



KOMISJA EUROPEJSKA

DYREKCJA GENERALNA DS. ZATRUDNIENIA, SPRAW SPOŁECZNYCH I WŁĄCZENIA SPOŁECZNEGO
DYREKCJA GENERALNA DS. MIGRACJI I SPRAW WEWNĘTRZNYCH
DYREKCJA GENERALNA DS. SPRAWIEDLIWOŚCI I KONSUMENTÓW
DYREKCJA GENERALNA DS. HANDLU

Bruksela, dnia 6 października 2020 r.
REV2 – zastępuje zawiadomienie (REV1)
z dnia 5 października 2020 r.¹

ZAWIADOMIENIE DLA ZAINTERESOWANYCH STRON

WYSTĄPIENIE ZJEDNOCZONEGO KRÓLESTWA Z UE A PRZEPISY UE DOTYCZĄCE DELEGOWANIA PRACOWNIKÓW

Dnia 1 lutego 2020 r. Zjednoczone Królestwo wystąpiło z Unii Europejskiej i stało się „państwem trzecim”². Umowa o wystąpieniu³ określa okres przejściowy, który kończy się dnia 31 grudnia 2020 r. Do tego czasu prawo Unii stosuje się w całości do Zjednoczonego Królestwa i na jego terytorium⁴.

W okresie przejściowym UE i Zjednoczone Królestwo będą prowadzić negocjacje w sprawie porozumienia dotyczącego nowego partnerstwa, przewidującego w szczególności strefę wolnego handlu. Nie jest jednak pewne, czy takie porozumienie zostanie zawarte i czy wejdzie w życie z końcem okresu przejściowego. W każdym razie skutkiem takiego porozumienia byłyby stosunki, które z punktu widzenia warunków dostępu do rynku znacznie różniłyby się od udziału Zjednoczonego Królestwa w rynku wewnętrznym⁵, w unii celnej UE oraz w obszarze podatku VAT i podatku akcyzowego.

Dlatego też wszystkim zainteresowanym stronom, a w szczególności podmiotom gospodarczym, przypomina się o sytuacji prawnej mającej zastosowanie po zakończeniu okresu przejściowego. W niniejszym zawiadomieniu wyjaśniono również pewne istotne postanowienia dotyczące wystąpienia zawarte w umowie o wystąpieniu.

Uwaga: Niniejsze zawiadomienie nie odnosi się do:

¹ Wersja REV2 koryguje błąd w sekcji 1 wersji REV1 z dnia 5 października.

² Państwo trzecie to państwo niebędące członkiem UE.

³ Umowa o wystąpieniu Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej z Unii Europejskiej i Europejskiej Wspólnoty Energii Atomowej, Dz.U. L 29 z 31.1.2020, s. 7 („umowa o wystąpieniu”).

⁴ Z zastrzeżeniem niektórych wyjątków przewidzianych w art. 127 umowy o wystąpieniu, z których żaden nie jest istotny w kontekście niniejszego zawiadomienia.

⁵ W szczególności umowa o wolnym handlu nie przewiduje takich zasad rynku wewnętrznego (w obszarze towarów i usług), jak zasada wzajemnego uznawania, zasada kraju pochodzenia i harmonizacja. Umowa o wolnym handlu nie znosi również formalności celnych i kontroli celnych, w tym formalności dotyczących pochodzenia towarów i materiałów użytych do ich wytworzenia, ani zakazów i ograniczeń przywózowych i wywózowych.

- sektorowego prawodawstwa UE w dziedzinie świadczenia usług, takiego jak prawodawstwo dotyczące usług finansowych, usług transportowych, usług cyfrowych, usług telekomunikacyjnych i usług dla przedsiębiorstw.
- prawa spółek UE;
- prawa pobytu, a także ogólne prawa imigracyjnego w UE;
- warunków wjazdu dla krótkotrwałych pobytów w UE;
- uznawania kwalifikacji zawodowych w przypadku świadczenia usług w UE;
- opodatkowania pośredniego (podatku od wartości dodanej – VAT) od usług świadczonych w UE.

Tych kwestii dotyczą inne zawiadomienia, które są w przygotowaniu lub zostały opublikowane⁶.

Po zakończeniu okresu przejściowego dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług⁷ nie będzie już miała zastosowania do Zjednoczonego Królestwa. Wiąże się to w szczególności z następującymi konsekwencjami:

1. DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW PO ZAKOŃCZENIU OKRESU PRZEJŚCIOWEGO (OD DNIA 1 STYCZNIA 2021 R.)

