



Cooperation as a key to overcoming challenges  
in the field posting of workers from care, construction,  
transport and agriculture sectors



Co-funded by  
the European Union

# ACCT MATERIAŁY SZKOLENIOWE

## Czym jest delegowanie pracowników?

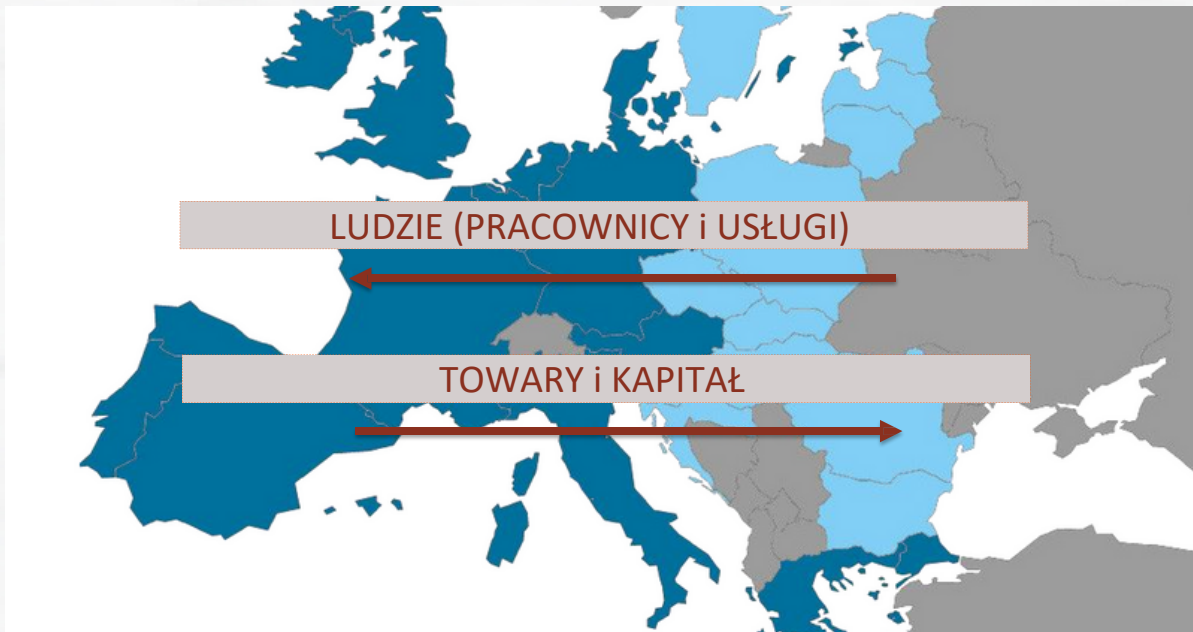
To tymczasowe wysyłanie pracowników do innych państw członkowskich UE w celu wykonywania wcześniej uzgodnionych usług

*Definicja podana przez dr. M. Szypniewskiego*

- Podstawowe swobody UE przywołane w rozszerzeniu UE w 2004 r.
- swobodny przepływ **towarów**
- swobodny przepływ **osób (pracowników)**
- swoboda **przedsiębiorczości**  
swobodny przepływ **usług**
- Swobodny przepływ **kapitału**



*Günter Verheugen  
Komisarz ds. rozszerzenia w latach 1999-2004*



Dzisiejsza podstawowa idea wykładni prawa w zjednoczonej Europie zakłada, że kluczową kwestią jest funkcja i cel przepisu, a nie jego dosłowne brzmienie. To iście kopernikańska rewolucja. Prawo nie jest już odczytywane dosłownie, ale zawsze przy założeniu, że jest racjonalne i zmierza do określonego celu. To nie litera jest najważniejsza, ale to, czemu dana norma ma służyć w sytuacji, w której będzie stosowana. Wykładnia funkcjonalna jest co najmniej tak samo ważna jak wykładnia semantyczna.

Obecnie nie tylko prawo wspólnotowe, ale także konstytucje krajowe muszą być podporządkowane wykładni funkcjonalnej, w przeciwnym razie utknęlibyśmy w sieci absurdów i sprzeczności. Z drugiej strony, współczesne teksty prawne pisane są specyficznym językiem, często pełnym niejasnych sformułowań, wręcz ezopowym. W przypadku prawa europejskiego nie bez powodu ważne jest umożliwienie dostosowania konstrukcji prawa wspólnotowego do niekiedy diametralnie różnych systemów prawnych 27 państw członkowskich Unii Europejskiej.



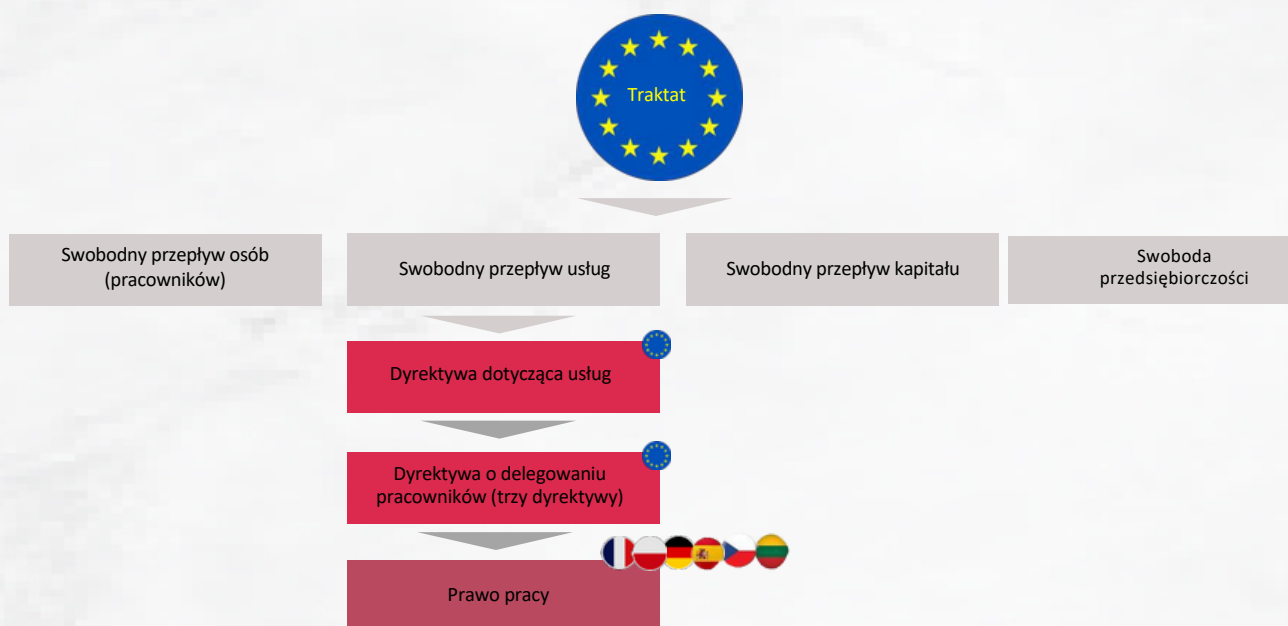
Prof. Marek Safjan  
Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej

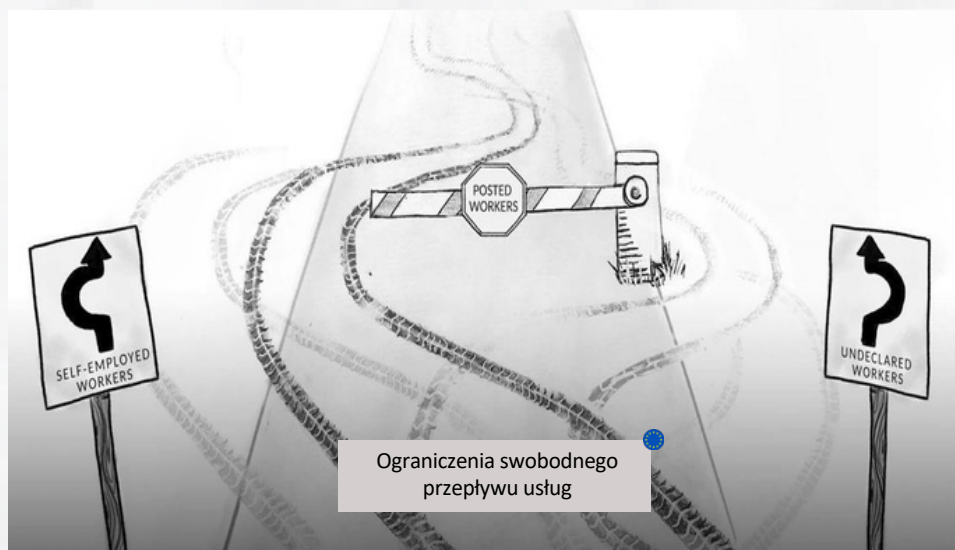
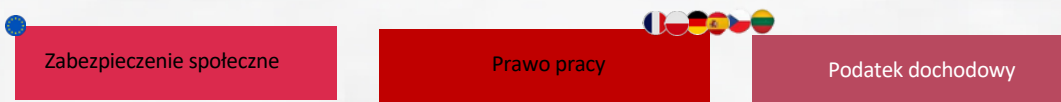


### **Artykuł 56 (dawny artykuł 49 TWE)**

W ramach poniższych postanowień **ograniczenia w swobodnym świadczeniu usług wewnątrz Unii są zakazane** w odniesieniu do obywateli Państw Członkowskich mających swe przedsiębiorstwo w Państwie Członkowskim innym niż państwo odbiorcy świadczenia.

Parlament Europejski i Rada, stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą prawodawczą, mogą rozszerzyć korzyści wynikające z postanowień niniejszego rozdziału na obywateli państwa trzeciego świadczących usługi i mających swe przedsiębiorstwa wewnątrz Unii.







Działający w 2 lub więcej państwach członkowskich zgodnie z art. 13 BR

Delegowanie zgodnie z art. 12 BR

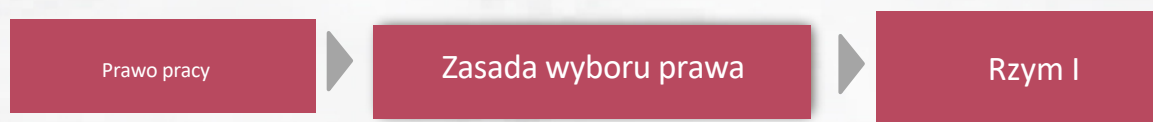
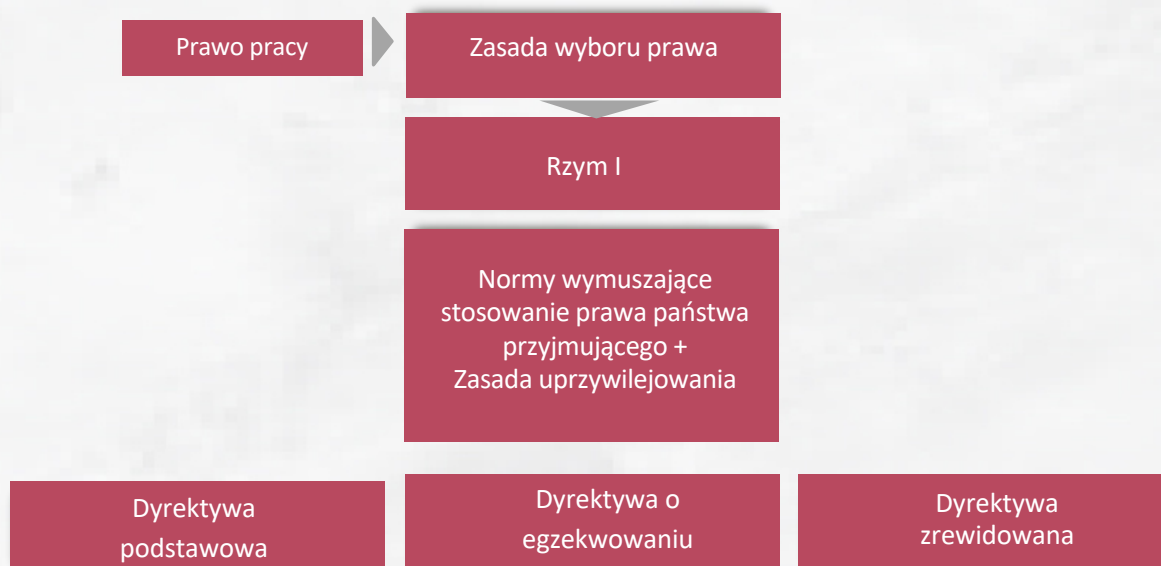
Umowy bilateralne zgodnie z art. 16 BR



Herwig Verschueren

# Część I

*Prawo pracy*  
*Warunki zatrudnienia*



## **ROZPORZĄDZENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (WE) NR 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I)**

### **Artykuł 8 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.

### **Artykuł 3 Swoboda wyboru prawa**

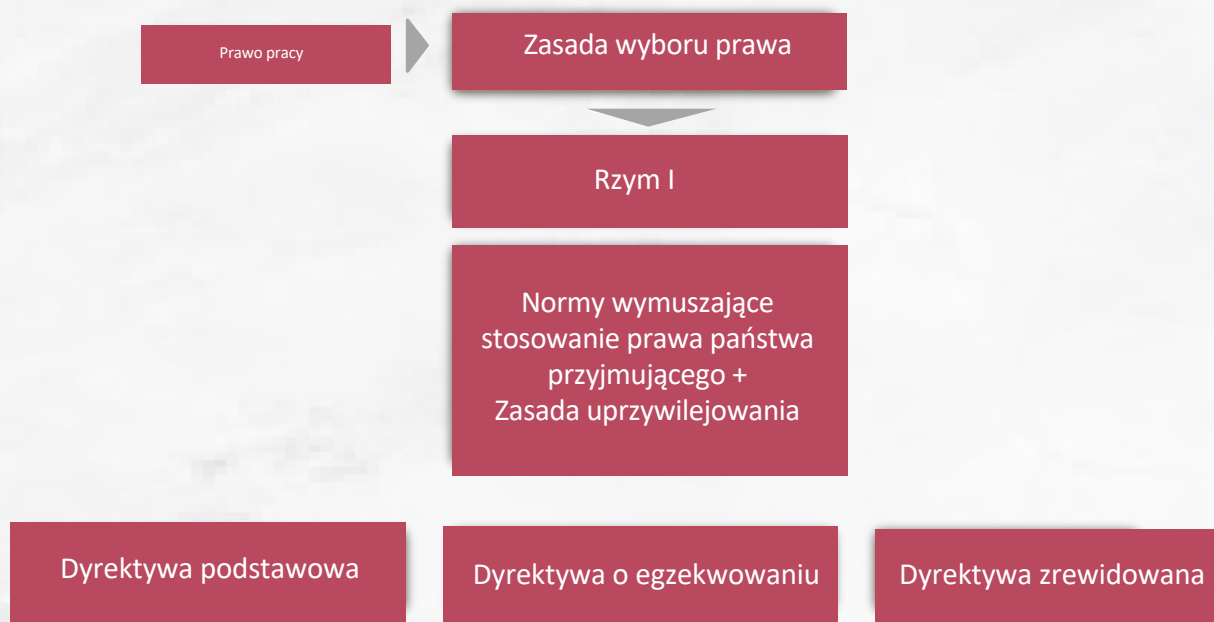
1. Umowa podlega prawu wybranemu przez strony. Wybór prawa jest dokonany wyraźnie lub w sposób jednoznaczny wynika z postanowień umowy lub okoliczności sprawy. Strony mogą dokonać wyboru prawa właściwego dla całej umowy lub tylko dla jej części.





