



Konferencja Polskiej Izby Handlu

Dyrektywa o delegowaniu pracowników – UE wyklucza z europejskiego rynku usług polskie firmy

26.11.2013 Centrum Prasowe PAP

Uczestnicy:

Stefan Schwarz – ekspert Inicjatywy Mobilności Pracy
Maciej Ptaszyński – dyrektor Polskiej Izby Handlu
Sebastian Filipek-Kaźmierczak – ekspert Polskiej Izby Handlu
Radosław Gałka – ekspert Polskiej Izby Handlu

Projekt dyrektywy UE o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (dyr. 96/71/WE) w proponowanym kształcie nie służy pierwotnemu celowi jego powstania – czyli walce z nadużyciami na rynku pracy. Dokument ten wprowadza zasady niekorzystne dla polskich przedsiębiorców usługowych działających na rynkach wewnątrz europejskich – de facto uniemożliwi to działanie rzetelnych przedsiębiorców.

Polska jest największym eksporterem usług w UE (rocznie z Polski odbywa się ok. 340 tys. delegowań, 23% całego rynku usług UE).

Wprowadzenie tej dyrektywy wykluczy z rynku wewnętrznego UE polskie firmy usługowe.

Dokument zawiera artykuły wprowadzające:

- **nadmierne uprawnienia kontrolne państw członkowskich**, które pod szyldem zwalczania nieuczciwej konkurencji będą mogły eliminować ze swoich rynków krajowych polskich usługodawców,
- **solidarną odpowiedzialność przedsiębiorstw** w formie dyskryminującej usługodawców zagranicznych,
- nonsensowne **ograniczenia dla usługodawców**, którzy będą mogli **tylko raz** wysłać pracownika do wykonania usługi w innym państwie członkowskim.

Wprowadzenie dyrektywy o delegowaniu pracowników w obecnym kształcie przyczyni się do upadku co najmniej 15 tysięcy polskich firm oraz likwidacji 340 tysięcy miejsc pracy.

22 listopada 2013 przedstawiciele Inicjatywy Mobilności Pracy oraz Polskiej Izby Handlu przekazali uwagi dotyczące omawianej dyrektywy Ministrowi Pracy.

Kontakt:

Stefan Schwarz, Inicjatywa Mobilności Pracy, tel. 668 898 901, stefan.schwarz@inicjatywa.eu
Sebastian Filipek-Kaźmierczak, ekspert Polskiej Izby Handlu, tel. 606 151 501
Joanna Chilicka, Polska Izba Handlu, tel. 728 253 660, joanna.chilicka@pih.org.pl
Celina Adamek, Inicjatywa Mobilności Pracy, tel. 668 898 944, celina.adamek@inicjatywa.eu

Konsekwencje upadku firm usługowych – dane liczbowe

Poniżej przedstawiamy dane liczbowe dotyczące delegowania pracowników zebrane przez Inicjatywę Mobilności Pracy. Niektóre z nich mają charakter szacunkowy, ponieważ często brak oficjalnych wartości dotyczących delegowania pracowników.

PRZEDSIĘBIORSTWA DELEGUJĄCE czyli EKSPORTERZY USŁUG

IMP szacuje, że na skutek wejścia w życie dyrektywy wdrożeniowej przestanie istnieć 24 tysiące polskich przedsiębiorstw eksportujących usługi.

Delegowanie pracowników to jedno z kluczowych narzędzi dla firm eksportujących usługi w ramach rynku wewnętrznego UE. **W przypadku Polski są to przedsiębiorstwa:**

- z branży budowlanej, montażowej i medycznej
- agencje pracy tymczasowej
- setki tysięcy firm wykonujących za granicą drobne prace serwisowe.

