niemiec. W przypadku zbiegu świadczeń w przypadku długotrwałej opieki, zastosowanie mają przepisy artykułu 34 rozporządzenia (WE) nr 883/2004.

Osoba pobierająca świadczenia z tytułu jednej emerytury opłaca składki na ubezpieczenie chorobowe od emerytury z Niemiec. W tym przypadku zastosowanie ma artykuł 30 rozporządzenia (WE) nr 883/2004.

Artykuł 30 rozporządzenia (WE) nr 883/2004: Składki obciążające emerytów lub rencistów

*1. Instytucja Państwa Członkowskiego zobowiązana na mocy stosowanego przez nią ustawodawstwa do potrącania składek od emerytów lub rencistów, z tytułu świadczeń z tytułu choroby, świadczeń macierzyńskich i równoważnych świadczeń dla ojca, może żądać i uzyskiwać takie potrącenia, których wysokość ustalana jest zgodnie z wymienionym ustawodawstwem, o ile świadczenia udzielane zgodnie z art. 23-26, obciążają instytucję wymienionego Państwa Członkowskiego.*

Bez pozwolenia, osoba korzystająca z jednej emerytury ma również podczas pobytu we właściwym Państwie Członkowskim prawo do świadczeń rzeczowych (artykuł 27 rozporządzenia (WE) nr 883/2004: Pobyt uprawnionego lub członków jego rodziny w państwie innym niż to, w którym mają miejsce zamieszkania – pobyt we właściwym Państwie Członkowskim – zgoda na uzyskanie właściwej opieki poza Państwem Członkowskim miejsca zamieszkania). Państwo Członkowskie musiałoby wybrać ten system i być ujętym w Załączniku IV do rozporządzenia (WE) nr 883/2004 (więcej praw dla emerytów lub rencistów powracających do właściwego Państwa Członkowskiego).

Przykłady

- ▶ Emeryt korzystający wyłącznie ze świadczeń z tytułu emerytury niemieckiej i mieszkający w Hiszpanii może, bez pozwolenia, korzystać ze świadczeń rzeczowych w Niemczech. Niemcy figurują na liście zawartej w Załączniku IV.
- ▶ Emeryt korzystający wyłącznie ze świadczeń z tytułu emerytury brytyjskiej i mieszkający w Hiszpanii nie może, bez uzyskania pozwolenia, korzystać ze świadczeń rzeczowych w Wielkiej Brytanii. Wielka Brytania nie figuruje na liście zawartej w Załączniku IV do rozporządzenia (WE) nr 883/2004.

Byli pracownicy przygraniczni podlegają przepisom artykułu 28 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 (Zasady szczególne dotyczące emerytowanych pracowników przygranicznych; por. 10.3.2.1. niniejszego przewodnika).

### 13.3 Podatki

Osoba korzystająca ze świadczeń z tytułu renty inwalidzkiej lub emerytury zagranicznej jest zobowiązana do odprowadzania podatku od tego dochodu w swoim państwie zamieszkania. Odstępstwa od tego zobowiązania przewiduje kilka umów zapobiegających podwójnemu opodatkowaniu. Zastosowanie mają w tym przypadku przepisy prawa państwa źródła (państwa płatnika). Zasada ta ma również zastosowanie w odniesieniu do emerytur urzędników państwowych. Świadczenia wynikające z emerytur z zakładowego funduszu emerytalnego (systemy uzupełniające), itd., najczęściej podlegają opodatkowaniu w państwie zamieszkania.

Jeżeli mająca zastosowanie umowa zapobiegająca podwójnemu opodatkowaniu przypisuje prawo do opodatkowania emerytury ustawowej i/lub dodatkowej Państwu Członkowskiemu będącemu płatnikiem, państwo zamieszkania nie może opodatkować świadczeń emerytalnych. Państwo zamieszkania opodatkowuje łączny dochód wynikający ze świadczeń z tytułu rent i emerytur. Po dokonaniu obliczenia podatku dochodowego, dochód zagraniczny zostaje zwolniony z krajowego podatku dochodowego w oparciu o treść umowy

zapobiegającej podwójnemu opodatkowaniu. Podlegający opodatkowaniu dochód najczęściej objęty jest podatkiem progresywnym.