### **Artykuł 8** **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..



Prawo pracy

Dyrektywa podstawowa

**Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r.  
dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług**

### **Artykuł 3 Warunki zatrudnienia**

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

- przepisy prawne, rozporządzenia lub przepisy administracyjne i/lub
- umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane.

Prawo pracy

Dyrektywa podstawowa

### **Artykuł 3 Warunki zatrudnienia**

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

- przepisy prawne, rozporządzenia lub przepisy administracyjne i/lub
- umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane (...).

Prawo pracy

Dyrektywa podstawowa

### Artykuł 3

#### Warunki zatrudnienia

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

- przepisy prawne, rozporządzenia lub przepisy administracyjne i/lub
- umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane (...).

Prawo pracy

Dyrektywa podstawowa

### Artykuł 3

#### Warunki zatrudnienia

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

- przepisy prawne, rozporządzenia lub przepisy administracyjne i/lub
- umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane (...).

Prawo pracy

Dyrektywa podstawowa

### Artykuł 3 Warunki zatrudnienia

- a) maksymalne okresy pracy i minimalne okresy wypoczynku;
- b) minimalny wymiar płatnych urlopów rocznych;
- c) minimalne stawki płacy, wraz ze stawką za nadgodziny; niniejszy podpunkt nie ma zastosowania do uzupełniających zakładowych systemów emerytalnych;
- d) warunki wynajmu pracowników, w szczególności przez przedsiębiorstwa zatrudnienia tymczasowego;
- e) zdrowie, bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy;
- f) środki ochronne stosowane w odniesieniu do warunków zatrudnienia kobiet ciężarnych lub kobiet tuż po urodzeniu dziecka, dzieci i młodzieży;
- g) równość traktowania mężczyzn i kobiet, a także inne przepisy w zakresie niedyskryminacji

Prawo pracy

Dyrektywa podstawowa

### Artykuł 3 Warunki zatrudnienia

- a) maksymalne okresy pracy i minimalne okresy wypoczynku;
- b) minimalny wymiar płatnych urlopów rocznych;
- c) minimalne stawki płacy, wraz ze stawką za nadgodziny; niniejszy podpunkt nie ma zastosowania do uzupełniających zakładowych systemów emerytalnych;
- d) warunki wynajmu pracowników, w szczególności przez przedsiębiorstwa zatrudnienia tymczasowego;
- e) zdrowie, bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy;
- f) środki ochronne stosowane w odniesieniu do warunków zatrudnienia kobiet ciężarnych lub kobiet tuż po urodzeniu dziecka, dzieci i młodzieży;
- g) równość traktowania mężczyzn i kobiet, a także inne przepisy w zakresie niedyskryminacji.

Prawo pracy

Dyrektywa podstawowa

### Artykuł 3 Warunki zatrudnienia

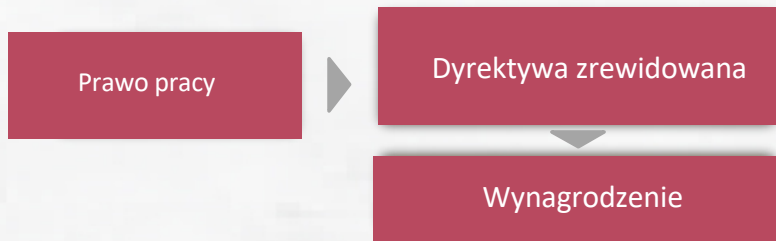
- a) maksymalne okresy pracy i minimalne okresy wypoczynku;
- b) minimalny wymiar płatnych urlopów rocznych;
- c) **wynagrodzenie**, wraz ze stawką za nadgodziny; niniejszy podpunkt nie ma zastosowania do uzupełniających zakładowych systemów emerytalnych;
- d) warunki wynajmu pracowników, w szczególności przez przedsiębiorstwa zatrudnienia tymczasowego;
- e) zdrowie, bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy;
- f) środki ochronne stosowane w odniesieniu do warunków zatrudnienia kobiet ciężarnych lub kobiet tuż po urodzeniu dziecka, dzieci i młodzieży;
- g) równość traktowania mężczyzn i kobiet, a także inne przepisy w zakresie niedyskryminacji



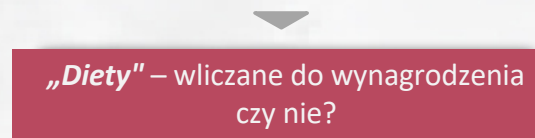
*W naszej Unii ta sama praca wykonywana w tym samym miejscu powinna być wynagradzana w ten sam sposób.*

Jean Claude Juncker  
Przewodniczący Komisji Europejskiej

Równa płaca? Czy Równe warunki pracy?



Do celów niniejszej dyrektywy pojęcie **wynagrodzenia** jest określone zgodnie z krajowym ustawodawstwem i/lub praktyką Państwa Członkowskiego, na którego terytorium pracownik jest delegowany, i oznacza **wszystkie elementy składowe** wynagrodzenia **obowiązkowe** na mocy krajowych przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, lub na mocy umów zbiorowych lub orzeczeń arbitrażowych, które zostały uznane w tym Państwie Członkowskim za powszechnie stosowane lub które w innym przypadku mają zastosowanie zgodnie z ust. 8.



### Artykuł 3 (7)

Dodatki z tytułu delegowania uznaje się za część wynagrodzenia, chyba że są wypłacane jako zwrot wydatków faktycznie poniesionych w związku z delegowaniem, takich jak koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania. Pracodawca, bez uszczerbku dla ust. 1 akapit pierwszy lit. h), dokonuje zwrotu takich wydatków pracownikowi delegowanemu zgodnie z krajowym ustawodawstwem i/lub praktyką mającymi zastosowanie do danego stosunku pracy.

W przypadku gdy warunki zatrudnienia mające zastosowanie do stosunku pracy nie określają, czy i które składniki dodatku z tytułu delegowania są wypłacane w formie zwrotu wydatków faktycznie poniesionych w związku z delegowaniem, a które są częścią wynagrodzenia, uznaje się, że cały dodatek jest wypłacany w formie zwrotu wydatków.”;

Prawo pracy

Dyrektywa rewizyjna

### Artykuł 3 Warunki zatrudnienia

- a) maksymalne okresy pracy i minimalne okresy wypoczynku;
- b) minimalny wymiar płatnego corocznego urlopu wypoczynkowego;
- c) **wynagrodzenie** wraz ze stawką za godziny nadliczbowe; niniejsza litera nie ma zastosowania do uzupełniających pracowniczych programów emerytalnych;
- d) warunki wynajmu pracowników, w szczególności przez przedsiębiorstwa pracy tymczasowej;
- e) zdrowie, bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy;
- f) środki ochronne w zakresie warunków zatrudnienia kobiet ciężarnych lub kobiet bezpośrednio po urodzeniu dziecka, dzieci i młodzieży;
- g) równe traktowanie kobiet i mężczyzn, a także inne przepisy w zakresie niedyskryminacji;
- h) warunki zakwaterowania pracowników, w przypadku gdy jest ono zapewniane przez pracodawcę pracownikom znajdującym się daleko od ich normalnego miejsca pracy;
- i) stawki dodatków lub zwrot wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania dla pracowników znajdujących się daleko od domu z powodów zawodowych.

Prawo pracy

Dyrektywa zrewidowana

### Artykuł 3 Warunki zatrudnienia

- a) maksymalne okresy pracy i minimalne okresy wypoczynku;
- b) minimalny wymiar płatnych urlopów rocznych;
- c) wynagrodzenie;
- d) warunki wynajmu pracowników, w szczególności przez przedsiębiorstwa zatrudnienia tymczasowego;
- e) zdrowie, bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy;
- f) środki ochronne stosowane w odniesieniu do warunków zatrudnienia kobiet ciężarnych lub kobiet tuż po urodzeniu dziecka, dzieci i młodzieży;
- g) równość traktowania mężczyzn i kobiet, a także inne przepisy w zakresie niedyskryminacji.  
(...)
- h) warunki zakwaterowania pracowników, w przypadku gdy jest ono zapewniane przez pracodawcę pracownikom znajdującym się daleko od ich normalnego miejsca pracy;

i) stawki dodatków lub zwrot wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania dla pracowników znajdujących się daleko od domu z powodów zawodowych;

Lit. i) ma zastosowanie wyłącznie do wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania ponoszonych przez pracowników delegowanych, jeżeli wymaga się od nich podróży do i z ich normalnego miejsca pracy w Państwie Członkowskim, na terytorium którego zostali delegowani, lub jeżeli zostali czasowo wysłani przez swojego pracodawcę z tego normalnego miejsca pracy do innego miejsca pracy.

Prawo pracy

Dyrektywa rewizyjna

(...)

h) warunki zakwaterowania pracowników, w przypadku gdy jest ono zapewniane przez pracodawcę pracownikom znajdującym się daleko od ich normalnego miejsca pracy;;

i) stawki dodatków lub zwrot wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania dla pracowników znajdujących się daleko od domu z powodów zawodowych..

Lit. i) ma zastosowanie wyłącznie do wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania ponoszonych przez pracowników delegowanych, jeżeli wymaga się od nich podróży do i z ich normalnego miejsca pracy w Państwie Członkowskim, na terytorium którego zostali delegowani, lub jeżeli zostali czasowo wysłani przez swojego pracodawcę z tego normalnego miejsca pracy do innego miejsca pracy.

Prawo pracy

Dyrektywa rewizyjna

(...)

h) warunki zakwaterowania;

i) stawki dodatków lub zwrot wydatków...

Lit. i) ma zastosowanie wyłącznie do wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania ponoszonych przez pracowników delegowanych, jeżeli wymaga się od nich podróży do i z ich normalnego miejsca pracy w Państwie Członkowskim, na terytorium którego zostali delegowani, lub jeżeli zostali czasowo wysłani przez swojego pracodawcę z tego normalnego miejsca pracy do innego miejsca pracy.



Prawo pracy

Dyrektywa zrewidowana

(...)

h) warunki zakwaterowania pracowników, w przypadku gdy jest ono zapewniane przez pracodawcę pracownikom znajdującym się daleko od ich normalnego miejsca pracy;

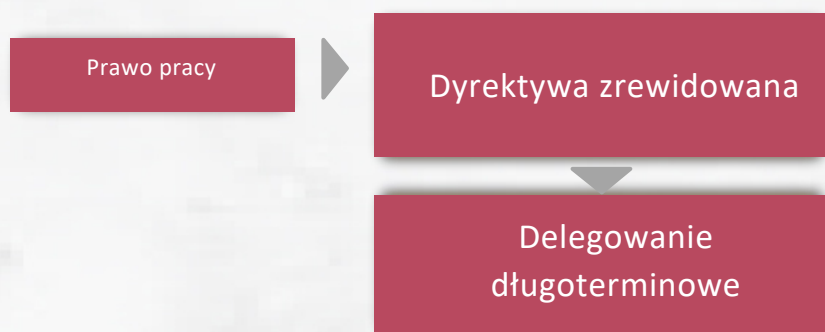
i) stawki dodatków lub zwrot wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania dla pracowników znajdujących się daleko od domu z powodów zawodowych.

Lit. i) ma zastosowanie wyłącznie do wydatków na **pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania** ponoszonych przez pracowników delegowanych, jeżeli wymaga się od nich podróży do i z ich normalnego miejsca pracy w Państwie Członkowskim, na terytorium którego zostali delegowani, lub jeżeli zostali czasowo wysłani przez swojego pracodawcę z tego normalnego miejsca pracy do innego miejsca pracy.