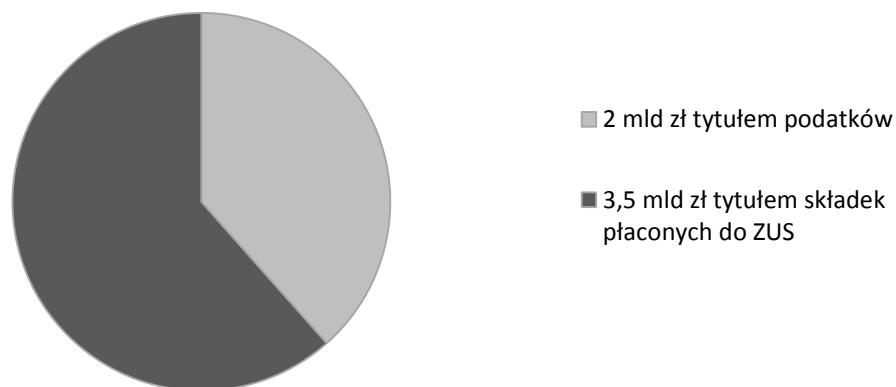
W ogromnej większości firmy delegujące pochodzą z **sektora MSP**. Są to firmy **rodzinne lub liczące kilku pracowników** i mają ograniczone zasoby i możliwości. Zapisy narzucające np. konieczność tłumaczenia wszystkich dokumentów lub utrzymywania osoby do kontaktu w państwie przyjmującym będą dla takich przedsiębiorstw kolosalnym obciążeniem – logistycznym i przede wszystkim finansowym. By pokryć dodatkowe koszty, firmy te będą zmuszone do podniesienia cen usług, a tym samym przestaną być konkurencyjne dla dotychczasowych klientów.

Polskie przedsiębiorstwa generują 23% całego eksportu usług Unii Europejskiej

SKARB PAŃSTWA

Według szacunków IMP w przypadku upadku polskich firm świadczących usługi na rynku wewnętrznym UE Polska straci łącznie ok. 5,5 miliarda złotych wpływów rocznie:

Straty budżetu państwa po faktycznym zablokowaniu delegowania



IMP szacuje, że po upadku firm delegujących polskie przychody z eksportu zostaną zmniejszone o ok. 100 miliardów złotych do 2020 roku.

PRACOWNICY DELEGOWANI

Wejście w życie dyrektywy wdrożeniowej oznacza likwidację ok. 1 miliona miejsc pracy w UE, z czego ok. 340 tysięcy w Polsce.

W 2012 roku europejskie przedsiębiorstwa delegowały w celu świadczenia usług w innym państwie członkowskim ponad **1 milion pracowników**. **Polska jest liderem w eksporcie usług** z szacowaną wielkością **ok. 340 tysięcy osób delegowanych w roku 2012 r.** Tuż za Polską uplasowała się Francja (ponad 220 tysięcy delegowań) i Niemcy (ponad 180 tysięcy).

Zablokowanie delegowania spowoduje w Polsce **likwidację ok. 340 tysięcy miejsc pracy**, które zajmowali pracownicy delegowani. Do tego doliczyć należy kadrę zatrudnioną stacjonarnie w polskich firmach eksportujących usługi, które nie przetrwają nowych obciążeń wprowadzanych przez dyrektywę.

„W Unii Europejskiej jest 1 700 000 nieobsadzonych miejsc pracy. Delegowanie zwiększa mobilność pracowników na rynku wewnętrznym. Dzięki niemu spada ilość nieobsadzonych miejsc pracy, a w konsekwencji zmniejsza się bezrobocie i zwiększa wzrost gospodarczy.”

/ posłanka do Parlamentu Europejskiego Małgorzata Handzlik/

HANDEL LUDŹMI I WSPÓŁCZESNE NIEWOLNICTWO

Większość część pracowników, którzy nie będą już mogli pracować za granicą w ramach usług świadczonych przez polskie firmy, będzie szukać **innego sposobu na wyjazd** do pracy za granicą. Wielu z nich nie zna języka obcego i będzie poszukiwać atrakcyjnych ofert

