

Kraków, 11 grudnia 2013 r.

Stanowisko Inicjatywy Mobilności Pracy wobec Podejścia Ogólnego przyjętego przez Radę w dniu 9 grudnia 2013 r. w sprawie projektu dyrektywy wdrożeniowej dotyczącej delegowania pracowników

Kompromis osiągnięty w Radzie Unii Europejskiej odnosi się do **kontrowersyjnych artykułów 9 i 12**, wprowadzających kolejno **katalog środków kontrolnych** wobec przedsiębiorstw delegujących pracowników oraz mechanizm **odpowiedzialności solidarnej** w łańcuchu podwykonawców.

Odsunięte widmo delegowania jednorazowego

Ogromnym sukcesem jest nawiązanie przez Ministra Radosława Mleczkę w trakcie posiedzenia Rady do art. 3 w zakresie zapisu, który może być interpretowany jako **wprowadzający jednorazowe delegowanie** (3.2 e). Zgodnie z tym zapisem, jeżeli „powtarzała się sytuacja, w której na danym stanowisku pracował w przeszłości ten sam lub inny pracownik delegowany”, to ZUS mógłby **odmawiać** poświadczania formularzy A1 lub anulować (np. na wniosek państwa przyjmującego) wcześniej poświadczone. Tym samym zapis ten wprowadza radykalną i niestosowaną dotychczas interpretację pojęcia **czasowego delegowania**, przekształcając je *de facto* w **jednorazowe delegowanie**. Uniemożliwia tym samym w praktyce świadczenie większości usług, a w szczególności tych o charakterze sezonowym, cyklicznym oraz takich, których charakter wymaga pracy wahadłowej.

Skuteczna interwencja ministra Mleczki doprowadziła do wydania przez Komisarza Komisji Europejskiej Laszlo Andora przełomowego oświadczenia w sprawie powyższego zapisu:

„Ten przepis w żaden sposób nie może być interpretowany jako wprowadzenie zakazu zastąpienia jednego pracownika delegowanego przez innego pracownika delegowanego albo jako barierę uniemożliwiającą takie zastąpienie”.

Powyższe oświadczenie zostanie dodane do protokołu i stanie się oficjalnie obowiązującą wykładnią. Tym samym udało się **zablokować najgroźniejszy dla delegowania zapis** w projekcie dyrektywy wdrożeniowej.

Decyzje Rady w zakresie artykułów 9 i 12

Przedmiotem ośmiogodzinnych negocjacji w Radzie były najbardziej kontrowersyjne artykuły 9 i 12. Przegłosowane zapisy to kompromis, który z jednej strony chroni pracownika delegowanego i porządkuje zasady kontroli w państwach goszczących, a z drugiej strony w dużym stopniu zabezpiecza przedsiębiorców przed dyskryminacją oraz wprowadzaniem nadmiernych i nieproporcjonalnych środków kontrolnych.

Komisja Parlamentu Europejskiego ds. Zatrudnienia i Spraw Socjalnych (głosowanie 20 czerwca 2013 r.)	Rada Unii Europejskiej (głosowanie 10 grudnia 2013 r.)
<p>Art. 3.2 e)</p> <p>Podpunkt, który można interpretować jako zakaz delegowania pracownika na miejsce pracy, w którym wcześniej pracował już ten sam lub inny pracownik delegowany.</p>	<p>Art. 3.2 e)</p> <p>Oświadczenie Komisarza Komisji Europejskiej wykluczające możliwość niekorzystnej dla przedsiębiorców interpretacji tego zapisu.</p>
<p>Art. 9</p> <p>Państwa członkowskie mogą wprowadzać wszelkie wymogi administracyjne i środki kontrolne, jakie uznają za potrzebne do walki z nadużyciami i nielegalnym zatrudnieniem, a w szczególności:</p> <ul style="list-style-type: none"> - firma delegująca musi obowiązkowo wyznaczyć pełnomocnika do kontaktów z instytucjami kontrolnymi i związkami zawodowymi, która musi przebywać w państwie przyjmującym - notyfikacja, którą firma delegująca ma obowiązek złożyć we właściwej inspekcji pracy państwa przyjmującego najpóźniej 5 dni przed oddelegowaniem pracownika - obowiązek przechowywania dokumentów firmy, w tym formularzy A1, kopii umów o pracę, listy wypłat i potwierdzeń przelewów w państwie przyjmującym 	<p>Art. 9</p> <p>Państwa członkowskie mogą wprowadzać wymogi w celu zapewnienia przestrzegania zapisów dyrektywy 96/71 pod warunkiem, że są one niezbędne, uzasadnione, proporcjonalne i zgodne z prawem UE. W szczególności mogą wprowadzić:</p> <ul style="list-style-type: none"> - obowiązek wyznaczenia osoby kontaktowej do kontaktów z instytucjami kontrolnymi i związkami zawodowymi, która nie musi przebywać w państwie przyjmującym - notyfikacja, którą firma delegująca ma obowiązek złożyć we właściwej inspekcji pracy państwa przyjmującego najpóźniej w momencie rozpoczęcia delegowania - obowiązek przechowywania lub udostępniania dokumentacji w wersji elektronicznej, przy czym na liście nie ma formularza A1