„Delegowanie  
długotermini-owe”

Marianne Thyssen  
Komisarz ds. zatrudnienia



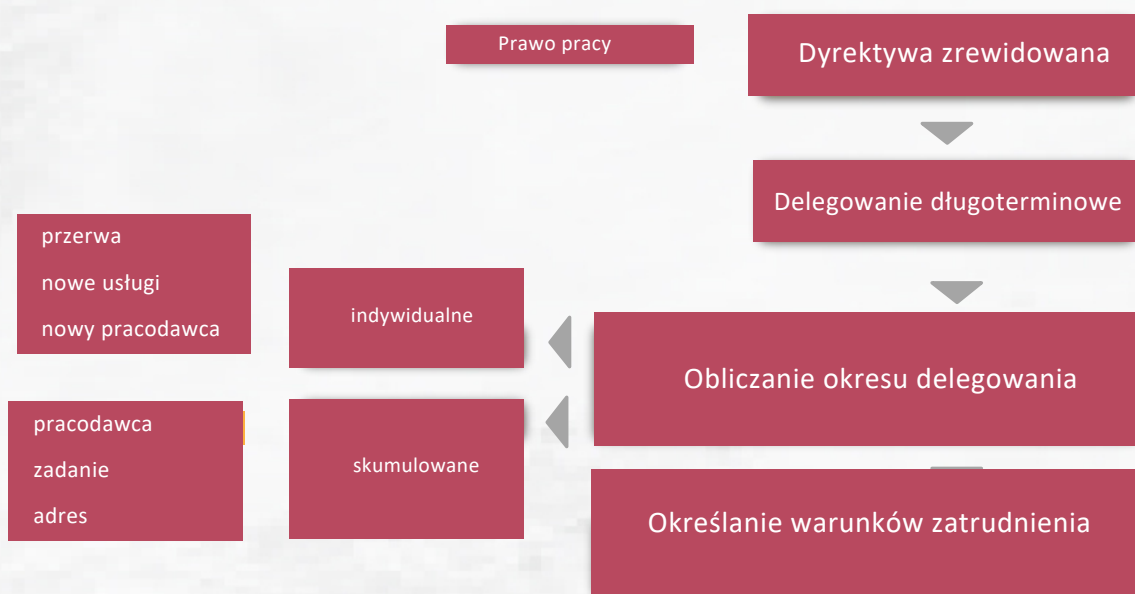


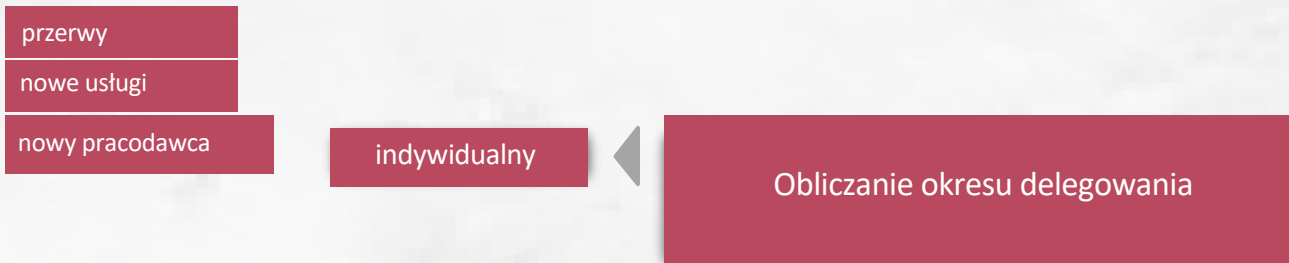
### Artykuł 3 (1a.)

W przypadku gdy rzeczywisty okres delegowania przekracza 12 miesięcy, państwa członkowskie zapewniają, bez względu na to, jakie prawo ma zastosowanie do danego stosunku pracy, aby przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 1, gwarantowały, w oparciu o zasadę równego traktowania, pracownikom, którzy zostali delegowani na ich terytorium, poza warunkami zatrudnienia, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu, także stosowanie **wszelkich mających zastosowanie warunków zatrudnienia (...)**

### Artykuł 3 (1a.)

W przypadku gdy rzeczywisty okres delegowania przekracza 12 miesięcy, państwa członkowskie zapewniają, bez względu na to, jakie prawo ma zastosowanie do danego stosunku pracy, aby przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 1, gwarantowały, w oparciu o zasadę równego traktowania, pracownikom, którzy zostali delegowani na ich terytorium, poza warunkami zatrudnienia, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu, także stosowanie wszelkich mających **zastosowanie warunków zatrudnienia (...)**





§13c AEntG Obliczanie okresu zatrudnienia w Niemczech (5) Jeżeli pracownik kontynuuje zatrudnienie w Niemczech zgodnie z ust. 1, 2 lub 3 bezpośrednio po zatrudnieniu zgodnie z ust. 1, 2 lub 3, okresy zatrudnienia w Niemczech są sumowane w celu obliczenia okresu zatrudnienia w Niemczech. (6) Jeżeli pracownik jest zatrudniony w Niemczech i nie jest to zatrudnienie zgodnie z ust. 1, 2 lub 3, wszystkie okresy nieprzerwanego zatrudnienia w Niemczech muszą zostać uwzględnione przy obliczaniu okresu zatrudnienia w Niemczech.



§13c AEntG Obliczanie okresu zatrudnienia w Niemczech (4) Przerwanie pracy pracownika w Niemczech nie jest uważane za zakończenie zatrudnienia w Niemczech do celów obliczenia czasu trwania zatrudnienia w Niemczech. Okresy, w których główne obowiązki stron umowy o pracę są zawieszane lub w których zatrudnienie ma miejsce za granicą, nie są brane pod uwagę przy obliczaniu czasu trwania zatrudnienia. (5) Jeżeli pracownik kontynuuje zatrudnienie w Niemczech zgodnie z ust. 1, 2 lub 3 bezpośrednio po zatrudnieniu zgodnie z ust. 1, 2 lub 3, okresy zatrudnienia w Niemczech są sumowane w celu obliczenia okresu zatrudnienia w Niemczech. (6) Jeżeli pracownik jest zatrudniony w Niemczech i nie jest to zatrudnienie zgodnie z ust. 1, 2 lub 3, wszystkie okresy nieprzerwanego zatrudnienia w Niemczech muszą zostać uwzględnione przy obliczaniu okresu zatrudnienia w Niemczech.



### „Powiadomienie o motywacji”

Przedsiębiorca delegujący (usługodawca)  
musi przedstawić „powiadomienie o motywacji”.

Praktyczny przewodnik dotyczący  
delegowania:

przedłużenie nie może podlegać procedurze  
zezwolenia

(jest to „zgłoszenie”, a nie „wniosek”).

Państwa członkowskie mogą jednak wymagać od  
usługodawcy podać przyczynę przedłużenia.



### „Długotrwałe delegowanie” + łączny okres delegowania

*"W przypadku gdy usługodawca przedłoży **powiadomienie o motywacji**, **państwo członkowskie, w którym świadczona jest usługa, przedłuża** okres, o którym mowa w akapicie pierwszym, **do 18 miesięcy**."*

*W przypadku gdy przedsiębiorstwo, o którym mowa w art. 1 ust. 1, **zastępuje pracownika delegowanego innym pracownikiem delegowanym wykonującym to samo zadanie w tym samym miejscu**, okres delegowania jest do celów niniejszego ustępu **łącznym okresem delegowania poszczególnych pracowników delegowanych**.*

*Pojęcie „tego samego **zadania** w tym samym miejscu" określa się, biorąc pod uwagę m.in, **charakter usługi**, która ma być świadczona, **pracę do wykonania**, oraz **adres(y) miejsca pracy**."*

to samo zadanie



### **Jednolita oficjalna krajowa strona internetowa**

**Artykuł 1 ust. 2 (par. 4) dyrektywy zrewidowanej**  
[zrewidowany artykuł 3 ust. 1 (par. 4) dyrektywy  
podstawowej 96/71/WE]

Państwa Członkowskie zapewniają, by informacje podawane na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej były dokładne i aktualne. Komisja podaje na swojej stronie internetowej adresy tych oficjalnych krajowych stron internetowych.

### **Artykuł 5 ust. 2 dyrektywy o egzekwowaniu 2014/67/EU**

Aby w większym stopniu poprawić dostęp do informacji, państwa członkowskie:

a) na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej oraz za pomocą innych odpowiednich środków wskazują, w jasny, szczegółowy i przyjazny dla użytkownika sposób oraz w dostępnej formie, warunki zatrudnienia lub części prawodawstwa krajowego lub regionalnego, które muszą być stosowane do pracowników delegowanych na ich terytorium(...).

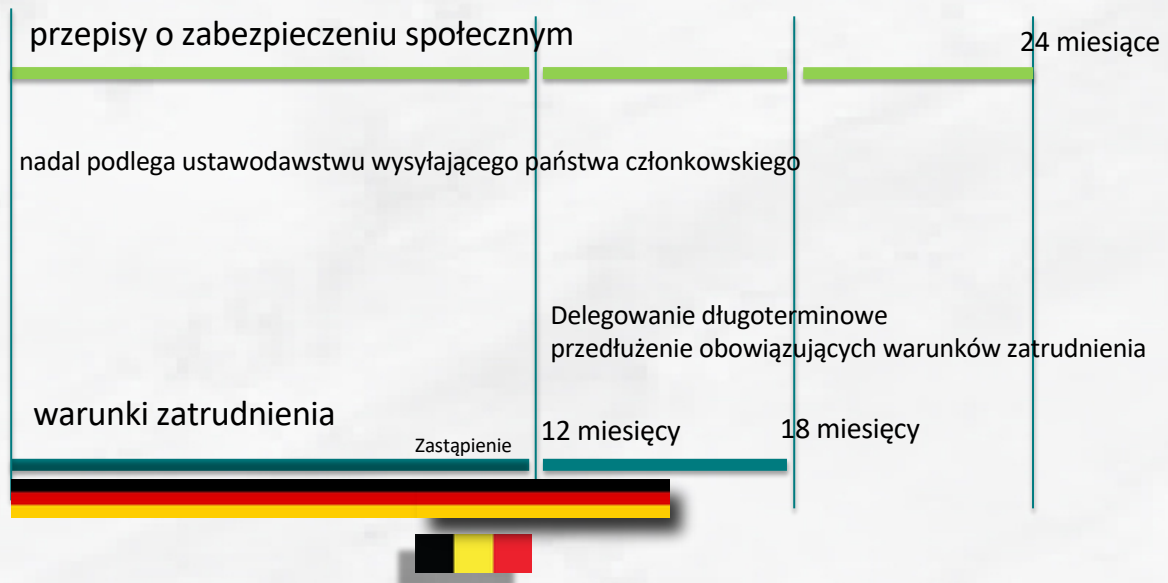


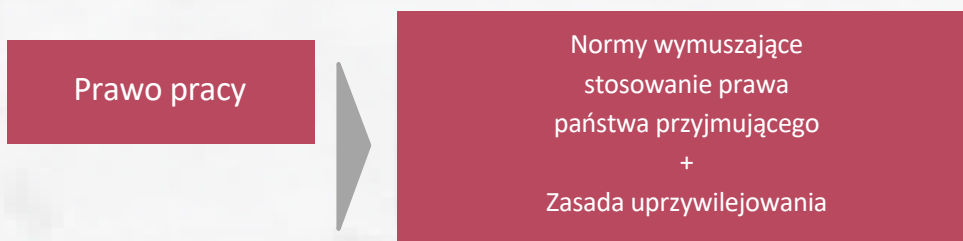
### **Jednolita oficjalna krajowa strona internetowa**

**Artykuł 1 ust. 2 (par. 5) dyrektywy zrewidowanej**  
[zrewidowany artykuł 3 ust. 1 (par. 5) dyrektywy  
podstawowej 96/71/WE]

W przypadku gdy informacje na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej nie wskazują, z naruszeniem art. 5 dyrektywy 2014/67/UE, które warunki zatrudnienia mają być stosowane, okoliczność ta jest brana pod uwagę, zgodnie z krajowym ustawodawstwem i/lub praktyką, przy określaniu sankcji w przypadku naruszeń przepisów krajowych przyjętych zgodnie z niniejszą dyrektywą, w zakresie w jakim jest to niezbędne do zapewnienia ich proporcjonalności.”

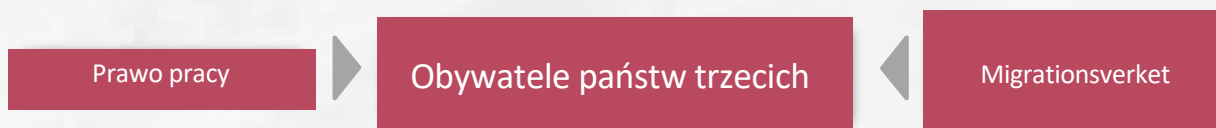
## Obliczanie okresu delegowania





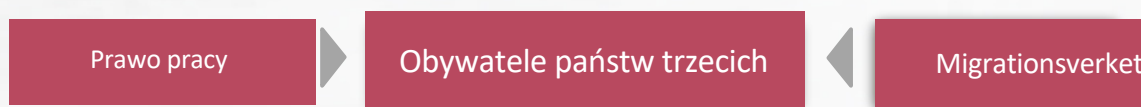
### Artykuł 3 (1-6)

[normy wymuszające stosowanie prawa państwa przyjmującego] nie mogą uniemożliwiać stosowania **warunków zatrudnienia, które są korzystniejsze dla pracowników.**



### Postanowienie Trybunału z dnia 26 kwietnia 2023 r. w sprawie C-629/22 A.L. przeciwko Migrationsverket

[par. 27] Art. 6 ust. 2 dyrektywy 2008/115 należy interpretować w ten sposób, że **właściwe organy państwa członkowskiego są zobowiązane umożliwić obywatelowi państwa trzeciego nielegalnie przebywającemu na terytorium tego państwa członkowskiego oraz posiadającemu ważne zezwolenie na pobyt lub inne zezwolenie upoważniające go do pobytu wydane przez inne państwo członkowskie udanie się do tego innego państwa członkowskiego przed wydaniem, w stosownym przypadku, decyzji nakazującej powrót, nawet jeśli organy te uznają za prawdopodobne, że obywatel ten nie zastosuje się do wezwania do udania się do tego innego państwa członkowskiego.**



### Postanowienie Trybunału z dnia 26 kwietnia 2023 r. w sprawie C-629/22 A.L. przeciwko Migrationsverket

[par. 42] Art. 6 ust. 2 dyrektywy 2008/115 należy interpretować w ten sposób, że jeżeli, niezgodnie z tym przepisem, państwo członkowskie nie umożliwia obywatelowi państwa trzeciego nielegalnie przebywającemu na jego terytorium natychmiastowego udania się do państwa członkowskiego, które wydało w stosunku do niego ważne zezwolenie na pobyt lub inne zezwolenie upoważniające go do pobytu, przed wydaniem wobec niego decyzji nakazującej powrót, to **właściwe organy krajowe, w tym sądy krajowe** rozpatrujące skargę na decyzję nakazującą powrót i towarzyszący jej zakaz wjazdu, **są zobowiązane do podjęcia wszelkich niezbędnych środków w celu usunięcia uchybienia organu krajowego** w zakresie obowiązków wynikających z tego przepisu.