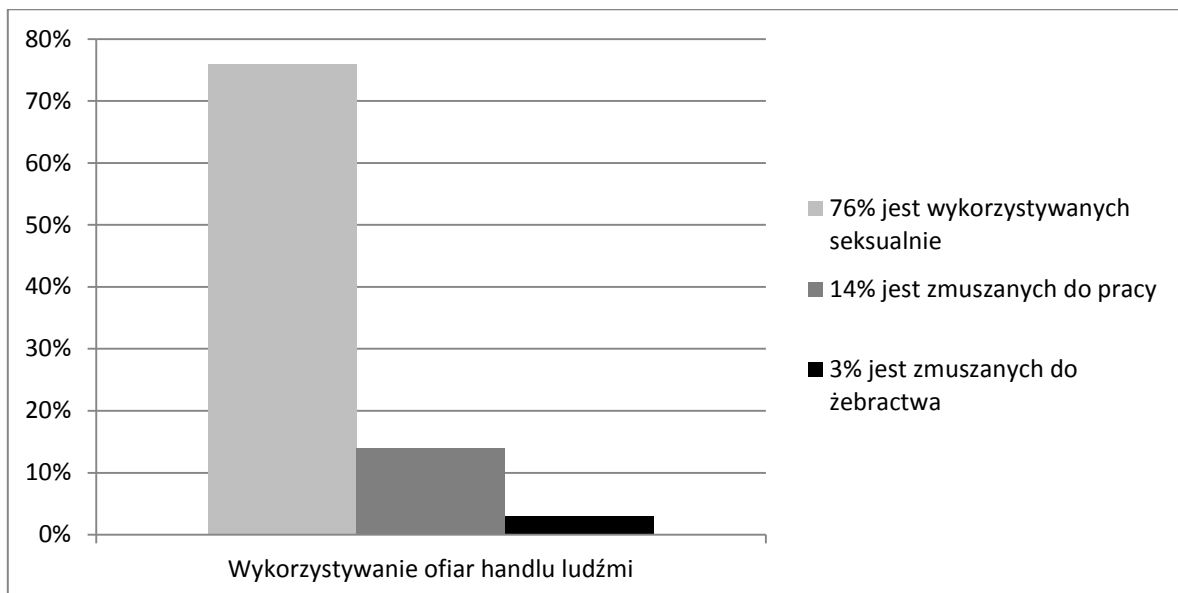
zamieszczanych np. na forach internetowych – to czyni ich **łatwym łupem dla oszustów i handlarzy ludźmi**, którzy stosują coraz nowsze metody werbunku.

Co grozi ofiarom handlu ludźmi w zakresie rynku pracy?

- praca przymusowa
- brak umowy
- brak wynagrodzenia lub jego części
- nierynkowo niskie wynagrodzenie
- przemoc fizyczna i psychiczna
- wykorzystywanie w ramach tzw. mechanizmu długu

Podstawowe fakty:

- 12 milionów osób w skali światowej to ofiary pracy przymusowej,
- 15 tysięcy Polaków rocznie staje się ofiarami handlu ludźmi,
- 25 miliardów euro rocznie zarabiają na handlu ludźmi międzynarodowe organizacje przestępcze



Pytania i odpowiedzi

Poniżej przedstawiamy zestaw najważniejszych pytań i odpowiedzi, które porządkują podstawowe fakty na temat dyrektywy wdrożeniowej w zakresie delegowania pracowników w ramach świadczenia usług.

1. Do czego służy delegowanie?

Delegowanie pracowników jest wyjątkiem od ogólnej zasady wprowadzonym po to, by wspierać i realizować najbardziej fundamentalny filar rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, jakim jest swobodny przepływ usług. Dzięki niemu polski pracodawca, który ma do wykonania zlecenie na terenie Francji może wysłać swoich pracowników do pracy i nie musi ich zgłaszać do ubezpieczeń społecznych we Francji.

Delegowanie jest także korzystne dla pracowników. Jeżeli pracują u polskiego pracodawcy, ale wykonują pracę w różnych krajach, przez cały czas są ubezpieczeni w Polsce. W przeciwnym wypadku – gdyby zastosować zasady ogólne – byłiby ubezpieczani w różnych krajach na krótkie okresy czasu. Byłoby to przyczyną wielu komplikacji zarówno dla samych pracowników, jak i dla pracodawcy.

