

Delegowanie pracowników do państw UE





Wraz z wstąpieniem Polski w struktury Unii Europejskiej, polscy przedsiębiorcy zostali beneficjentami **FUNDAMENTALNYCH SWOBÓD EUROPEJSKICH**, dzięki którym możliwe stało się aktywne i skuteczne prowadzenie działalności gospodarczej również w innych państwach członkowskich UE.

Polski przedsiębiorca prowadzący działalność usługową, planując rozszerzenie obszaru swojego działania na terytorium innych państw UE, korzystał będzie przede wszystkim z dwóch swobód wymienionych w tabeli.

SWOBODA PRZEDSIĘBIORCZOŚCI – zgodnie z postanowieniami art. 49 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), obywatele UE zyskali możliwość podejmowania i prowadzenia w innym państwie działalności gospodarczej w wybranej formie prawnej, na warunkach nie gorszych niż te, które przysługują obywatelom tego państwa.

SWOBODA ŚWIADCZENIA USŁUG - uprawnienie wynikające z prawa wspólnotowego, a konkretnie z postanowień art. 56 TFUE.

Źródła wiedzy i prawa

Zagadnienia związane z delegowaniem pracowników stanowią materię regulowaną nie tylko przez prawo Unii Europejskiej. Procesy związane z opodatkowywaniem pracy wykonanej w innym państwie regulowane są najczęściej przez umowy dwustronne (tj. zawierane przez Polskę oraz wybrane, inne państwo będące sygnatariuszem takiej umowy). Fakt ten ma swe doniosłe znaczenie prawne, bowiem powołując się na przepisy prawa wspólnotowego, możemy co do zasady domniemać, że mają one taką samą skuteczność we wszystkich państwach UE. Natomiast umowy dwustronne zachowują swą skuteczność jedynie w odniesieniu do państw, które ją zawarły i nie będziemy, co do zasady, na jej podstawie mogli dochodzić swych praw w innych państwach. Szczęśliwie jednak problem ten został dostrzeżony przez Organizację na rzecz Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), która przygotowała projekt Modelowej Konwencji

w sprawie Podatku od Dochodu i Majątku. Konwencja ta (często nazywana konwencją w sprawie unikania podwójnego opodatkowania) została skutecznie zastosowana przez państwa europejskie, efektem czego umowy te - choć zawsze zawierane są tylko przez dwa państwa - mają podobną, jeżeli nie identyczną treść. Poznawszy zatem raz dobrze przepisy konwencji odnoszącej się do opodatkowywania pracy w jednym państwie UE, możemy z dużą dozą prawdopodobieństwa założyć, że podobne zasady obowiązywały będą w relacjach z innymi państwami członkowskimi OECD. Taka właśnie zasada przyjęta została na potrzeby niniejszego artykułu, warto jednak przed rozpoczęciem procesu delegowania sprawdzić, czy zasady przedstawione w artykule mają zastosowanie do państwa członkowskiego, które stanowi przedmiot naszego zainteresowania.

Zagadnienia związane z procesem tzw. „oskładkowania” pracy, czy też uzyskiwania dzięki wykonanej pracy określonych świadczeń zabez-

pieczenia społecznego, regulowane są przez postanowienia Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004.

Poznawszy już podstawowe akty normatywne, na podstawie których wnioskować możemy nasze uprawnienia, pora przejść do konkretnych ustaleń.

Zasady i odstępstwa

Podstawową zasadą, którą wywnioskować można z art. 4 Rozporządzenia 883/2004, jak również z art. 15, ust. 1 Konwencji OECD jest zasada stanowiąca, że praca jest opodatkowywana i oskładkowywana w kraju, w którym jest wykonana. Oznacza, to, że przedsiębiorca delegujący pracowników do innych państw, nawet jeżeli nie posiada na jego terytorium stałego zakładu, a świadczenie usług wykonuje tam w sposób tymczasowy i nieregularny, winien należyte, przewidziane przepisami prawa obciążenia pozapłacowe odprowadzić do urzędów właściwych

dla tego państwa. Co niezwykle istotne, wysokość tego rodzaju świadczeń oraz termin właściwy na ich przekazanie określony zostanie na podstawie zasad właściwych dla państwa przyjmującego (tj. tego, w którym praca została wykonana i do którego zostali delegowani pracownicy).