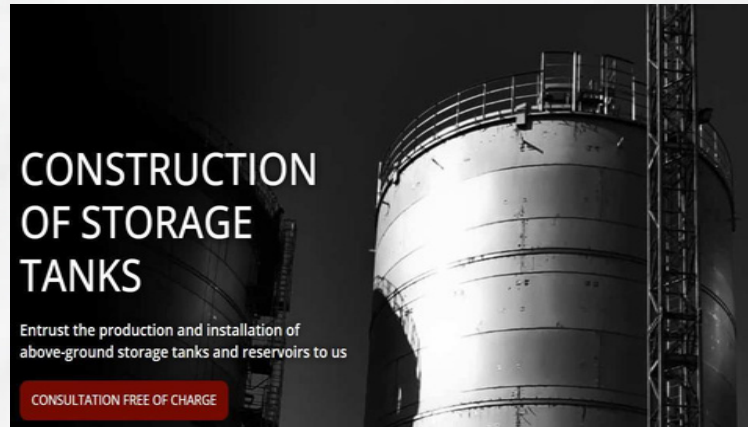
Prawo pracy

Obywatele państw trzecich

SN i inni

### C-540/22 SN i inni

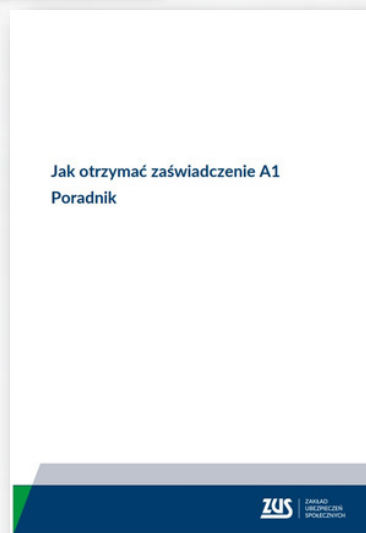
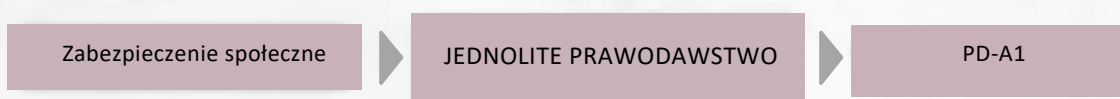
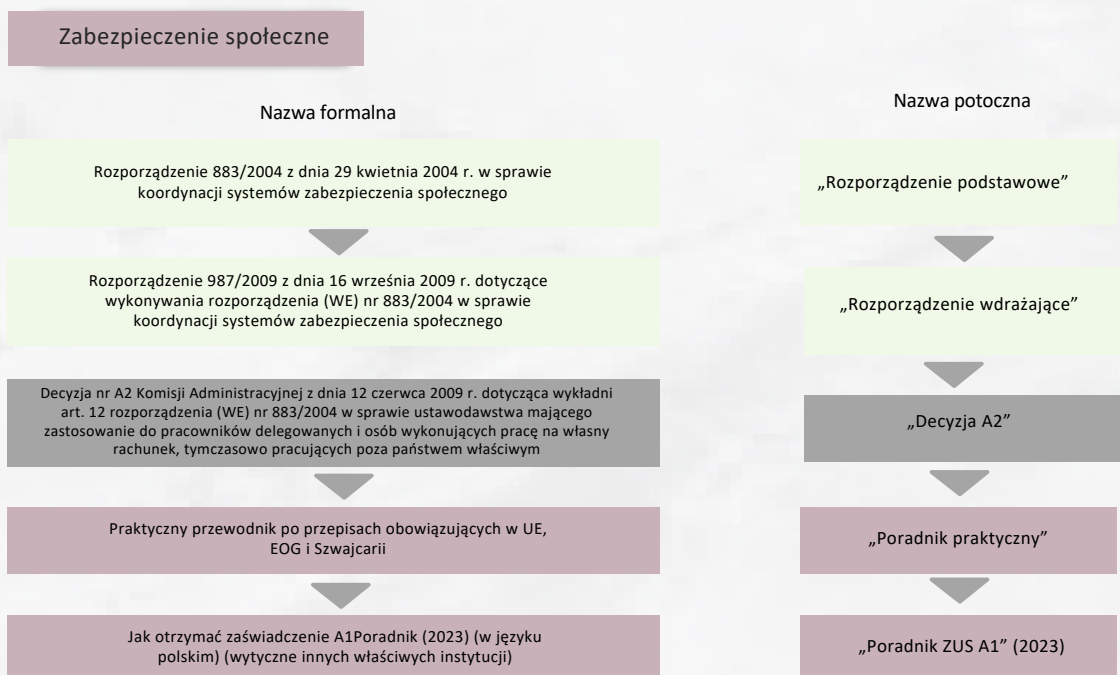
- Sprawa w toku
- Rozprawa w dniu 21 września 2023 r., opinia Rzecznika Generalnego A. Rantosy z dnia 30 listopada 2023 r.





# Część II

## *Zabezpieczenie społeczne*



Zabezpieczenie społeczne

lex loci laboris

## Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego

(15) Niezbędne jest poddanie osób przemieszczających się we Wspólnocie systemem zabezpieczenia społecznego tylko jednego Państwa Członkowskiego w celu uniknięcia zbiegu mających tu zastosowanie przepisów ustawodawstw krajowych oraz komplikacji, które mogłyby z tego wynikać.

(17) Aby jak najbardziej skutecznie zagwarantować równość traktowania wszystkich osób pracujących na terytorium Państwa Członkowskiego, stosowne jest uznanie, jako ogólną zasadę, że ustawodawstwem mającym zastosowanie jest ustawodawstwo Państwa Członkowskiego, w którym zainteresowana osoba wykonuje swą pracę jako pracownik najemny lub na własny rachunek.

(18) W określonych sytuacjach, które uzasadniają inne kryteria stosowalności, **niezbędne jest odstępianie** od tej ogólnej zasady.

Zabezpieczenie społeczne

lex loci laboris

### TYTUŁ II

### OKREŚLANIE MAJĄCEGO ZASTOSOWANIE USTAWODAWSTWA

#### Artykuł 11

##### Zasady ogólne

1. Osoby, do których stosuje się niniejsze rozporządzenie, podlegają ustawodawstwu tylko jednego Państwa Członkowskiego. Ustawodawstwo takie określane jest zgodnie z przepisami niniejszego tytułu.

3. (...)

a) osoba wykonująca w Państwie Członkowskim pracę najemną lub pracę na własny rachunek podlega ustawodawstwu tego Państwa Członkowskiego;

(...)

e) każda inna osoba, do której nie mają zastosowania przepisy lit. a) do d) podlega ustawodawstwu Państwa Członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania, bez uszczerbku dla innych przepisów niniejszego rozporządzenia, gwarantujących jej świadczenia na podstawie ustawodawstwa jednego lub kilku innych Państw Członkowskich.

Zabezpieczenie społeczne

„ Dwanaście”

**TYTUŁ II**  
**OKREŚLANIE MAJĄCEGO ZASTOSOWANIE USTAWODAWSTWA**  
**Artykuł 12**  
**Zasady szczególne**

1. Osoba, która wykonuje działalność jako pracownik najemny w państwie członkowskim w imieniu pracodawcy, który normalnie prowadzi tam 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 delegowaną osobę.

Zabezpieczenie społeczne

„ Dwanaście”

**TYTUŁ II**  
**OKREŚLANIE MAJĄCEGO ZASTOSOWANIE USTAWODAWSTWA**  
**Artykuł 12**  
**Zasady szczególne**

1. Osoba, która wykonuje działalność jako pracownik najemny w państwie członkowskim w imieniu pracodawcy, który normalnie prowadzi tam 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 delegowaną osobę.

Zabezpieczenie społeczne

"Dwanaście"

**TYTUŁ II**  
**OKREŚLANIE MAJĄCEGO ZASTOSOWANIE USTAWODAWSTWA**  
**Artykuł 12**  
**Zasady szczególne**

1. Osoba, która wykonuje działalność jako pracownik najemny w państwie członkowskim w imieniu pracodawcy, który normalnie prowadzi tam 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 delegowaną osobę.

Zabezpieczenie społeczne

„ Dwanaście”

**TYTUŁ II**  
**OKREŚLANIE MAJĄCEGO ZASTOSOWANIE USTAWODAWSTWA**  
**Artykuł 12**  
**Zasady szczególne**

1. Osoba, która wykonuje działalność jako pracownik najemny w państwie członkowskim w imieniu pracodawcy, który normalnie prowadzi tam 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 delegowaną osobę.

Zabezpieczenie społeczne

„ Dwanaście”

**TYTUŁ II**  
**OKREŚLANIE MAJĄCEGO ZASTOSOWANIE USTAWODAWSTWA**  
**Artykuł 12**  
**Zasady szczególne**

1. Osoba, która wykonuje działalność jako pracownik najemny w państwie członkowskim w imieniu pracodawcy, który normalnie prowadzi tam 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 delegowaną osobę.

Zabezpieczenie społeczne

„Dwanaście”

przed delegowaniem  
osoba delegowana  
normalna działalność pracodawcy  
24 miesiące  
nie zastępuje

Zabezpieczenie społeczne

„Dwanaście”

„podlega legislacji stosowanej przed  
delegowaniem”

Art. 14 ust. 1 Rozporządzenie 987/2009

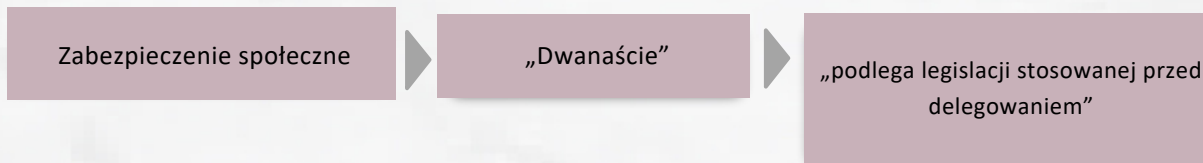
„osoba, która wykonuje działalność jako pracownik najemny w państwie członkowskim w imieniu pracodawcy, który normalnie tam prowadzi swoją działalność, a która jest delegowana przez tego pracodawcę do innego państwa członkowskiego”, oznacza także osobę zatrudnioną w celu oddelegowania jej do innego państwa członkowskiego, pod warunkiem że osoba ta bezpośrednio przed rozpoczęciem zatrudnienia podlega już ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym siedzibę ma jej pracodawca.

zapobiega:

- odwrotnemu delegowaniu
- turystyce składkowej

Praktyczny przewodnik

Okres co najmniej jednego miesiąca można uznać za spełniający ten wymóg, przy czym krótsze okresy wymagają indywidualnej oceny z uwzględnieniem wszystkich czynników.



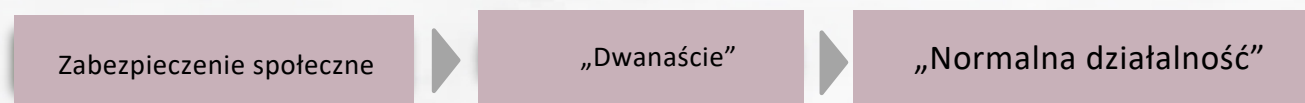
(...) jako wskazówka, podleganie ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym pracodawca ma siedzibę, przez co najmniej jeden miesiąc może być uznane za spełniające wymóg, o którym mowa w słowach "bezpośrednio przed rozpoczęciem zatrudnienia". Krótsze okresy wymagałyby indywidualnej oceny z uwzględnieniem wszystkich innych czynników.

#### Decyzja # A2

Okres co najmniej jednego miesiąca można uznać za spełniający ten wymóg, przy czym krótsze okresy wymagają indywidualnej oceny z uwzględnieniem wszystkich czynników.

#### Praktyczny poradnik

podlega ustawodawstwu lub jest ubezpieczony w systemie



### Art. 14 ust. 2 Rozporządzenie Regulation 987/2009

sformułowanie „który normalnie tam prowadzi swą działalność” odnosi się do pracodawcy zazwyczaj prowadzącego znaczną część działalności, innej niż działalność związana z samym zarządzaniem wewnętrznym, na terytorium państwa członkowskiego, w którym ma swoją siedzibę, z uwzględnieniem wszystkich kryteriów charakteryzujących działalność prowadzoną przez dane przedsiębiorstwo. Odnośne kryteria muszą zostać dopasowane do specyficznych cech każdego pracodawcy i do rzeczywistego charakteru prowadzonej działalności.

Zabezpieczenie społeczne

„Dwanaście”

„Normal activity”

W celu ustalenia, w razie potrzeby i w razie wątpliwości, czy pracodawca zazwyczaj prowadzi znaczną część działalności na terytorium państwa członkowskiego, w którym ma swoją siedzibę, instytucja właściwa w tym państwie zobowiązana jest zbadać wszystkie kryteria charakteryzujące działalność prowadzoną przez tego pracodawcę, w tym miejsce, w którym przedsiębiorstwo ma swą zarejestrowaną siedzibę i administrację, liczebność personelu administracyjnego pracującego w państwie członkowskim, w którym pracodawca ma siedzibę, oraz w drugim państwie członkowskim, miejsce, w którym rekrutowani są pracownicy delegowani, i miejsce, w którym zawierana jest większość umów z klientami, prawo mające zastosowanie do umów zawartych przez przedsiębiorstwo z jednej strony z pracownikami i z drugiej strony z klientami, obroty w odpowiednio typowym okresie w każdym z państw członkowskich, których rzecz dotyczy, oraz liczbę umów wykonanych w państwie wysyłającym.

Wykaz ten nie jest wyczerpujący, ponieważ kryteria powinny być dostosowane do każdego konkretnego przypadku i powinny uwzględniać charakter działalności prowadzonej przez przedsiębiorstwo w państwie, w którym ma ono siedzibę.

Decyzja nr A2

Obroty  
25%

Przewodnik praktyczny

Zabezpieczenie społeczne

„Dwanaście”

„24 miesiące”

b) Krótka przerwa w wykonywaniu pracy w przedsiębiorstwie w państwie zatrudnienia, bez względu na jej przyczynę (urlop, chorobę, szkolenie w przedsiębiorstwie delegującym itd.), nie stanowi przerwy okresu delegowania.