2. Dlaczego nowa dyrektywa określana jest jako wdrożeniowa?

Ponieważ jej celem nie jest zmiana, lecz wyłącznie doprecyzowanie dyrektywy podstawowej (Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług). Prace nad dyrektywą podstawową trwały kilka lat. Jej celem jest ułatwienie pracownikom i firmom korzystania ze swobody przepływu usług oraz unikanie utrudnień z tym związanych. Zgodnie z jej zapisami dyrektywa ma propagować mobilność pracowników i bezrobotnych.

3. Dlaczego Parlament Europejski postanowił rozpocząć prace nad dyrektywą wdrożeniową?

U podstaw prac nad dyrektywą wdrożeniową stanęły trzy orzeczenia ETS ukazujące patologiczne nadużycia i rażące łamanie praw pracowników wykonujących pracę na terenie innego kraju niż kraj ich pochodzenia czy zamieszkania. KE przyświecał cel takiego uszczegółowienia przepisów, by wyeliminować ryzyko podobnych nadużyć w przyszłości. Komisja Europejska nie poprzedziła rozpoczęcia prac pytaniem, czy źródłem tych nadużyć była niedoskonałość istniejących regulacji (luki w prawie), czy nieskuteczność instytucji kontrolnych. Treść rozstrzygnięć ETS w tych sprawach dowodzi, że można je było rozstrzygnąć w oparciu o istniejące przepisy interpretowane w duchu TUWE. W rzeczywistości, owe orzeczenia dowodzą skuteczności istniejących regulacji prawnych.

Projekt dyrektywy wdrożeniowej w obecnym kształcie w żaden sposób nie odwołuje się do np. ograniczenia działania firm-skrzynek pocztowych, za to nakłada nieproporcjonalne ograniczenia na firmy usługowe – szczególnie te z sektora MSP. Tymczasem wyroki Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, które przytaczane są jako przyczyna podjęcia walki z patologiami w delegowaniu, nie dotyczyły małych ani mikroprzedsiębiorstw.

4. Czym są tzw. firmy-skrzynki pocztowe?

Firmy-skrzynki pocztowe to zakładane na terenie Polski spółki-córki przedsiębiorstw działających na terenie innych Państw Członkowskich. Jedynym i wyłącznym celem zakładania tych spółek-córek jest zatrudnianie pracowników i delegowanie ich do swoich spółek-matek we Francji, Niemczech, Belgii czy innych krajach tzw. starej Unii. Przedsiębiorstwa te są nieuczciwą konkurencją dla polskich firm. W szczególności dotyka to agencji zatrudnienia oraz sektora budowlanego.

Niestety takie praktyki często mylnie obciążają reputację polskich przedsiębiorców, którzy oskarżani są o obchodzenie prawa. Prawo o delegowaniu zabrania bowiem tzw. „delegowania zwrotnego” przez specjalnie do tego celu zakładane firmy-skrzynki.

5. Jaki jest faktyczny cel państw nieprzychylnych delegowaniu w zakresie dyrektywy wdrożeniowej?

Dyrektywa wdrożeniowa zaprzecza duchowi i wartościom zawartym w dyrektywie podstawowej.

Zdaniem IMP faktycznym celem uchwalenia dyrektywy wdrożeniowej jest pozbawienie konkurencyjności legalnie działających przedsiębiorstw usługowych z państw nowej unii poprzez nałożenie na nie kosztownych obowiązków administracyjnych, wprowadzenie niepewności prawnej i przyznanie urzędnikom w państwach przyjmujących niemal nieograniczonych uprawnień kontrolnych.

6. Które zapisy nowej dyrektywy są najgroźniejsze dla swobody świadczenia usług?

- nieograniczone uprawnienia instytucji kontrolnych w państwie przyjmującym,
- obowiązek desygnowania stałego pełnomocnika firmy delegującej za granicą,
- obowiązek tłumaczenia całej dokumentacji firmy i przechowywania jej za granicą,
- obowiązek informowania lokalnej inspekcji pracy o zamiarze delegowania pracownika min. 5 dni przed,
- wprowadzenie solidarnej odpowiedzialności klientów za wynagrodzenia pracowników w formie dyskryminującej firmy delegujące,
- zakaz ponownego delegowania pracownika na stanowisko, na którym w przeszłości pracował już inny delegowany pracownik.