	<p>Państwa członkowskie mogą wprowadzić dodatkowe wymogi administracyjne i środki kontrolne, ale pod następującymi warunkami:</p> <ul style="list-style-type: none"> - państwo udowodni, że pojawiły się nowe sytuacje i okoliczności do których obecne środki są niewystarczające - są one niezbędne, uzasadnione i niedyskryminujące - będą proste do spełniania dla przedsiębiorstw delegujących zdalnie i możliwe do wypełnienia w formie elektronicznej - zostaną zgłoszone KE, zakomunikowane publicznie przedsiębiorstwom i pozostałym państwom oraz umieszczone na specjalnej stronie internetowej <p>KE będzie monitorowała dodatkowe środki kontrolne i informowała o nich Radę. Jeżeli okaże się, że środek kontrolny nie spełnia powyższych warunków, to państwo członkowskie będzie zobowiązane go wycofać.</p>
<p>Art. 12</p> <p>Wprowadzenie odpowiedzialności solidarnej dla pośrednich i bezpośrednich zleceniodawców za świadczenia na rzecz pracowników delegowanych (wynagrodzenia i składki na ubezpieczenie społ.), których nie pokryją ich pracodawcy działający w dowolnej branży.</p>	<p>Art. 12</p> <p>Solidarność odpowiedzialna może lecz nie musi zostać wprowadzona przez państwa członkowskie, ale tylko w zakresie branży budowlanej i bezpośredniego zleceniodawcy.</p>

Ogólna ocena

Zdaniem Inicjatywy Mobilności Pracy tzw. Podejście Ogólne przyjęte przez Radę jest satysfakcjonujące dla polskich przedsiębiorstw. Udało się uniknąć **prawie wszystkich niebezpiecznych i dyskryminujących** zapisów, które stały się częścią propozycji przegłosowanej 20 czerwca 2013 r. w Komisji ds. Zatrudnienia i Spraw Socjalnych Parlamentu Europejskiego. Cieszymy się, że państwa członkowskie będą miały ograniczoną możliwość wprowadzania nowych wymogów administracyjnych i środków kontrolnych, a Komisja Europejska będzie monitorowała, czy są one niezbędne i nie mają charakteru dyskryminującego.

Walka Ministra Mleczki o zapis w art. 3 i oświadczenie Komisarza Komisji Europejskiej to ogromny sukces Inicjatywy Mobilności Pracy, która przez wiele miesięcy zabiegała o to, by

przekonać polskich reprezentantów do walki o zmianę kluczowego dla przedsiębiorców zapisu w artykule 3. Nasze wysiłki wspierali również: Polskie Forum HR, Polska Izba Handlu, KPB UNIBUD, Lewiatan, Pracodawcy Pomorza i OKAP.

Przygotowanie:

Stowarzyszenie Inicjatywa Mobilności Pracy

Plac Wolnica 13/10, 30-060 Kraków

e-mail: kontakt@inicjatywa.eu

www.inicjatywa.eu

Kontakt:

Celina Adamek

Rzecznik prasowy

celina.adamek@inicjatywa.eu

tel. kom.: 668 898 944