Przerwanie

Decyzja nr A2

c) Po zakończeniu przez pracownika okresu delegowania nie można potwierdzić nowego okresu delegowania, dotyczącego tego samego pracownika, tych samych przedsiębiorstw i tego samego państwa członkowskiego, przed upływem co najmniej dwóch miesięcy od daty zakończenia poprzedniego okresu delegowania. W szczególnych okolicznościach dopuszcza się jednak odstępstwo od tej zasady.

Reset

Decyzja nr A2



Zabezpieczenie społeczne

„ Dwanaście”

„Niezastępowanie”

W wyjątkowych okolicznościach możliwe będzie zastąpienie osoby, która została już oddelegowana, pod warunkiem, że okres oddelegowania nie został zakończony. Przykładem takiej sytuacji może być sytuacja, w której pracownik został oddelegowany na 20 miesięcy, a po 10 miesiącach poważnie zachorował i musiał zostać zastąpiony. W takiej sytuacji rozsądne byłoby zezwolenie na oddelegowanie innej osoby na pozostałe 10 miesięcy uzgodnionego okresu.

Przewodnik praktyczny

Zakaz zastępowania osoby delegowanej inną osobą delegowaną należy rozpatrywać nie tylko z perspektywy państwa delegującego, ale także z perspektywy państwa przyjmującego. Pracownik delegowany nie może być natychmiast zastąpiony w przyjmującym państwie członkowskim A przez pracownika delegowanego z tego samego przedsiębiorstwa delegującego państwa członkowskiego B, ani przez pracownika delegowanego z innego przedsiębiorstwa z siedzibą w państwie członkowskim B lub pracownika delegowanego z przedsiębiorstwa z siedzibą w państwie członkowskim C.

Zabezpieczenie społeczne

„ Dwanaście”

„ Niezastępowanie”

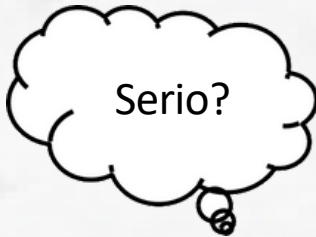
W przypadku natychmiastowego zastąpienia pracownika delegowanego innym pracownikiem delegowanym, nowo delegowany pracownik podlega ustawodawstwu w zakresie zabezpieczenia społecznego państwa wykonywania pracy od początku swojej działalności, ponieważ wyjątek określony w art. 12 rozporządzenia 883/2004 nie ma już do niego zastosowania.

Przewodnik praktyczny

Osoby, które przechodzą jako drugie, są pozbawione prawa do ochrony swoich okresów ubezpieczenia przed fragmentacją - co można zakwestionować w świetle równego traktowania.

Zabezpieczenie społeczne

„Dwanaście”



przed delegowaniem  
osoba delegowana  
person  
normalna  
działalność  
pracodawcy  
24 miesiące  
niezastępowanie

Zabezpieczenie społeczne

„Trzynaście”

Osoba, która normalnie wykonuje pracę najemną w dwóch lub więcej państwach członkowskich, podlega:

- a) ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania, jeżeli wykonuje znaczną część pracy w tym państwie członkowskim; lub jeżeli jest zatrudniony przez różne przedsiębiorstwa lub różnych pracodawców, których siedziba lub miejsce prowadzenia działalności znajduje się w różnych państwach członkowskich, lub
- (b) ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym znajduje się siedziba lub miejsce wykonywania działalności zatrudniającego ją przedsiębiorstwa lub pracodawcy, jeżeli nie wykonuje ona znacznej części swojej działalności w państwie członkowskim miejsca zamieszkania.

Zabezpieczenie społeczne

„Trzyznaście”

Osoba, która normalnie wykonuje pracę najemną w dwóch lub więcej 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 różnych pracodawców, których siedziba lub miejsce prowadzenia działalności znajduje się w różnych państwach członkowskich, lub

(b) ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym znajduje się siedziba lub miejsce wykonywania działalności zatrudniającego ją przedsiębiorstwa lub pracodawcy, jeżeli nie wykonuje ona znacznej części swojej działalności w państwie członkowskim miejsca zamieszkania.

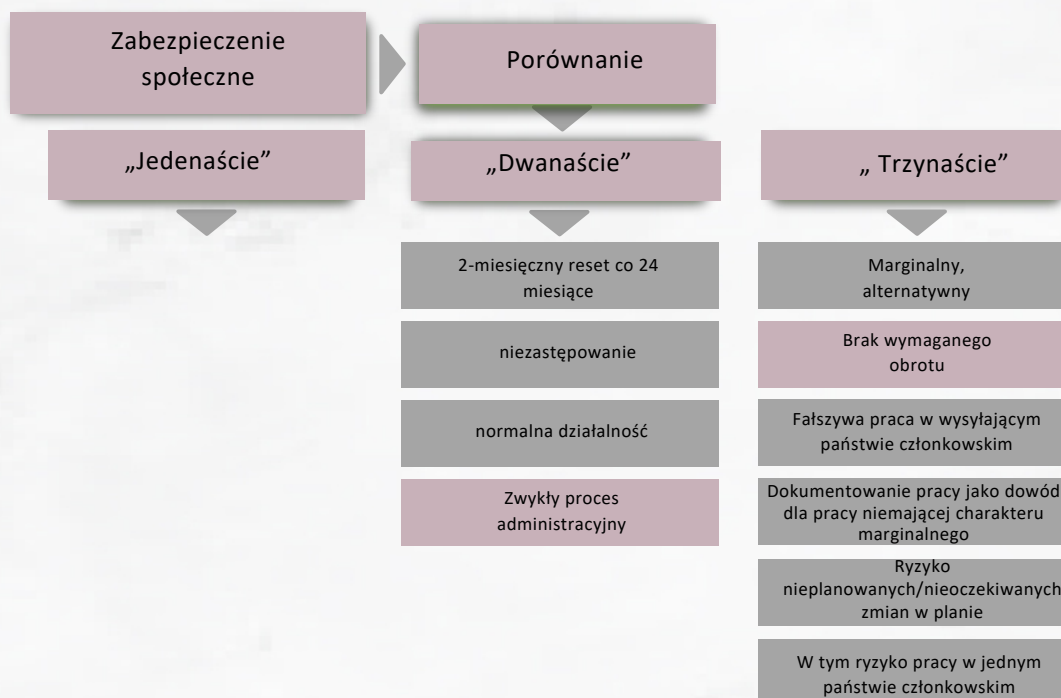
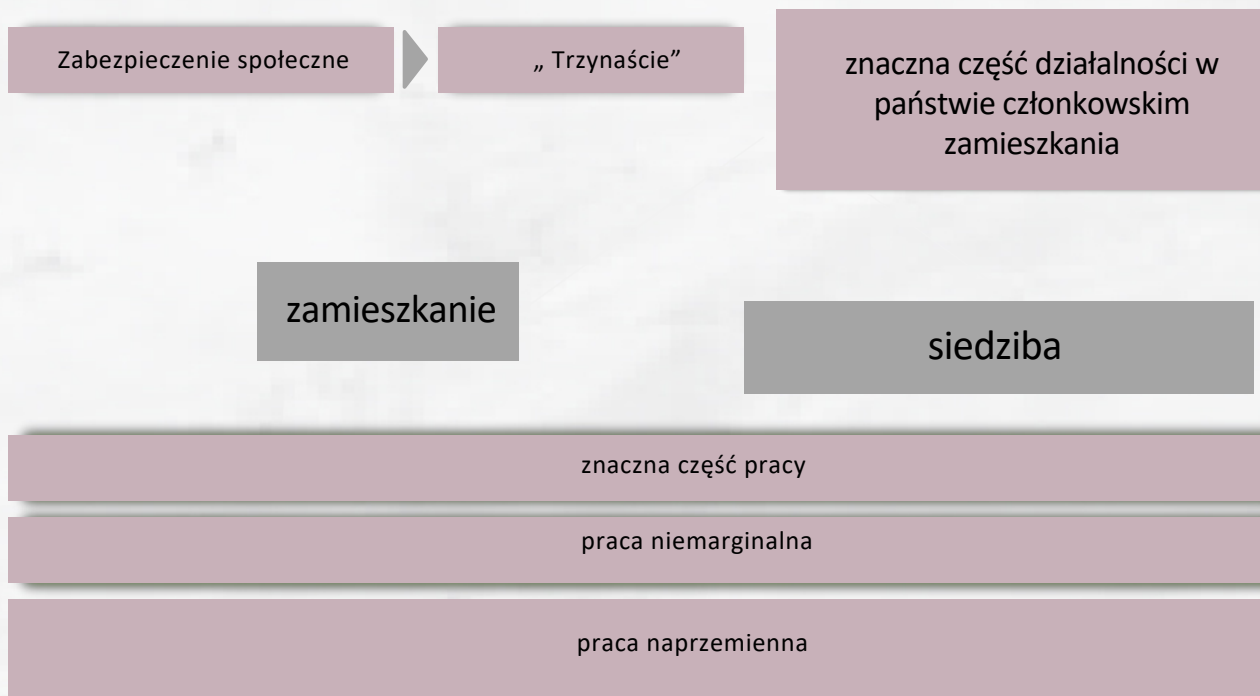
Zabezpieczenie społeczne

„Trzyznaście”

Osoba, która normalnie wykonuje pracę najemną w dwóch lub więcej 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 różnych pracodawców, których siedziba lub miejsce prowadzenia działalności znajduje się w różnych państwach członkowskich, lub

(b) ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym znajduje się siedziba lub miejsce wykonywania działalności zatrudniającego ją przedsiębiorstwa lub pracodawcy, jeżeli nie wykonuje ona znacznej części swojej działalności w państwie członkowskim miejsca zamieszkania.



Zabezpieczenie społeczne

„Zaświadczenie A1”

### Zaświadczenie A1

decyzja deklaratoryjna wydana przez właściwą instytucję państwa członkowskiego w celu potwierdzenia, że osoba przemieszczająca się podlega ustawodawstwu w zakresie zabezpieczenia społecznego państwa członkowskiego, które wydało dokument.

Chociaż dotyczy wyłącznie zabezpieczenia społecznego, często służy jako dowód faktycznego delegowania.

The image shows a German A1 certificate (A1 Bescheinigung) for social security legislation. The certificate is in German and English, detailing personal information and insurance status. The English text reads: "Certificate concerning the Social Security legislation which applies to the holder". The form includes fields for personal identification number, date of birth, state of birth, address, and insurance status. It also includes a section for the holder's declaration regarding their insurance status in the host state.

Zabezpieczenie społeczne

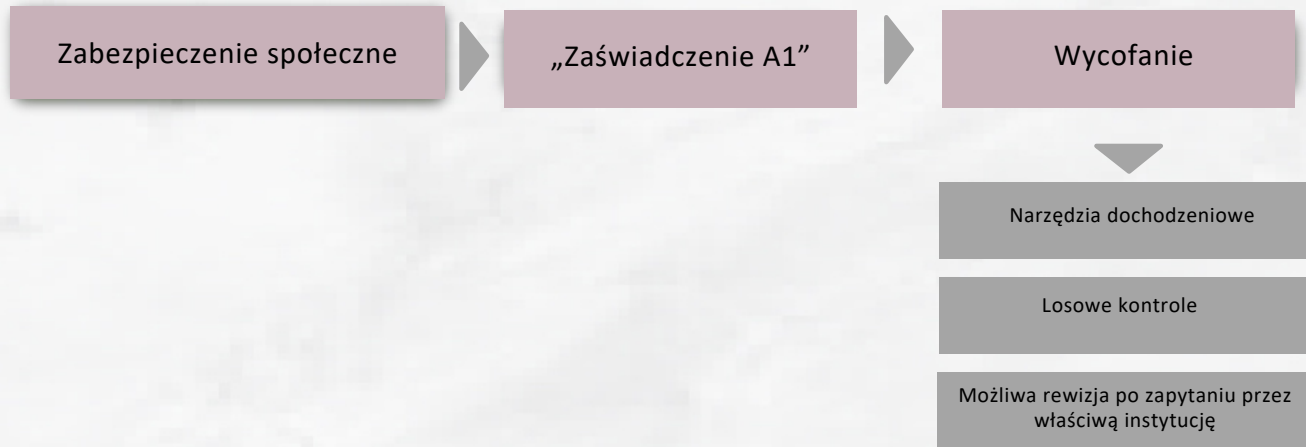
„Zaświadczenie A1”

Potwierdza obowiązujące przepisy

Deklaratywny

Trudne do podważenia

Może obowiązywać z mocą wsteczną



# Część III

## *Zabezpieczenie społeczne*

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) w sprawie  
mającego zastosowanie ustawodawstwa

Zabezpieczenie społeczne

„Zaświadczenie A1”

A-Rosa

### **WYROK TRYBUNAŁU z dnia 27 kwietnia 2017 w sprawie C-620/15 A-Rosa Flussschiff GmbH**

[par. 61] zaświadczenie E 101 [obecnie zaświadczenie A1] wiąże zarówno instytucje zabezpieczenia społecznego państwa członkowskiego, w którym praca jest wykonywana, jak i sądy tego państwa członkowskiego, nawet gdy stwierdzą one, że warunki wykonywania pracy przez danego pracownika w sposób oczywisty nie wchodzą w zakres przedmiotowy stosowania tego przepisu rozporządzenia nr 1408/71.

Zabezpieczenie społeczne

„Zaświadczenie A1”

Vueling

### **Wyrok TSUE z dnia 2 kwietnia 2020 r. w sprawach połączonych C-370/17 i C-37/18 Vueling**

[para 86] (...) sądy państwa członkowskiego, [w odniesieniu do] okoliczności wskazujących na uzyskanie lub wykorzystanie w sposób noszący znamiona oszustwa zaświadczeń E 101 [A1] w odniesieniu do pracowników świadczących pracę w tym państwie członkowskim, mogą stwierdzić istnienie oszustwa i w konsekwencji nie uwzględnić tych zaświadczeń wyłącznie po ustaleniu, że:

- po pierwsze, procedura [koncyliacji] przewidziana w art. 84a ust. 3 tego rozporządzenia [rozporządzenie nr 1408/71, obecnie 883/2004] została wszczęta niezwłocznie, a właściwej wydającego państwa członkowskiego umożliwiono w ten sposób ponowne rozpatrzenie zasadności wydania wspomnianych zaświadczeń w świetle konkretnych dowodów przedstawionych przez właściwą instytucję przyjmującego państwa członkowskiego, które wskazują, że zaświadczenia te zostały uzyskane lub powołano się na nie w sposób noszący znamiona oszustwa, oraz
- po drugie, właściwa instytucja wydającego państwa członkowskiego w rozsądnym terminie nie dokonała ponownego rozpatrzenia ani nie zajęła stanowiska w przedmiocie tych dowodów, ewentualnie unieważniając lub wycofując rozpatrywane zaświadczenia.