7. Jakie będą konsekwencje wejścia w życie blokujących delegowanie zapisów?

- pozbawią firmy delegujące konkurencyjności poprzez nałożenie na nie nieproporcjonalnych obciążeń finansowych i administracyjnych,
- wywołają niepewność prawną, która doprowadzi do zwiększenia ryzyka prowadzenia działalności i zniechęcenia klientów do korzystania z usług firm z innych państw członkowskich,
- będą stanowić otwartą furtkę do nadużyć i praktyk dyskryminacyjnych ze strony instytucji krajów przyjmujących,
- przyczynią się do rozwoju szarej strefy, która jest środowiskiem sprzyjającym groźnym przestępstwom handlu ludźmi oraz współczesnego niewolnictwa.

8. Kto tak naprawdę zyska na zmianach?

Pod pozorem troski o zagwarantowanie praw pracowników walczy się tak na prawdę o interesy korporacji, które w ten sposób pozbywają się konkurencji firm z nowych krajów Unii. Lobbyści i reprezentanci interesów korporacji tłumaczą, że firmy z Polski nagminnie łamią prawa pracowników delegowanych, więc należy im to uniemożliwić wprowadzając surowe prawo.

Fakty dowodzą, że jest przeciwnie – zdecydowana większość afer związanych z łamaniem praw polskich pracowników dotyczyła firm zagranicznych, które zakładały w Polsce tzw. firmy-skrzynki i delegowały pracowników zwrotnie lub nakłaniały ich do zakładania działalności gospodarczych.

9. Dlaczego niekorzystne dla delegowania zapisy najbardziej uderzą w sektor MSP?

Ponieważ są to w większości firmy rodzinne lub kilkusobowe, które najboleśniej odczują dodatkowe obciążenia finansowe i organizacyjne. Duże firmy prawdopodobnie udźwigną np. obowiązek tłumaczenia dokumentacji, ponieważ mają większe zasoby finansowe i większą kadrę. Małe firmy nie będą zmuszone znacząco podnieść ceny swoich usług, co doprowadzi do utraty klientów i ich upadku.

10. Kto opowiada się za nałożeniem na firmy usługowe nieproporcjonalnych obciążeń, które doprowadzą de facto do upadku delegowania?

- kraje Europy Zachodniej
- związki zawodowe
- środowisko lokalnych przedsiębiorców w krajach przyjmujących, którzy dążą do wyeliminowania konkurencyjnych cenowo usługodawców z krajów wysyłających

11. Kto dąży do zablokowania niekorzystnych dla usługodawców zmian?

- kraje Europy Środkowo-Wschodniej (m.in. Polska, Słowacja, Czechy, Bułgaria, Chorwacja, Węgry)
- Wielka Brytania
- środowisko usługodawców z krajów wysyłających

12. W jakim sensie dyrektywa wdrożeniowa jest dyskryminująca dla państw wysyłających pracowników delegowanych?

Blokowanie delegowania jest przejawem dyskryminacji ze względu na narodowość - pracownicy z Europy Środkowej i Wschodniej wciąż kojarzą się z tanią siłą roboczą, skłoną pracować na czarno, za niewielkim wynagrodzeniem. Przedsiębiorcy natomiast stereotypowo kojarzą się z oszustami wyzyskującymi pracowników, nieuznających żadnych norm prawa ani uczciwej konkurencji.

Swoboda przepływu towarów i usług na rynku wewnętrznym w praktyce oznacza przepływ towarów z zachodu na wschód i przepływ usług ze wschodu na zachód. Polska ma prawo eksportować usługi do Francji, tak samo jak Francja ma prawo eksportować swoje towary do Polski.