### 13.4 Konfiguracje

Rodzina A mieszka w Belgii.					
Emerytura ustawowa wypłacana przez		Składki	Świadczenia rzeczowe	Świadczenia pieniężne	Opodatkowanie świadczeń
Emerytka	Niemcy	Niemcy	Niemcy + Belgia	Niemcy	Niemcy
Emeryt (1)	Niemcy + Holandia	Holandia	Belgia + Holandia	Holandia (2)	Emerytura niemiecka w Niemczech Emerytura holenderska w Belgii

(1) Emeryt był objęty systemem zabezpieczenia społecznego w Holandii przez dłuższy okres czasu.

(2) W Holandii nie przysługują żadne pieniężne świadczenia pielęgnacyjne.

Rodzina B mieszka we Włoszech					
Emerytura ustawowa wypłacana przez		Składki	Świadczenia rzeczowe	Świadczenia pieniężne	Opodatkowanie świadczeń
Emerytka (1)	Niemcy Holandia	Niemcy	Niemcy Włochy	Niemcy	Emerytura niemiecka w Niemczech Emerytura holenderska we Włoszech
Emeryt	Niemcy Włochy	Włochy	Włochy	Włochy	Emerytura niemiecka w Niemczech Emerytura włoska we Włoszech

(1) Emerytka była objęta systemem zabezpieczenia społecznego w Niemczech przez dłuższy okres czasu.

Rodzina B mieszka w Holandii.					
Emerytura ustawowa wypłacana przez		Składki	Świadczenia rzeczowe	Świadczenia pieniężne	Opodatkowanie świadczeń
Emerytka	Niemcy Holandia	Holandia	Holandia	Holandia (2)	Niemcy Holandia
Emeryt (1)	Niemcy Włochy	Niemcy	Niemcy Holandia	Niemcy	Niemcy Holandia

(1) Emerytka była objęta systemem zabezpieczenia społecznego w Niemczech przez dłuższy okres czasu.

(2) W Holandii nie przysługują żadne pieniężne świadczenia pielęgnacyjne.

Jeżeli emeryt pobiera zagraniczne świadczenia pieniężne z tytułu długotrwałej choroby i jednocześnie, z tego samego tytułu, świadczenia rzeczowe przyznane przez właściwą instytucję w państwie zamieszkania, zagraniczne świadczenia pieniężne zostają zredukowane

do wysokości świadczeń rzeczowych z państwa zamieszkania (zgodnie z treścią artykułu 34 rozporządzenia (WE) nr 883/2004, Zbieg świadczeń z tytułu długotrwałej opieki).

## **Część III: Źródła informacji**



## Część III: Źródła informacji

Przedstawione poniżej źródła informacji są dostępne w wielu językach. Podane linki odnoszą się do wersji angielskiej. Wystarczy kilka kliknięć myszką by przejść do wybranej wersji językowej.

### **Portal EURES dotyczący mobilności**

<http://ec.europa.eu/eures>

Portal EURES dotyczący mobilności zatrudnienia oferuje narzędzia informacyjne oferujące wsparcie i pomoc pracownikom i poszukującym pracy, którzy zamierzają udać się do innego Państwa Członkowskiego by tam zamieszkać i/lub pracować. Poprzez rubrykę „Mieszkać i pracować” na stronie internetowej EURES przechodzi się do bazy danych dotyczących warunków życia i pracy w różnych krajach. Wybierając dane Państwo Członkowskie można uzyskać informacje na temat zamieszkania, szkolnictwa, podatków, kosztów utrzymania, systemu opieki zdrowotnej, zabezpieczenia społecznego, uznawania kwalifikacji, itd. Baza danych „Informacje o rynku pracy” jest kolejnym, cennym narzędziem oferującym informacje na temat niedawno wprowadzonych zmian na rynku pracy, sklasyfikowanych według krajów, regionów i rodzajów przedsiębiorstw. Portal EURES jest dostępny we wszystkich językach Unii Europejskiej.

### **Informacje o swobodnym przepływie pracowników**

<http://ec.europa.eu/social> => Going to another country => Wyjazd do innego państwa UE

Niezwykle szczegółowe źródła informacji na temat swobodnego przepływu obywateli Unii, obywateli państw trzecich, oddelegowania współpracowników i rozszerzenia Unii (przepisy przejściowe). Na ogólnej stronie internetowej poświęconej prawu pracy znajduje się między innymi dyrektywa 96/71/WE dotycząca oddelegowania pracowników („posting of workers”). Informacje są dostępne we wszystkich językach Unii Europejskiej.