Szczęśliwie jednak zarówno Rozporządzenie 883/2004 jak i Konwencja OECD przewidują odstępstwa od tej zasady, na które skutecznie powoływać mogą się polscy przedsiębiorcy:

- Jako pierwsze odstępstwo wskazać należy postanowienia art. 12 Rozporządzenia 883/2004, zgodnie z którym pracownicy delegowani podlegają systemowi zabezpieczenia społecznego państwa wysyłającego, jeżeli czas delegacji nie przekracza 24 miesięcy, a pracownik nie jest delegowany by zastąpić innego, wcześniej delegowanego.
- Art. 13 tegoż Rozporządzenia pozwala również zastosować zasadę z punktu powyżej w sytuacji, gdy pracownik jest delegowany do więcej niż jednego państwa członkowskiego. Istotnym obostrzeniem tejszy zasady jest jednak wykazanie, że znaczna część pracy takiego pracownika ma miejsce w kraju wysyłającym (innymi słowy, pracownik ten nie może w przeważającym okresie swojego czasu pracy wykonywać jej zagranicą, a okres pobytu za granicą nie może mieć charakteru dominującego.)
- Okres 24 miesięcy, przewidziany w art. 12 Rozporządzenia 883/2004, uznać należy za okres maksymalny i przedsiębiorca nie posiada możliwości prawnych wnioskowania o jego przedłużenie. Jednakże zgodnie z art. 16 Rozporządzenia dwa lub kilka państw członkowskich



może w interesie niektórych osób przewidzieć odrębne porozumienie. Zapis ten nadaje przedsiębiorcy uprawnienie, w szczególności, gdy wykonuje on jednorazową, choć długotrwałą (przekraczającą 24 miesiące) usługę, do wystąpienia, za pośrednictwem polskiego ZUS, do urzędu właściwego ds. zabezpieczenia społecznego dla państwa przyjmującego o wyrażenie zgody na odprowadzanie składek na podstawie polskich zasad i do polskiego ZUS na cały okres takiego przedsięwzięcia.

- Zgodnie z postanowieniami art. 15, pkt 2, podpunkt a Konwencji OECD, jeżeli praca wykonywana za granicą nie przekracza w ciągu roku 183 dni, to podlega ona opodatkowaniu w państwie wysyłającym.
- Warto również nadmienić, że zasady przewidziane w art. 15 pkt 2 Konwencji mają powszechne i bezwzględne zastosowanie (tzn. pracownik bądź w jego imieniu pracodawca nie musi wykonywać żadnych czynności administracyjnych, aby tę zasadę zastosować). Natomiast celem skutecznego zastosowania postanowień art. 12 i 13 Rozporządzenia 883/2004 pracownik lub w jego imieniu pracodawca

musi wypełnić przewidzianą przepisami drogę postępowania administracyjnego, polegającą na poświadczeniu formularza A1. Poświadczenie powinno nastąpić przed rozpoczęciem procesu delegacji. Niedopełnienie procedury poświadczenia formularza skutkowało będzie obowiązkiem oskładkowania pracy w państwie przyjmującym i na jego zasadach.

- W celu uniknięcia wątpliwości interpretacyjnych dodać należy, że przedsiębiorca świadczący usługi we własnym imieniu lub samozatrudniony podlega, w zakresie delegacji, zasadom tożsamym dla pracowników.

Rynek usług stanowi dominujący sektor, generujący największe przychody w całej gospodarce UE. Nie do przecenienia jest możliwość uczestniczenia w nim i korzystania ze wszystkich osiągnięć legislacyjnych i pozalegisłacyjnych, rezultatem których polscy przedsiębiorcy mogą prowadzić swoją działalność na równie konkurencyjnych zasadach, jak ich unijni koledzy. Znajomość procesu delegowania pracowników, jako jednej z istotnych składowych świadczenia usług, wydaje się mieć zatem kluczowe znaczenie.

Niniejsza publikacja jest efektem Akademii Prawa i Podatków, która odbyła się 13-14 maja 2010 w Gdyni. Organizatorem wydarzenia był ośrodek Enterprise Europe Network, działający przy Stowarzyszeniu „Wolna Przedsiębiorczość” Oddział Terenowy w Gdańsku.

Misją sieci **Enterprise Europe Network** jest pomoc mikro, małym i średnim przedsiębiorstwom w skutecznym funkcjonowaniu na rynku europejskim. Misję tę wypełniamy działając na zasadach niekomercyjnych, przy wsparciu merytorycznym i finansowym Komisji Europejskiej oraz sieci ponad 500 podobnych ośrodków w całej Europie. EEN finansowane jest w przez unijny Program na rzecz Konkurencyjności i Innowacyjności (CIP).



Wsparcie dla biznesu w zasięgu ręki



www.een.sopot.pl/apip

www.swp.gda.pl

www.enterprise-europe-network.ec.europa.eu