13. Dla kogo korzystne jest delegowanie w ramach świadczenia usług?

- **dla delegowanego pracownika**, który zyskuje zatrudnienie i co najmniej minimalne wynagrodzenie obowiązujące w kraju, do którego jest delegowany (z reguły wyższe, niż w państwie zamieszkania)
- **dla przedsiębiorstw w pastwie przyjmującym**, które mogą korzystać z usługodawców na terenie całego rynku wewnętrznego, a nie tylko w państwie w którym ma siedzibę
- **dla przedsiębiorstw usługowych**, które mogą świadczyć swoje usługi w całej UE
- **dla całej gospodarki Unii Europejskiej**, gdyż poprawia się jej konkurencyjność

14. Dlaczego swoboda świadczenia usług w UE i – co za tym idzie delegowanie – są tak istotne dla Wspólnoty?

Delegowanie jest niezbędnym narzędziem do świadczenia usług przez przedsiębiorstwa na rynku wewnętrznym ("obszar bez granic wewnętrznych, na którym zostaje zapewniony wolny przepływ towarów, osób, usług i kapitału"). Zablokowanie delegowania oznacza zablokowanie wolnego przepływu usług, a ten jest jednym z 4 fundamentów Unii Europejskiej. W konsekwencji oznaczałoby to początek rozpadu Unii Europejskiej. Jeżeli można zablokować przepływ usług, to dlaczego nie zablokować przepływu osób?

Blokowanie delegowania pracowników za granicę odbije się negatywnie na konkurencyjności gospodarki europejskiej jako całości.

Co więcej, swoboda przepływu usług zwiększa konkurencyjność całej europejskiej gospodarki poprzez transfer know-how i dostęp do wysokiej jakości usług, elastyczne wykorzystanie wykwalifikowanej siły roboczej.

15. Dlaczego delegowanie w ramach świadczenia usług jest tak ważne dla Polski?

Polskie przedsiębiorstwa usługowe bardzo szybko wyrosły na lidera w transgranicznym świadczeniu usług. Szacuje się, że w całej Unii pracuje ok. 1 milion pracowników delegowanych, z czego co najmniej 230 tysięcy delegowanych jest przez polskie przedsiębiorstwa. To daje nam pierwsze miejsce. Na drugim i trzecim miejscu są Francja (220 tys.) i Niemcy (200 tys.), ale w tych krajach, w przeciwieństwie do Polski, liczba delegowanych i liczba przyjmowanych pracowników się bilansują.

Te liczby pokazują, że Polska specjalizuje się w usługach. Eksport usług ma dla Polski strategiczne znaczenie, tak samo jak przykładowo dla Francji strategiczne znaczenie ma eksport wina, a dla Holandii kwiatów. Polskie usługi to jedna z niewielu przewag konkurencyjnych polskiej gospodarki w UE (wg raportu „Konkurencyjna Polska” opracowanego przez zespół naukowców pod przewodnictwem prof. Jerzego Hausnera).

Warto też podkreślić, że Polscy pracownicy, którzy tracą pracę w wyniku ograniczenia delegowania i swobody świadczenia usług, w dużej mierze staną się obciążeniem dla ZUS (ZUS zamiast otrzymywać ich składki będzie zmuszony ponoszenia kosztów).

16. Czym różni się delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług od emigracji zarobkowej?

Polacy mają długą tradycję wyjazdów „za chlebem”. W Unii Europejskiej wytworzyły się dwa sposoby migracji zarobkowej: emigracja i delegowanie pracowników. Emigracja opiera się na swobodnym przepływie osób i polega na przeniesieniu centrum aktywności życiowych do innego kraju. Delegowanie pracowników opiera się na swobodzie świadczenia usług na wewnętrznym rynku UE.

Z punktu widzenia pracownika różnica jest niewielka; w jednym i drugim przypadku ma pracę, ma z czego utrzymać siebie i rodzinę. Z punktu widzenia gospodarok różnica jest diametralna.

W przypadku emigracji zarobkowej pracodawcą jest podmiot zagraniczny. Podatki, składki na ubezpieczenia społeczne i prawie cała konsumpcja dochodu zasila gospodarkę kraju przyjmującego. **W drugim przypadku** podmiotem zatrudniającym jest polski przedsiębiorca, który świadczy usługę za granicą. W celu wykonaniu zamówionej przez zagranicznego klienta usługi, wysyła (deleguje) do wykonania tej usługi swojego pracownika. Podatki z tej działalności jak i podatek dochodowy pracownika, a także składki na ubezpieczenie społeczne zostają, w Polsce. Również znaczna część zarobionego wynagrodzenia wydawana jest w Polsce. Przedsiębiorstwo się rozwija, ludzie mają pracę i w odróżnieniu od migracji zarobkowej pierwszego typu, delegowanie pracowników rozwija polską gospodarkę.