Zabezpieczenie społeczne

„Zaświadczenie A1”

Walltopia

### Wyrok TSUE z dnia 25 października 2018 r. w sprawie C-451/17 Walltopia

51 (...) art. 14 ust. 1 rozporządzenia nr 987/2009 w związku z art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004 należy interpretować w ten sposób, że **pracownika zatrudnionego w celu oddelegowania do innego państwa członkowskiego** należy uznać za osobę, która „bezpośrednio przed rozpoczęciem zatrudnienia **podlega już ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym siedzibę ma jej pracodawca**” w rozumieniu art. 14 ust. 1 rozporządzenia nr 987/2009, **nawet jeśli pracownik ten nie miał statusu osoby ubezpieczonej na podstawie ustawodawstwa tego państwa członkowskiego bezpośrednio przed rozpoczęciem zatrudnienia**, o ile w tym momencie pracownik miał miejsce zamieszkania we wspomnianym państwie członkowskim, czego ustalenie należy do sądu odsyłającego.

Zabezpieczenie społeczne

„Zaświadczenie A1”

Alpenrind

Opinia Rzecznika 1

### Opinia Rzecznika Generalnego H. S. ØE przedstawiona w dniu 31 stycznia 2018 r. w sprawie C-527/16 Alpenrind

93 (...) uważam jednak, że przemawia za interpretacją, zgodnie z którą celem zakazu zastępowania nie jest zapobieganie kolejnym delegowaniom przeprowadzanym przez różnych pracodawców. Dosłownie rozumiane wyrażenie „wysłana, by zastąpić”, znajdujące się we wszystkich wersjach językowych art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004, z wyjątkiem niemieckiej wersji językowej, oznacza moim zdaniem, że pracownik zostaje delegowany przez pracodawcę w celu zastąpienia innego pracownika delegowanego

94 Tymczasem, z wyjątkiem przypadków nadużycia, celem delegowania przez pracodawcę B nie jest zastąpienie pracownika delegowanego przez pracodawcę A. Dotyczy ono raczej zapewnienia świadczenia usługi w przyjmującym państwie członkowskim. W tym względzie dodam, że nie wiadomo nawet, czy pracodawca B jest świadomy poprzedniego delegowania przez pracodawcę A

95. (...) wyrażenie „wysłana, by zastąpić” potwierdza według mnie pogląd, zgodnie z którym zakaz zastępowania należy rozważać wyłącznie z punktu widzenia pracodawcy delegującego pracownika (...).

Zabezpieczenie społeczne

„Zaświadczenie A1”

Alpenrind

Opinia Rzecznika 2

### Opinia Rzecznika Generalnego H. S. ØE przedstawiona w dniu 31 stycznia 2018 r.

96 Dlatego uważam, że nie następuje „zastąpienie” w rozumieniu art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004, jeżeli pracodawca B dokonuje delegowania pracownika w celu wykonania pracy, która była uprzednio wykonywana przez pracownika delegowanego przez pracodawcę A.

Innymi słowy – moim zdaniem nic nie stoi na przeszkodzie, aby pracodawca B dokonał takiego delegowania.

Z powyższego wynika również, że odbiorca usługi w przyjmującym państwie członkowskim może zawierać kolejne odrębne umowy z kilkoma przedsiębiorstwami na wykonanie tych samych prac przez pracowników delegowanych, którzy nie podlegają systemowi zabezpieczenia społecznego w przyjmującym państwie członkowskim.

Zabezpieczenie społeczne

„Zaświadczenie A1”

Alpenrind

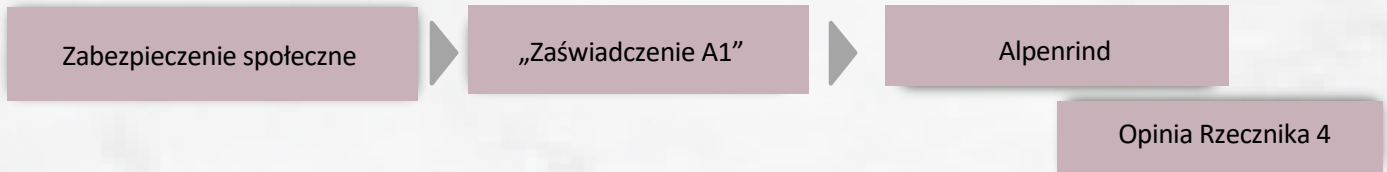
Opinia Rzecznika 3

### Opinia Rzecznika Generalnego H. S. ØE przedstawiona w dniu 31 stycznia 2018 r.

97 (...) w przypadku odmiennej wykładni, sytuacja pracodawcy B będzie mniej korzystna niż sytuacja pracodawcy A z tego tylko powodu, iż pracodawca A jako pierwszy skorzystał z możliwości przewidzianej w art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004 (zasada „kto pierwszy, ten lepszy”).

Tymczasem uważam, że brak jest przesłanek, by sądzić, iż pracodawca Unii planował taki skutek.

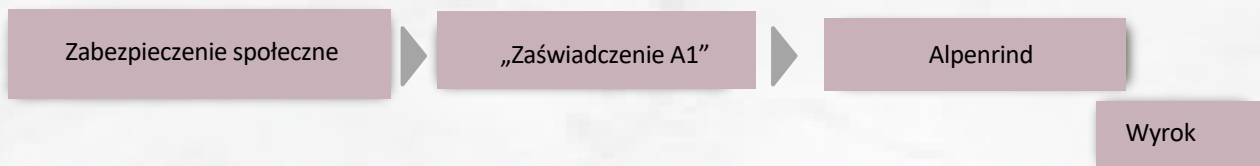
Moim zdaniem taka wykładnia spowodowałaby zatem wprowadzenie do wspomnianego przepisu nowego warunku, który nie wynika z jego treści, co w moim przekonaniu byłoby sprzeczne z zasadą pewności prawa zainteresowanych osób.



### Opinia Rzecznika Generalnego H. S. ØE przedstawiona w dniu 31 stycznia 2018 r.

100 (...) szeroka interpretacja zakazu zastępowania, zgodnie z którą zasada ta obejmuje również kolejne delegowania przez różnych pracodawców, może zagrozić celom realizowanym przez art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004.

Przypomnę tylko, że celem tego przepisu jest ułatwienie korzystania ze swobody świadczenia usług i swobody przepływu pracowników oraz stymulowanie wzajemnego przenikania gospodarczego poprzez unikanie utrudnień administracyjnych, zwłaszcza dla pracowników i przedsiębiorstw.



### Wyrok TSUE z dnia 6 września 2018 r. w sprawie C-527/16 Alpenrind

99 (...) powtarzające się korzystanie z pracowników delegowanych w celu obsadzenia tego samego stanowiska, nawet jeśli pracodawcy delegujący są odrębni, nie jest zgodne ani z treścią art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004, ani z celami, do których przepis ten zmierza, ani także z kontekstem tego przepisu, tak że osoba delegowana nie może korzystać z zasady szczególnej przewidzianej we wspomnianym przepisie, gdy zastępuje innego pracownika.

100 (...) art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004 należy interpretować w ten sposób, że w przypadku gdy pracownik, który jest delegowany przez pracodawcę do wykonywania pracy w innym państwie członkowskim, zostaje zastąpiony innym pracownikiem delegowanym przez innego pracodawcę, należy uznać, że ten ostatni pracownik został „wysłany, by zastąpić inną osobę” w rozumieniu tego przepisu, tak że nie może on skorzystać z zasady szczególnej przewidzianej we wspomnianym przepisie, by nadal podlegać ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym pracodawca normalnie prowadzi swą działalność. Okoliczność, że pracodawcy tych dwóch pracowników mają siedziby w tym samym państwie członkowskim, lub fakt, że utrzymują oni ewentualne powiązania personalne lub organizacyjne, nie mają w tym względzie znaczenia.

Zabezpieczenie społeczne

„Zaświadczenie A1”

Balandin

Wyrok 1

### Wyrok TSUE z dnia 24 stycznia 2019 r. w sprawie C-477/17 Balandin

[par. 38] (...) jak wynika z motywu 11 rozporządzenia nr 1231/2010, pojęcie „legalne zamieszkanie” w rozumieniu tego rozporządzenia stanowi wyraz wyboru, jakiego dokonał prawodawca Unii, poddając rozszerzenie zakresu stosowania *ratione personae* rozporządzeń nr 883/2004 i 987/2009 na obywateli państw trzecich warunkowi wstępnemu, że obywatele ci przebywają zgodnie z prawem na terytorium danego państwa członkowskiego. Zatem pojęcie to różni się od pojęcia „zamieszkanie” w rozumieniu art. 1 lit. j) rozporządzenia nr 883/2004.

[par. 40] (...) Z pkt 6 uzasadnienia wniosku w sprawie rozporządzenia [1231/2020 wynika] , że aby móc powołać się na prawa wynikające z przepisów rozporządzenia nr 883/2004 w innym państwie członkowskim, **obywatele ci nie muszą koniecznie spełniać warunku zamieszkania, lecz mogą po prostu udać się do tego kraju, pod warunkiem, że ich obecność na terytorium tego innego państwa jest zgodna z przepisami dotyczącymi wjazdu do tego państwa i pobytu na jego terenie.**

Zabezpieczenie społeczne

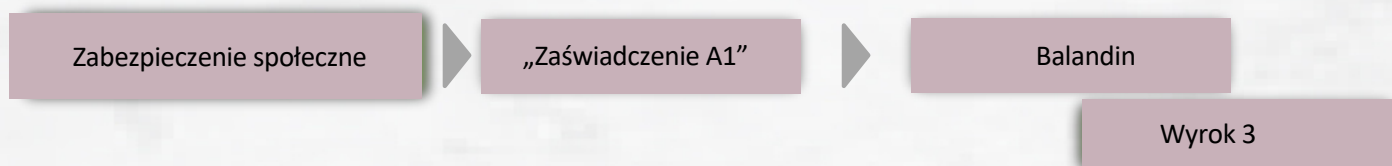
„Zaświadczenie A1”

Balandin

Wyrok 2

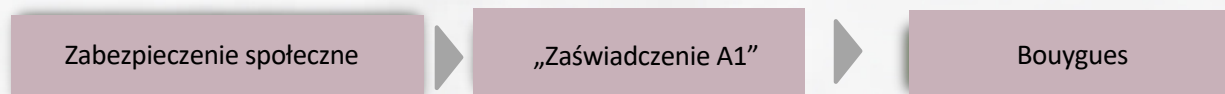
### Wyrok TSUE z dnia 24 stycznia 2019 r. w sprawie C-477/17 Balandin

[par. 41] W konsekwencji ani długość obecności, ani fakt, że obywatele ci zachowują zwykły ośrodek swych interesów życiowych w państwie trzecim, **nie są jako takie rozstrzygające przy określaniu, czy obywatele ci „legalnie zamieszkują na terytorium danego państwa członkowskiego” w rozumieniu art. 1 rozporządzenia nr 1231/2010.**



### Wyrok TSUE z dnia 24 stycznia 2019 r. w sprawie C-477/17 Balandin

[para 47] (...) Art. 1 rozporządzenia nr 1231/2010 należy interpretować w ten sposób, że **obywatele państw trzecich**, tacy jak ci, których dotyczy sprawa w postępowaniu głównym, **przebywający i wykonujący tymczasowo pracę w różnych państwach członkowskich na rzecz pracodawcy mającego siedzibę w danym państwie członkowskim**, mogą powoływać się na przewidziane w rozporządzeniach nr 883/2004 i 987/2009 zasady koordynacji w celu określenia ustawodawstwa w zakresie zabezpieczenia społecznego, któremu podlegają, ze względu na to, że **przebywają oni i pracują legalnie na terytorium państw członkowskich**.



### Wyrok TSUE z dnia 14 maja 2020 r. w sprawie C-17/19 Bouygues travaux publics

[par. 54] Art. 11 ust. 1 lit. a), art. 12a pkt 2 lit. a) i art. 12a pkt 4 lit. a) rozporządzenia nr 574/72 oraz **art. 19 ust. 2 rozporządzenia nr 987/2009** należy interpretować w ten sposób, że **zaświadczenie E 101**, wydane przez właściwą instytucję państwa członkowskiego na podstawie art. 14 pkt 1 lit. a) lub art. 14 pkt 2 lit. b) rozporządzenia nr 1408/71 pracownikom wykonującym swą działalność na terytorium innego państwa członkowskiego, oraz **zaświadczenie A 1 wydane tym pracownikom przez tę instytucję na podstawie art. 12 ust. 1 lub art. 13 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004, jest wiążące dla sądów tego państwa członkowskiego wyłącznie w odniesieniu do kwestii związanych z zabezpieczeniem społecznym**.

Zabezpieczenie społeczne

„Zaświadczenie A1”

AFMB

### Wyrok TSUE z dnia 16 lipca 2020 r. w sprawie C-610/18 AFMB

[par. 82] Artykuł 14 pkt 2 lit. a) rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 (...) i art. 13 ust. 1 lit. b) ppkt (i) rozporządzenia (WE) nr 883/2004 (...) należy interpretować w ten sposób, że pracodawcą obsługującego transport międzynarodowy kierowcy samochodu ciężarowego, w rozumieniu tych przepisów, jest przedsiębiorstwo, które sprawuje faktyczne kierownictwo nad tym kierowcą, ponosi w rzeczywistości odpowiednie koszty wynagrodzenia i jest faktycznie uprawnione do zwolnienia tego kierowcy, a nie przedsiębiorstwo, z którym wspomniany kierowca samochodu ciężarowego zawarł umowę o pracę i które jest formalnie wskazane w tej umowie jako pracodawca tegoż kierowcy.