Dyrektywa 96/71/WE ustanawia ramy prawne mające zastosowanie do przedsiębiorstw mających siedzibę w państwie członkowskim UE, które delegują pracowników do innego państwa członkowskiego UE.

Po zakończeniu okresu przejściowego dyrektywa 96/71/WE nie będzie już miała zastosowania do:

- przedsiębiorstw mających siedzibę w państwie członkowskim UE („przedsiębiorstwa z UE”) i wysyłających („delegujących”) pracowników do Zjednoczonego Królestwa, ani do
- przedsiębiorstw mających siedzibę w Zjednoczonym Królestwie („przedsiębiorstwa ze Zjednoczonego Królestwa”) i wysyłających („delegujących”) pracowników do UE.

W tych przypadkach po zakończeniu okresu przejściowego, w odniesieniu do delegowania pracowników do UE, zastosowanie mają następujące przepisy:

- **zastosowanie będzie miało ustawodawstwo krajowe państw członkowskich UE**, przy czym uwzględnia się również zobowiązania zawarte w przyszłej umowie o partnerstwie między UE a Zjednoczonym Królestwem oraz zobowiązania i zastrzeżenia poczynione przez UE (i jej państwa członkowskie)

⁶ https://ec.europa.eu/info/european-union-and-united-kingdom-forging-new-partnership/future-partnership/preparing-end-transition-period_pl

⁷ Dz.U. L 18 z 21.1.1997, s. 1.

w ramach Układu ogólnego WTO w sprawie handlu usługami (GATS) w związku z tymczasowym przebywaniem pewnych kategorii osób fizycznych w UE w celu świadczenia usług⁸

- Zgodnie z art. 1 ust. 4 dyrektywy 96/71/WE przy stosowaniu ustawodawstwa krajowego dotyczącego delegowania pracowników państwa członkowskie nie mogą **przyznawać bardziej uprzywilejowanego traktowania przedsiębiorstwom** mającym siedzibę w państwie trzecim niż przedsiębiorstwom mającym siedzibę w UE. Po zakończeniu okresu przejściowego państwa członkowskie muszą zatem zapewnić, aby pracownicy wysyłani („delegowani”) na ich terytorium przez przedsiębiorstwa mające siedzibę w Zjednoczonym Królestwie uzyskiwali przynajmniej warunki zatrudnienia mające zastosowanie do pracowników delegowanych do tego państwa członkowskiego przez przedsiębiorstwa mające siedzibę w UE.
- Wyjątek od tych ogólnych zasad dotyczy **pracowników przenoszonych wewnątrz przedsiębiorstwa**, tj. kadry kierowniczej, specjalistów i pracowników odbywających staż, przenoszonych do UE przez spółki mające siedzibę w Zjednoczonym Królestwie, do których zastosowanie ma prawo UE⁹. Dyrektywa ta harmonizuje warunki wjazdu, pobytu i wewnątrzunijnej mobilności pracowników będących obywatelami państw trzecich, którzy są delegowani przez grupę przedsiębiorstw z siedzibą poza UE do jednostki należącej do tej samej grupy mającej siedzibę w UE. Dyrektywa obejmuje pobyty do 3 lat dla kadry kierowniczej i specjalistów oraz do 1 roku w przypadku stażystów, a także zapewnia równe traktowanie w odniesieniu do wynagrodzeń i działań zabezpieczenia społecznego objętych rozporządzeniem (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego¹⁰.

Ponadto po zakończeniu okresu przejściowego dyrektywa 96/71/WE nadal ma zastosowanie w przypadku, gdy przedsiębiorstwo z UE deleguje obywatela Zjednoczonego Królestwa, który legalnie zamieszkuje i pracuje w państwie członkowskim UE, do innego państwa członkowskiego UE, bez uszczerbku dla ustawodawstwa krajowego dotyczącego wjazdu, pobytu i dostępu pracowników z państw trzecich do zatrudnienia, o ile ustawodawstwo to jest zgodne z prawem UE¹¹. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości UE w sprawie Vander Elst¹² ograniczeniem swobody świadczenia usług przez państwo członkowskie (państwo przyjmujące) jest poddanie pracowników z państw trzecich, którzy są regularnie i zwykle zatrudniani przez usługodawcę mającego siedzibę w innym

⁸ Zobowiązania i zastrzeżenia są dostępne na następującej stronie: https://www.wto.org/english/tratop_e/serv_e/serv_commitments_e.htm

⁹ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/66/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa. Dz.U. L 157 z 27.5.2014, s. 1. Dyrektywa ta nie ma zastosowania do Irlandii ani do Danii.