17. Dlaczego bijemy na alarm? Co nam grozi?

Bo projekt dyrektywy jest przeciwny. Zamiast gwarantować przestrzeganie praw pracowników delegowanych, likwidować zatrudnienie na czarno, firmy-skrzynki pocztowe i inne patologie transgranicznego zatrudnienia, delegowania, swobody świadczenia usług, faktycznie **eliminuje tę swobodę**.

Pora zatem zadać pytanie pierwotne: w jaki sposób narzucane w dyrektywie ograniczenia przyczyniają się do ochrony praw pracowników, a w jakim stopniu mają charakter protekcjonistyczny, dyskryminacyjny i prowadzą de facto do likwidacji swobody świadczenia usług?

Zdaniem IMP proponowana regulacja wywoła skutek przeciwny od zamierzonego. Bo jedno jest pewne: Polacy nie przestaną jeździć do pracy za granicę tylko dlatego, że nie będzie ich tam mógł wysyłać polski przedsiębiorca. Od nas zależy czy będą jeździć do pracy legalnej i bezpiecznej, czy na czarno i bez żadnej ochrony.



Warszawa, dn. 22 listopada 2013 r.

Szanowny Pan
Radosław Mleczo
Podsekretarz Stanu
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Szanowny Panie Ministrze,

W związku ze zbliżającym się posiedzeniem Rady EPSCO w Strasbourgu zaplanowanym na 9-10 grudnia 2013 r. pozwalamy sobie przekazać kluczowe z punktu widzenia środowiska przedsiębiorstw eksportujących usługi (i związanych nimi miejsc pracy) kwestie związane z dyrektywą wdrożeniową w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE z prośbą o przekazanie ich do osób odpowiedzialnych za przedstawienie stanowiska naszego kraju podczas posiedzenia tego organu.

Art. 3.2.(e) - Propozycja tego zapisu w brzmieniu *"any repeated previous periods during which the post was filled by the same or another (posted) worker"* [„czy na danym stanowisku kiedykolwiek w poprzednich okresach pracował ten sam lub inny pracownik (delegowany)"] stoi w sprzeczności z zapisami dyrektywy podstawowej 96/71/WE, która mówi o czasowym delegowaniu pracowników. Tymczasem zapis w takim brzmieniu wprowadza jednorazowe delegowanie pracowników.

W praktyce zapis ten oznacza, że na terenie innego Państwa Członkowskiego nie będzie możliwe czasowe świadczenie usług, a w szczególności tych o charakterze sezonowym, wahadłowym i kompleksowym. Tym samym, faktycznie zlikwiduje to możliwość świadczenia przez polskie przedsiębiorstwa usług na rynku wewnętrznym, m.in. w sektorach budowlanym, montażowym, agencji pracy oraz opieki nad osobami starszymi.

Ponadto zapis ten jest sprzeczny z celem dyrektywy wdrożeniowej, ponieważ zamiast gwarantować lepsze poszanowanie praw pracowniczych wprowadza zakaz pozostawania (drugiego) pracownika delegowanego w systemie ubezpieczenia państwa, w którym normalnie wykonuje on swą pracę, narażając go tym samym na problemy związane z fragmentaryzacją jego historii ubezpieczenia w różnych Państwach Członkowskich.

Postulujemy **usunięcie tego zapisu**, a jeżeli okaże się to niemożliwe, to **zastąpienie go przez zapis:**

"whether the situation, in which the same post was filled exclusively and without interruption by the same or another (posted) worker, has repeatedly occurred in the past" [„czy wielokrotnie powtarzała się sytuacja, w której na tym samym stanowisku, wyłącznie i bez przerw pracował ten sam lub inny pracownik (delegowany)"]

Ewentualnie, jeżeli oba powyższe rozwiązania okażą się niemożliwe, to **zastąpienie go przez zapis zgodny z propozycją Komisji IMCO:**

"the posted worker is not replacing another posted worker, except in the case of illness or resignation" [„czy delegowany pracownik nie zastępuje innego delegowanego pracownika, poza przypadkami choroby lub złożenia rezygnacji”]

Pozwalamy sobie mieć nadzieję, iż te postulaty krytyczne dla polskiej gospodarki otrzymają Państwa pełne poparcie oraz ułatwią one pracę przedstawicielom naszego kraju w tych istotnych pracach.