Zabezpieczenie społeczne

„Zaświadczenie A1”

DRV Intertrans

### Wyrok TSUE z dnia 2 marca 2023 r. w sprawach połączonych C-410/21 i C-661/21 DRV Intertrans

[par. 84 ust.1] Artykuł 5 rozporządzenia (WE) nr 987/2009 (...), należy interpretować w ten sposób, że zaświadczenie A1 wydane przez instytucję właściwą jednego z państw członkowskich wiąże instytucje i sądy państwa członkowskiego, w którym praca jest wykonywana, również wówczas, gdy w następstwie skierowanego do instytucji wydającej przez instytucję właściwą tego ostatniego państwa członkowskiego wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy i o wycofanie zaświadczenia instytucja wydająca tymczasowo zawiesiła skutki wiążące tego zaświadczenia do czasu ostatecznego rozstrzygnięcia przez nią w przedmiocie tego wniosku.

Jednakże w takich okolicznościach **sąd państwa członkowskiego, w którym praca jest wykonywana**, przed którym to sądem toczy się postępowanie karne wszczęte przeciwko osobom podejrzanym o uzyskanie zaświadczenia A1 lub **korzystanie z niego w sposób noszący znamiona oszustwa, może stwierdzić istnienie oszustwa i w konsekwencji odmówić uwzględnienia tego zaświadczenia** na potrzeby takiego postępowania karnego, o ile

- po pierwsze, **upłynął rozsądny termin, w którym instytucja wydająca zaniechała ponownego zbadania zasadności wydania tego zaświadczenia** i zajęcia stanowiska w sprawie konkretnych dowodów przedstawionych przez instytucję właściwą przyjmującego państwa członkowskiego, które pozwalają sądzić, że omawiane zaświadczenie uzyskano lub korzystano z niego w sposób noszący znamiona oszustwa, w stosownym wypadku poprzez uznanie rozpatrywanego zaświadczenia za nieważne lub jego wycofanie oraz
- po drugie, **gwarancje związane z prawem do rzetelnego procesu sądowego, które należy przyznać tym osobom, są przestrzegane.**

Zabezpieczenie społeczne

„Zaświadczenie A1”

ZUS O/Toruń

## Opinia Rzecznika Generalnego De la Tour z dnia 22 czerwca 2023 r. w sprawie C-422/22 Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Toruniu

[par. 61]

proponuję, aby Trybunał odpowiedział na pytania prejudycjalne przedstawione przez Sąd Najwyższy (Polska) w następujący sposób:

**Artykuły 5, 6 i 16 oraz art. 2 i 20 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 (...),**

- należy interpretować w ten sposób, że **instytucja**, która w wyniku kontroli przeprowadzonej z własnej inicjatywy stwierdziła, iż **błędnie wydała** zaświadczenie A1, **może je wycofać bez uprzedniego wszczęcia procedury dialogu i koncyliacji z właściwymi instytucjami zainteresowanych państw członkowskich** w celu określenia ustawodawstwa mającego zastosowanie.

Jednakże instytucja ta ma obowiązek w możliwie najszybszym terminie poinformować o swojej decyzji o wycofaniu zaświadczenia właściwe instytucje zainteresowanych państw członkowskich.

Zabezpieczenie społeczne

„Zaświadczenie A1”

ZUS O/Toruń

## Wyrok z dnia 16 listopada 2023 r. w sprawie C-422/22 Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Toruniu

Instytucja, która w wyniku weryfikacji przeprowadzonych z własnej inicjatywy stwierdziła, że nieprawidłowo wydała zaświadczenie A1, może je wycofać bez uprzedniego wszczęcia procedury dialogu i koncyliacji z właściwymi instytucjami zainteresowanych państw członkowskich w celu określenia mającego zastosowanie ustawodawstwa. Instytucja ta jest jednak zobowiązana do jak najszybszego poinformowania właściwych instytucji zainteresowanych państw członkowskich o swojej decyzji o cofnięciu.



# Część czwarta

## *Podatek dochodowy*



Podatek dochodowy



Umowa bilateralna w sprawie unikania  
podwójnego opodatkowania

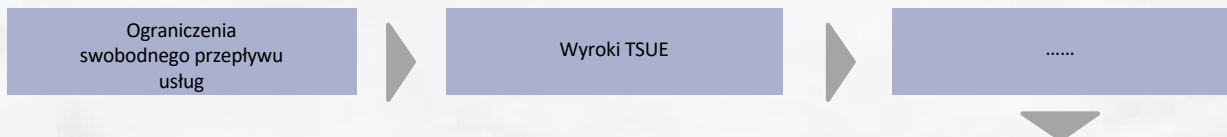
Dochód z pracy wykonywanej w dwóch państwach członkowskich jest opodatkowany tylko w jednym państwie członkowskim.

Zasada 183 dni.

# Część piąta

## *Ograniczenia swobody świadczenia usług*

Swoboda świadczenia usług a swoboda przedsiębiorczości

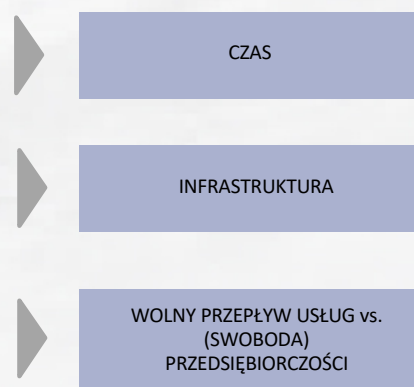


**Ograniczenia swobodnego przepływu usług** są definiowane przez kilka elementów.

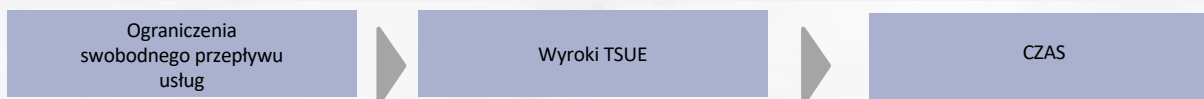
Zostały one opracowane w orzecznictwie **Trybunału Sprawiedliwości UE**.

Obejmują one:

- **CZAS** (świadczenia usług)
- **INFRASTRUKTURA** (lub jej brak w państwie przyjmującym)
- (związane z powyższym) **RÓŻNICA MIĘDZY SWOBODĄ ŚWIADCZENIA USŁUG EA SWOBODĄ PRZEDSIĘBIORCZOŚCI**



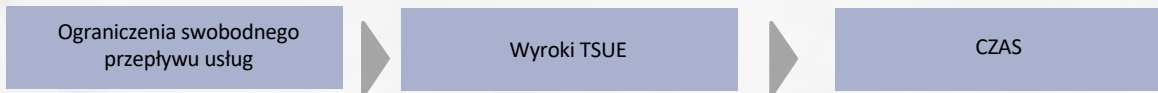
Zgodnie z orzecznictwem TSUE - decydującym czynnikiem **powinien być zamiar (delegującego) przedsiębiorcy**.



**CZAS** (świadczenia usługi)

*"Z utrwalonego orzecznictwa wynika również, że w Traktacie nie ma przepisu określającego abstrakcyjnie czas trwania lub częstotliwość, po przekroczeniu których świadczenie określonej usługi lub określonego rodzaju usługi nie może być już uważane za świadczenie usług w rozumieniu Traktatu.*

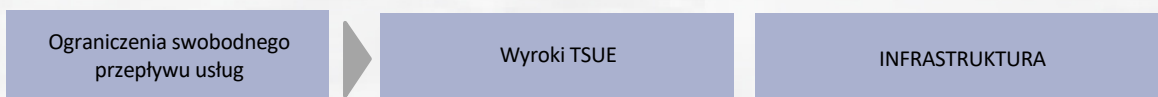
*W związku z tym **pojęcie usługi w rozumieniu Traktatu** może obejmować usługi o bardzo różnym charakterze, w tym usługi świadczone przez dłuższy czas, na przykład przez kilka lat".*



### CZAS (świadczenia usługi)

Ograniczeniem związanym z przesłanką czasową **jest wykonywanie działalności „bez przewidywalnego ograniczenia w czasie”**.

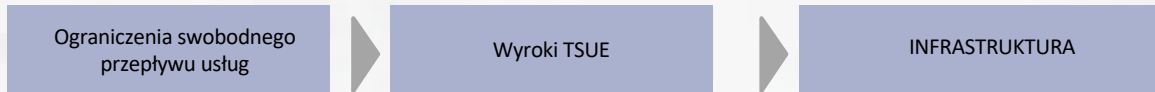
W tym przypadku działalność spółki **nie podlega przepisom o swobodzie świadczenia usług**.



### INFRASTRUKTURA (jej brak w państwie przyjmującym)

*"sam fakt, że przedsiębiorca mający siedzibę w jednym państwie członkowskim świadczy identyczne lub podobne usługi z większą lub mniejszą częstotliwością lub w sposób mniej lub bardziej regularny w innym państwie członkowskim, nie posiadając w tym państwie infrastruktury umożliwiającej mu prowadzenie działalności zawodowej w sposób stabilny i ciągły (...), nie jest wystarczający do uznania go za mającego siedzibę we wspomnianym [przyjmującym] państwie członkowskim".*

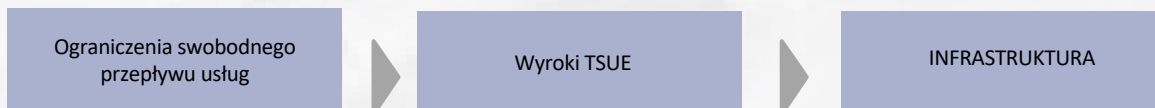
- **Brak infrastruktury w państwie przyjmującym według TSUE = możliwość legalnego świadczenia tam usług.**



### INFRASTRUKTURA (jej brak w państwie przyjmującym)

Posiadanie i korzystanie z infrastruktury w państwie przyjmującym (w szczególności w celu pozyskiwania klientów) **oznacza korzystanie z innej (niż swoboda świadczenia usług) swobody UE - swobody przedsiębiorczości.**

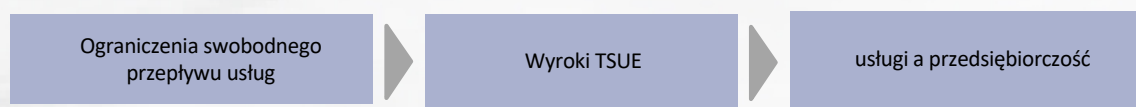
*"korzystanie przez przedsiębiorcę ze swobody przedsiębiorczości zakłada **(istnienie) zakładu, który ma charakter stały i stabilny (...)** i który stanowi centrum działalności zawodowej prowadzonej w państwie siedziby wobec nieokreślonej liczby klientów".*



### INFRASTRUKTURA (jej brak w państwie przyjmującym)

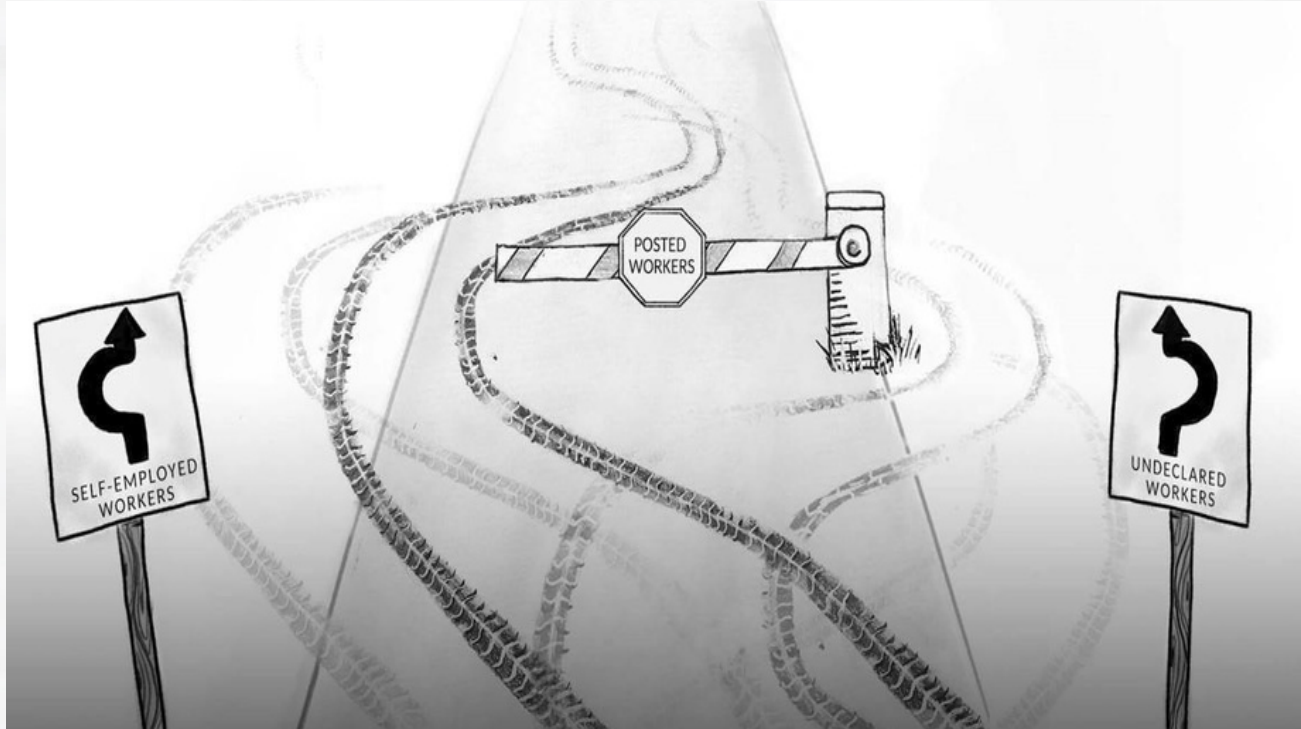
*„pojęcie siedziby w rozumieniu postanowień Traktatu dotyczących swobody przedsiębiorczości zakłada **faktyczne wykonywanie działalności gospodarczej poprzez stałą siedzibę w tym państwie przez czas nieokreślony**".*

TSUE, w kontekście swobody przedsiębiorczości, stwierdził, że „*ma ona [na celu] umożliwienie obywatelowi Unii uczestniczenia, w sposób stabilny i ciągły, w życiu gospodarczym państwa członkowskiego innego niż państwo członkowskie jego pochodzenia oraz czerpania z niego korzyści **poprzez faktyczne wykonywanie działalności gospodarczej w przyjmującym państwie członkowskim przez czas nieokreślony za pomocą stałej infrastruktury**".*



### ROZRÓŻNIENIE MIĘDZY SWOBODNYM PRZEPŁYWEM USŁUG A SWOBODĄ PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

*„swoboda świadczenia usług oznacza w szczególności wyeliminowanie wszelkiej dyskryminacji wobec usługodawcy ze względu na jego przynależność państwową lub fakt, że prowadzi on przedsiębiorstwo w państwie członkowskim innym niż to, w którym świadczone są usługi. Wymóg, aby przedsiębiorstwo utworzyło stały zakład lub spółkę zależną w państwie członkowskim, w którym świadczy usługi **jest bezpośrednio sprzeczny z istotą swobodnego świadczenia usług**, ponieważ uniemożliwia usługodawcom mającym siedzibę w innym państwie członkowskim świadczenie usług w tym państwie".*





# Część szósta

## *Wyzwania i rozwiązania*

### **Wyzwania wspólne dla wszystkich dziedzin:**

- **Tworzenie przeszkód administracyjnych** przez **przyjmujące państwa członkowskie** wobec zagranicznych przedsiębiorstw delegujących pracowników.
- **Nieprzestrzeganie warunków delegowania** przez przedsiębiorstwa delegujące.