¹⁰ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, Dz.U. L 166 z 30.4.2004, s. 1.

¹¹ Zob. motyw 20 dyrektywy 96/71/WE.

¹² Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z 9 sierpnia 1994 r., Vander Elst, C-43/93, ECLI:EU:C:1994:310 oraz wyrok Trybunału Sprawiedliwości z 21 października 2004 r., Komisja przeciwko Luksemburgowi C-445/03, ECLI:EU:C:2004:655. Zob. również wyrok TSUE z 19 stycznia 2006 r., Komisja przeciwko Niemcom, C-244/04, ECLI:EU:C:2006:49.

państwie członkowskim i którzy są delegowani do pierwszego państwa członkowskiego, formalnościom administracyjnym, takim jak obowiązek uzyskania zezwolenia na pracę. Takie ograniczenie jest zgodne ze swobodą świadczenia usług jedynie wówczas, gdy odbywa się w oparciu o uzasadniony interes publiczny i jest proporcjonalne.

2. PRACOWNICY DELEGOWANI POD KONIEC OKRESU PRZEJŚCIOWEGO PRZEZ PRZEDSIĘBIORSTWA Z UE DO ZJEDNOCZONEGO KRÓLESTWA ORAZ PRZEZ PRZEDSIĘBIORSTWA ZE ZJEDNOCZONEGO KRÓLESTWA DO UE

Niniejsza sekcja dotyczy sytuacji, w której przed zakończeniem okresu przejściowego pracownik jest delegowany przez przedsiębiorstwo z UE do Zjednoczonego Królestwa lub przez przedsiębiorstwo ze Zjednoczonego Królestwa do UE, oraz pozostaje delegowany pod koniec tego okresu odpowiednio do Zjednoczonego Królestwa lub UE.

Po zakończeniu okresu przejściowego pracownicy ci nie będą już objęci zakresem dyrektywy 96/71/WE. Ponadto pracownicy ci nie są objęci zakresem umowy o wystąpieniu (zob. poniżej), chyba że spełniają warunki określone w prawie UE dotyczącym swobodnego przepływu obywateli UE.

Ma to następujące konsekwencje dla prawa do pozostania (zob. pkt 2.1 poniżej), świadczenia usług (zob. pkt 2.2 poniżej) oraz praw do zabezpieczenia społecznego (zob. pkt 2.3 poniżej).

2.1. Prawo do pozostania

2.1.1. Dyrektywa 96/71/WE

Dyrektywa 96/71/WE przestaje mieć zastosowanie i w związku z tym nie daje takim pracownikom prawa do pozostania w kraju przyjmującym po zakończeniu okresu przejściowego.

2.1.2. Umowa o wystąpieniu

Umowa o wystąpieniu nie daje takim pracownikom prawa do pozostania w państwie przyjmującym, w którym są zatrudnieni wyłącznie jako pracownicy delegowani¹³.

Jeżeli jednak obywatele Zjednoczonego Królestwa lub UE oddelegowani odpowiednio do UE lub Zjednoczonego Królestwa prowadzili również inną działalność w państwie przyjmującym przed zakończeniem okresu przejściowego, na podstawie art. 21, 45 lub 49 TFUE lub na podstawie dyrektywy 2004/38/WE¹⁴, mogą oni

¹³ Zostało to również wyjaśnione w wytycznych dotyczących części drugiej umowy o wystąpieniu: C(2020) 2939 final, sekcja 1.2.2.1. Wytyczne są dostępne na stronie internetowej https://ec.europa.eu/info/publications/guidance-note-citizens-rights_en.

¹⁴ Dyrektywa 2004/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium państw członkowskich, Dz.U. L 158 z 30.4.2004, s. 77.

kwalifikować się jako beneficjenci umowy o wystąpieniu zgodnie z art. 13 umowy o wystąpieniu¹⁵.