### **Informacje na temat życia, pracy i podróży w UE**

<http://ec.europa.eu/youreurope> i <http://europa.eu/eu-life>

Doskonałe źródło szczegółowych informacji na temat życia, pracy itd. w poszczególnych Państwach Członkowskich. Informacje są kompletne i dostępne we wszystkich językach Unii Europejskiej. W przypadku pytań dotyczących UE pomocne może okazać się Europe Direct. Na przykład: Przeprowadzam się do innego Państwa Członkowskiego. W jaki sposób ubiegać się o pozwolenie na pobyt? Odpowiedzi na to pytanie i wiele innych udziela centralny serwis informacyjny Europe Direct.

### **Raport na temat obywatelstwa w Unii**

[http://ec.europa.eu/justice/policies/citizenship/policies\\_citizenship\\_intro\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/policies/citizenship/policies_citizenship_intro_en.htm)

Na tej stronie internetowej znajduje się pochodzący z 2010 r. raport na temat obywatelstwa w Unii. Raport ten przedstawia prawa i korzyści związane z obywatelstwem w Unii i tworzące silne więzy pomiędzy obywatelami a Unią Europejską. Ukazuje najważniejsze przeszkody, którym obywatele UE nadal stawiają czoła na dążąc do uznania przysługujących im praw na poziomie transgranicznym; raport ten wskazuje również na środki, jakie przewidziano aby zapewnić pracownikom możliwość skorzystania z przysługujących im praw.

## **Prawo pobytu obywateli Unii oraz obywateli państw trzecich**

[http://europa.eu/legislation\\_summaries/justice\\_freedom\\_security/free\\_movement\\_of\\_persons\\_asylum\\_immigration/index\\_fr.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/free_movement_of_persons_asylum_immigration/index_fr.htm)

Strona internetowa poświęcona swobodzie przepływu i pobytu na terytorium Unii. Dostarcza również informacji na temat imigracji i praw obywateli państw trzecich, przyjazdu i pobytu pracowników wysoce wykwalifikowanych (błękitna karta europejska), itd.

## **Informacje prawne na temat koordynacji zabezpieczenia społecznego**

<http://ec.europa.eu/social> =>Going to another country => Koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego w UE

Strona internetowa zawiera niezbędne informacje na temat koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Za pośrednictwem tekstów wprowadzających, dostępnych we wszystkich językach, można uzyskać dostęp do najważniejszych rozporządzeń: (WE) nr 883/2004, (WE) nr 987/2009, itd.

## **TRESS-sieć koordynacji zabezpieczenia społecznego**

[www.tress-network.org](http://www.tress-network.org)

trESS jest najważniejszą stroną internetową dotyczącą koordynacji ubezpieczeń społecznych. Tress oznacza „training and reporting on European Social Security” (szkolenia i raporty na temat europejskiego zabezpieczenia społecznego”. Ta strona internetowa, dostępna we wszystkich językach Unii, dostarcza informacji na temat rozporządzeń koordynujących nr 1408/71, 883/04 i 987/2009, a także odpowiednich rozporządzeń wykonawczych. Na stronie tej znajduje się również orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich.

## **Systemy zabezpieczenia społecznego w Państwach Członkowskich**

[www.missoc.org](http://www.missoc.org)

MISSOC jest systemem wspólnotowym służącym wzajemnemu informowaniu na temat ochrony socjalnej (MISSOC); szczegółowe, porównywalne i regularnie aktualizowane informacje na temat narodowych systemów zabezpieczeń społecznych dostępne są w językach francuskim, niemiecki i angielskim.

MISSOC publikuje tabele porównawcze dotyczące zabezpieczenia społecznego w 31 krajach (27 Państw Członkowskich oraz Islandia, Liechtenstein, Norwegia i Szwajcaria), i w odniesieniu do 12 istotnych dziedzin ochrony (finansowanie, opieka zdrowotna, choroby, macierzyństwo, inwalidztwo, starość, śmierć członka rodziny, wypadki przy pracy i choroby zawodowe, rodzina, bezrobocie, dochód minimalny, opieka).