### **Wyzwania wspólne dla wszystkich dziedzin:**

- Delegowanie obywateli państw trzecich i jego ramy
- tak zwane „wizy Vander Elst”
- Pełnoskalowa wojna w Ukrainie

### **Wyzwania wspólne dla wszystkich dziedzin:**

- kwestie dotyczące udzielania informacji („złota zasada prawodawstwa UE”?)\*)  
\*Termin podany przez F. De Wispelaere & L. De Smedt w "Access to information on the posting of workers: Are we blinded by the importance given by EU legislation to the single official national website?". Policy Brief 2023/5, Wiedeń: Centrum Europejskie.

### **Wyzwania dla sektora budowlanego**

- Ponad 3 miliony przedsiębiorstw o rocznych obrotach przekraczających 1,5 biliona euro.
- Sektor budowlany w UE zatrudnia bezpośrednio pracowników, a w latach 2020-2021 średnia stopa wzrostu zatrudnienia wyniosła około 3% [2023 ELA Strategic Analysis].

### **Wyzwania dla sektora budowlanego**

- Firmy-skrzynki pocztowe w sektorze budowlanym
- Pozorne samozatrudnienie
- Bezprawnie uzyskane zaświadczenia A1
- Nadgodziny i zaniżone płacności jako nieprzestrzeganie warunków zatrudnienia
- Cyfryzacja w sektorze (lub jej brak?)



## Tak zwane wizy Vander Elst?



Annalena Baerbock  
Ministra federalna spraw  
zagranicznych, Niemcy

## Pełnoskalowa wojna w Ukrainie (z punktu widzenia Polski)

1,35 miliona obywateli Ukrainy przed 24 lutego 2022 r.

1,55 miliona obywateli Ukrainy przybyło po 24 lutego 2022 r.

### Wyzwania dla sektora opieki

- Europejska strategia w dziedzinie opieki
- Zalecenia Komisji  
w sprawie dostępu do przystępnej cenowo i dobrej jakościowo opieki  
długoterminowej

### Europejska strategia opieki



### Europejska strategia w dziedzinie opieki

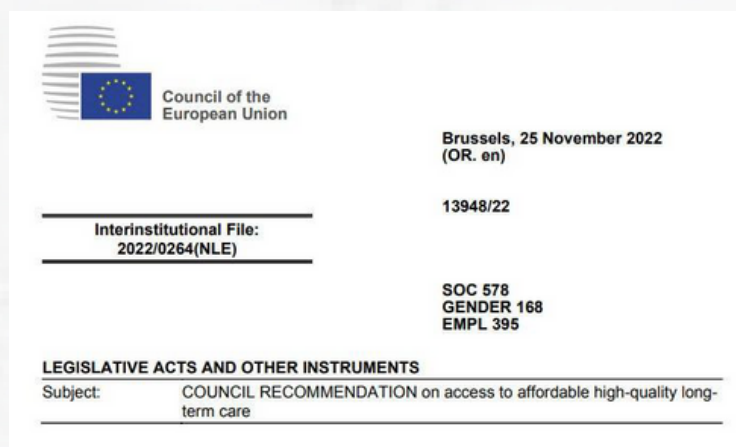
- Nietypowe formy zatrudnienia i rozwój pracy platformowej odgrywają coraz większą rolę w opiece, co skutkuje **ograniczonym dostępem opiekunów do ochrony socjalnej, praw pracowniczych oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.**
- **Komisja wzywa państwa członkowskie do wdrożenia konwencji MOP nr 189 dotyczącej pracowników domowych.**  
W związku z tym Komisja wzywa państwa członkowskie do „*podjęcia kroków w celu sformalizowania i uregulowania szczególnej sytuacji pracowników domowych i opiekunów mieszkających w domu*”.

## Europejska strategia w dziedzinie opieki

### Cele Europejskiej strategii w dziedzinie opieki domowej:

- wykorzystanie istniejących funduszy UE w celu umożliwienia obywatelom równego dostępu do wysokiej jakości opieki długoterminowej, w szczególności opieki środowiskowej i domowej;
- umożliwienie osobom starszym pozostania we własnych domach tak długo, jak to możliwe - poprawa warunków pracy i dostępu do szkoleń w celu zwiększenia kompetencji zawodowych opiekunów;
- przegląd, we współpracy z agencjami UE, zgodności z normami UE w zakresie warunków pracy, w tym opieki domowej.

### Zalecenia Komisji w sprawie dostępu do przystępnej cenowo i dobrej jakościowo opieki długoterminowej



## **Zalecenia Komisji w sprawie dostępu do przystępnej cenowo i dobrej jakościowo opieki długoterminowej**

(25) Niniejsze zalecenie opiera się na prawie Unii dotyczącym warunków pracy w zakresie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy, takich jak Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 96/71/WE, Dyrektywa (UE) 2019/1152 Parlamentu Europejskiego i Rady oraz Dyrektywa (UE) 2022/2041 Parlamentu Europejskiego i Rady dotyczących równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, takim jak Dyrektywa (UE) Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/1158 dotycząca oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, mających zastosowanie i mających znaczenie dla opieki długoterminowej.

## **Zalecenia Komisji w sprawie dostępu do przystępnej cenowo i dobrej jakościowo opieki długoterminowej**

3. Do celów niniejszego zalecenia stosuje się następujące definicje:

a) „opieka długoterminowa” oznacza usługi i wsparcie dla osób, które w wyniku słabości lub niepełnosprawności psychicznej lub fizycznej potrzebują pomocy w czynnościach życia codziennego lub stałej opieki pielęgniarstwa. Czynnościami życia codziennego, przy których potrzebna jest pomoc, mogą być czynności, które trzeba wykonywać każdego dnia (czynności życia codziennego takie jak mycie się, ubieranie się, jedzenie, kładzenie się do łóżka lub siadanie na krześle i wstawanie z łóżka lub krzesła, poruszanie się, korzystanie z toalety oraz kontrolowanie pracy pęcherza i jelit) lub czynności związane z samodzielnym życiem (istotne czynności życia codziennego takie jak przygotowywanie posiłków, zarządzanie pieniędzmi, zakupy artykułów spożywczych lub osobistych, wykonywanie lekkich lub ciężkich prac domowych oraz korzystanie z telefonu).

## **Zalecenia Komisji w sprawie dostępu do przystępnej cenowo i dobrej jakościowo opieki długoterminowej**

3. Do celów niniejszego zalecenia stosuje się następujące definicje:

[...]

c) „opieka domowa” oznacza formalną opiekę długoterminową zapewnianą w prywatnym miejscu zamieszkania osoby korzystającej z opieki przez co najmniej jednego zawodowego pracownika opieki długoterminowej;

[...]

f) „opieka nieformalna” oznacza opiekę długoterminową zapewnianą przez kogoś w otoczeniu społecznym osoby potrzebującej opieki, w tym partnera, dziecko, rodzica lub innego krewnego, kto nie jest zatrudniony jako osoba zajmująca się zawodowo opieką długoterminową;

### **Rozwiązania wspólne dla wszystkich dziedzin:**

- Urzeczywistnienie swobody świadczenia usług (w jak największym stopniu) - może w tym pomóc jedna z najnowszych inicjatyw w tym zakresie - projekt **raportu Enrico Letty w sprawie przyszłości jednolitego rynku**.

### **Rozwiązania wspólne dla wszystkich dziedzin:**

- Sprawozdanie, do którego sporządzenia wezwała Rada Europejska 30 czerwca 2023 r. Wezwała ona „do przedstawienia niezależnego sprawozdania wysokiego szczebla w sprawie przyszłości jednolitego rynku **na posiedzeniu w marcu 2024 r. i zwraca się do kolejnych prezydencji Rady i Komisji o kontynuowanie tych prac w porozumieniu z państwami członkowskimi**”.

### **Rozwiązania wspólne dla wszystkich dziedzin:**

- Rozwój inicjatyw w zakresie cyfryzacji, zgodnie z komunikatem Komisji z dnia 6 września 2023 r. w sprawie cyfryzacji w koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego: ułatwianie swobodnego przepływu na jednolitym rynku, COM(2023) 501 final.

### **Rozwiązania wspólne dla wszystkich dziedzin: :**

- Komisja wezwała państwa członkowskie między innymi do:
- przyspieszenia wdrażania w poszczególnych krajach elektronicznej wymiany informacji dotyczących zabezpieczenia społecznego (EESSI), tak aby była gotowa do działania w całej Europie do końca 2024 r.;
- pełnego zaangażowania w działania pilotażowe dotyczące europejskiej legitymacji zabezpieczenia społecznego (ESSPASS).

### **Rozwiązania wspólne dla wszystkich dziedzin:**

- Komisja wezwała państwa członkowskie między innymi do (ciąg dalszy):
- w pełni cyfrowego przekazywania większej liczby procedur koordynacji zabezpieczenia społecznego w pełni online. W tym celu, zdaniem Komisji, państwa członkowskie mogą opierać się na rozporządzeniu w sprawie jednolitego portalu cyfrowego, które przewiduje w pełni internetowe udostępnienie obywatelom i przedsiębiorstwom niektórych ważnych procedur administracyjnych najpóźniej do dnia 12 grudnia 2023 r.

## **Rozwiązania wspólne dla wszystkich dziedzin:**

- Komisja wezwała państwa członkowskie między innymi do (ciąg dalszy):
- prace nad wprowadzeniem **portfeli tożsamości cyfrowej UE (EUDI)**, które umożliwią obywatelom UE noszenie cyfrowych wersji dokumentów uprawniających do świadczeń, **takich jak Europejska Karta Ubezpieczenia Zdrowotnego (EKUZ)**.

## **Tymczasowa ochrona obywateli Ukrainy w UE**

Mechanizm tymczasowej ochrony został po raz pierwszy uruchomiony 4 marca 2022 r., zaledwie kilka dni ataku rosyjskich sił zbrojnych w pełnej skali w Ukrainie.

## **Tymczasowa ochrona obywateli Ukrainy w UE**

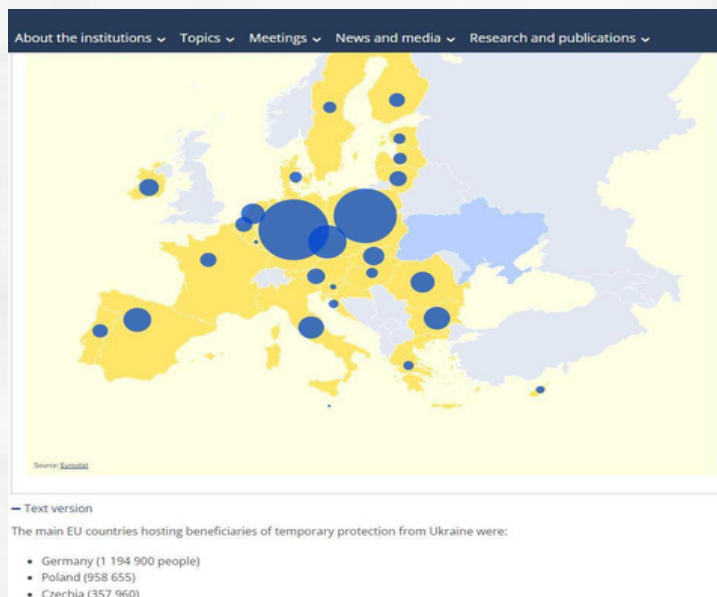
Rada zgodziła się przedłużyć tymczasową ochronę dla osób uciekających przed rosyjską agresją przeciwko Ukrainie do 4 marca 2025 roku.

Państwa członkowskie UE mają teraz pójść w jej ślady.

## Tymczasowa ochrona

Główne kraje UE  
przyjmujące  
beneficjentów ochrony  
czasowej z Ukrainy

[źródło: Komunikat prasowy  
Consilium.europa.eu z dnia 28  
września 2023 r.]



Niemcy – 1 194 900  
Polska – 958 655  
Czechy – 357 960

## Pełnoskalowa wojna w Ukrainie – rozwiązania

### Reakcja legislacyjna w Polsce:

Specjalna ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, (specjalna ustawa w sprawie Ukrainy)



# DZIENNIK USTAW RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Warszawa, dnia 12 marca 2022 r.

Poz. 583

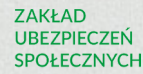
USTAWA

z dnia 12 marca 2022 r.

o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa<sup>1)</sup>



## Cooperation as a key to overcoming challenges in the field posting of workers from care, construction, transport and agriculture sectors



- Ta kopia jest bezpłatna -



Co-funded by  
the European Union

„Finansowane przez Unię Europejską. Wyrażone poglądy i opinie są jednak wyłącznie poglądami autora(-ów) i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy Unii Europejskiej lub Komisji Europejskiej. Ani Unia Europejska, ani organ przyznający nie mogą ponosić za nie odpowiedzialności.”