2.1.3. *Prawo Unii*

Delegowani pracownicy ze Zjednoczonego Królestwa mogą również być objęci unijnym dorobkiem prawnym dotyczącym legalnej migracji, m.in. dyrektywą 2003/109/WE w sprawie rezydentów długoterminowych¹⁶, dyrektywą 2009/50/WE w sprawie niebieskiej karty¹⁷ UE lub innymi przepisami prawa UE¹⁸.

2.1.4. *Prawo krajowe (prawo Zjednoczonego Królestwa lub prawo krajowe państwa członkowskiego UE)*

Ponadto po zakończeniu okresu przejściowego państwa członkowskie mogą przyznać delegowanym pracownikom ze Zjednoczonego Królestwa, a Zjednoczone Królestwo może przyznać unijnym pracownikom delegowanym, prawo pobytu na podstawie:

- (w przypadku pracowników delegowanych do Zjednoczonego Królestwa) krajowego ustawodawstwa Zjednoczonego Królestwa; oraz
- (w przypadku pracowników delegowanych do UE) krajowego ustawodawstwa państw członkowskich UE.

2.2. **Prawo do świadczenia usług**

Po zakończeniu okresu przejściowego możliwości świadczenia usług przez pracowników delegowanych (w przypadku gdy są zatrudnieni wyłącznie jako pracownicy delegowani) będą zależały od:

- (w przypadku pracowników delegowanych do Zjednoczonego Królestwa) krajowego ustawodawstwa Zjednoczonego Królestwa; oraz
- (w przypadku pracowników delegowanych do UE) prawodawstwa UE i krajowego ustawodawstwa państw członkowskich UE (zob. powyżej).

¹⁵ Przykładem może być obywatel Zjednoczonego Królestwa oddelegowany do państwa członkowskiego UE pod koniec okresu przejściowego, który rozpoczął studia na uniwersytecie przed zakończeniem okresu przejściowego i spełnia warunki określone w art. 7 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2004/38/WE.

¹⁶ Dyrektywa Rady 2003/109/WE z dnia 25 listopada 2003 r. dotycząca statusu obywateli państw trzecich będących rezydentami długoterminowymi, Dz.U. L 16 z 23.1.2004, s. 44.

¹⁷ Dyrektywa Rady 2009/50/WE z dnia 25 maja 2009 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu podjęcia pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji, Dz.U. L 155 z 18.6.2009, s. 17.

¹⁸ Zgodnie z art. 7 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2004/38/WE może tak być m.in. w przypadku obywatela Zjednoczonego Królestwa, który pod koniec okresu przejściowego jest oddelegowany do państwa członkowskiego UE, w którym mieszka i pracuje jego współmałżonek z UE.

2.3. Prawa do zabezpieczenia społecznego

Ani dyrektywa 96/71/WE, ani umowa o wystąpieniu nie przewidują objęcia takich pracowników zakresem rozporządzenia (WE) nr 883/2004¹⁹. W związku z tym po zakończeniu okresu przejściowego nie będzie koordynacji zabezpieczenia społecznego na mocy prawa UE w przypadku delegowania rozpoczętego przed zakończeniem okresu przejściowego związanego ze świadczeniem usług.

Pracownicy delegowani w rozumieniu art. 12 rozporządzenia (WE) nr 883/2004, których delegowanie nie jest związane ze świadczeniem usług (np. delegowanie w celach szkoleniowych lub udział w konferencji), są natomiast objęci zakresem stosowania umowy o wystąpieniu, a rozporządzenie (WE) nr 883/2004 ma nadal zastosowanie po zakończeniu okresu przejściowego na warunkach określonych w umowie o wystąpieniu.

Więcej informacji ogólnych można znaleźć na stronach internetowych Komisji dotyczących delegowania pracowników (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471>) oraz przeniesień wewnątrz przedsiębiorstwa (https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/work_en). W razie potrzeby na stronach tych będą zamieszczane dodatkowe informacje.

Komisja Europejska

Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego

Dyrekcja Generalna ds. Migracji i Spraw Wewnętrznych

Dyrekcja Generalna ds. Sprawiedliwości i Konsumentów

Dyrekcja Generalna ds. Handlu

¹⁹ Zostało to również wyjaśnione w wytycznych dotyczących części drugiej umowy o wystąpieniu: C(2020) 2939 final, sekcja 1.2.2.21. Wytyczne są dostępne na stronie internetowej https://ec.europa.eu/info/publications/guidance-note-citizens-rights_en.