## **Eulisses**

<http://ec.europa.eu/eulisses>

Eulisses jest unijnym portalem internetowym umożliwiającym korzystającemu z niego łatwy dostęp, w wybranym języku, do informacji dotyczących zobowiązań i praw socjalnych, jakie przysługują obywatelom migrującym w Europie na poziomie krajowym i wspólnotowym. Eulisses zawiera wyłącznie informacje dotyczących rent i emerytur. Jego celem jest

przekazywanie informacji w zakresie krajowych i europejskich zobowiązań i praw socjalnych. Strona podaje odpowiedzi na najczęściej stawiane pytania. Ponadto, obywatel zostaje skierowany do właściwych organów w zakresie bezpieczeństwa socjalnego i usług internetowych tych instytucji.

### **Prawo i organizacja pracy**

[http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/employment\\_rights\\_and\\_work\\_organisation/index\\_fr.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/index_fr.htm)

Unia Europejska wprowadziła przepisy minimalne w zakresie prawa pracowników i organizacji pracy. Przepisy te dotyczą zwolnień grupowych, niewypłacalności, przejęcia przedsiębiorstwa, wynagrodzenia, a także pracowników oddelegowanych. Uzupełniają je umowy ramowe zawarte pomiędzy europejskimi partnerami społecznymi. Ważne informacje na temat prawa pracy znajdują się również na stronie internetowej [www.labourlawnetwork.eu](http://www.labourlawnetwork.eu).

Oddelegowanie: [http://ec.europa.eu/youreurope/citizens/work/contact/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/youreurope/citizens/work/contact/index_fr.htm)

### **Model konwencji OCDE**

[http://www.oecd.org/document/37/0,2340,en\\_2649\\_33747\\_1913957\\_1\\_1\\_1\\_37427,00.html](http://www.oecd.org/document/37/0,2340,en_2649_33747_1913957_1_1_1_37427,00.html)

Na stronie internetowej Organizacji Współpracy i Rozwoju Gospodarczego znajduje się Model konwencji OECD służący zapobieganiu podwójnemu opodatkowaniu, a także dodatkowe informacje na ten temat (komentarze, itd.).

### **Baza danych „Taxes in Europe” (Podatki w Europie)**

[http://ec.europa.eu/taxation\\_customs/taxinv/welcome.do](http://ec.europa.eu/taxation_customs/taxinv/welcome.do)

Baza danych „Taxes in Europe” (Podatki w Europie, TEDB) jest internetowym serwisem informacyjnym Komisji Europejskiej w języku angielskim, zawierającym dane dotyczące najważniejszych podatków w Państwach Członkowskich Unii. Dostęp do informacji jest bezpłatny. System zawiera dane na temat około 600 podatków we wszystkich Państwach Członkowskich, przekazane Komisji przez administracje krajowe.

### **Ploteus & Euroguidance**

<http://ec.europa.eu/ploteus> & <http://www.euroguidance.net>

Celem PLOTEUSa jest pomoc uczniom i studentom, poszukującym pracy, robotnikom i pracownikom, doradcom w zakresie orientacji zawodowej i nauczycielom w poszukiwaniach możliwości szkolenia i doskonalenia swoich umiejętności w Europie. Euroguidance wspiera mobilność pomagając doradcom w zakresie szkoleń i orientacji zawodowej, a także wszelkim zainteresowanym osobom w znalezieniu możliwości, z jakich mogą korzystać obywatele Unii. Wystarczy wybrać jeden z linków aby przekonać się w jaki sposób Euroguidance może okazać się pomocnym narzędziem.

### **Uznawanie kwalifikacji zawodowych**

[http://ec.europa.eu/internal\\_market/qualifications](http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications)

Strona internetowa zawiera europejskie przepisy prawa w zakresie uznawania kwalifikacji zawodowych, a także dyrektywy odnoszące się do niektórych zawodów. Na stronie znajdują się również szczegółowe wyjaśnienia dotyczące przepisów prawa wspólnotowego w zakresie tymczasowej mobilności, automatycznego uznawania niektórych kwalifikacji zawodowych i doświadczenia zawodowego w wybranych dziedzinach.





## European Trade Union Confederation (ETUC)

5, Bld du Roi Albert II - B - 1210 Bruxelles

Tel. 00-32-2/224 04 11 • Fax 00-32-2/224 04 54/55 • [www.etuc.org](http://www.etuc.org)