Stefan Schwarz

Waldemar Nowakowski

Inicjatywa Mobilności Pracy

Polska Izba Handlu

Konsekwencje wybranych zapisów projektu dyrektywy wdrożeniowej w zakresie delegowania pracowników w ramach świadczenia usług

lp	Art .	Wybrane zapisy w projekcie dyrektywy	Przewidywane konsekwencje	Propozycja zmiany
1	art. 3	Instytucje kontrolne w kraju przyjmującym otrzymają nieograniczone uprawnienia do eliminowania tzw. „nieuczciwej konkurencji”	<p>Zapis stanowi zagrożenie praktykami protekcyjnymi i dyskryminującymi przedsiębiorstwa delegujące względem przedsiębiorstw lokalnych.</p> <p>Lokalny inspektor będzie mógł na podstawie dowolnych, subiektywnie wybranych kryteriów ocenić, czy delegowanie jest legalne, czy nie.</p>	Wprowadzenie jasnych zasad kontroli, które zagwarantują przejrzyste i uczciwe dla wszystkich podmiotów prawo i umożliwią przedsiębiorstwom delegującym spełnienie wszystkich wymogów i odpowiednie przygotowanie się do kontroli. Warunek ten spełni wprowadzenie ZAMKNIĘTEJ LISTY KRYTERIÓW CHARAKTERYZUJĄCYCH LEGALNE DELEGOWANIE.
2	art. 3.3 (e)	Wprowadzenie zakazu ponownego delegowania pracownika na stanowisko, na którym w przeszłości pracował już inny delegowany pracownik, nawet z innej firmy i innego państwa	<p>Zapis doprowadzi do zablokowania eksportu usług, poprzez zastąpienie czasowego charakteru delegowania jednorazowym delegowaniem.</p> <p>Zapis ten wyłącza z delegowania wszelkie usługi świadczone sezonowo lub cyklicznie, nawet jeśli cykliczność oznacza, że są one świadczone rzadko, ale w powtarzających się krótkich odcinkach czasu (np. przez miesiąc co roku, przez tydzień co trzy miesiące, etc.).</p> <p>Zapis zablokuje również te usługi, w których stosuje się system pracy wahadłowej ze względu na ochronę pracowników.</p>	<p>Usunięcie zapisu, a jeżeli okaże się to niemożliwe, to zastąpienie go przez zapis:</p> <p><i>„czy wielokrotnie powtarzała się sytuacja, w której na tym samym stanowisku, wyłącznie i bez przerw pracował ten sam lub inny pracownik (delegowany)”</i></p> <p>Jeżeli oba powyższe rozwiązania okażą się niemożliwe, to zastąpienie go przez zapis zgodny z propozycją Komisji IMCO:</p> <p><i>“czy delegowany pracownik nie zastępuje innego delegowanego pracownika, poza przypadkami choroby lub złożenia rezygnacji”</i></p>

3	art. 3.3 (f)	Posiadanie ważnego formularza A1 dla delegowanego pracownika, jako jednego z wielu elementów mogących świadczyć o tym, że mamy do czynienia z legalnym delegowaniem	Zapis ten osłabi rolę formularza A1 z dokumentu potwierdzającego, że mamy do czynienia z delegowaniem, do roli jednego z wielu elementów świadczących za tym, że możemy mieć do czynienia z delegowaniem. Spowoduje to – wbrew zamiarom ustawodawcy – chaos prawny, rozwój szarej strefy i wzrost liczby nadużyć i przypadków obchodzenia przepisów przez nieuczciwe firmy delegujące.	Usunięcie lub zmiana zapisu, która przywróci pierwotny charakter formularza A1, np. poprzez dodanie informacji: <i>"Posiadanie ważnego druku A1, wydanego dla pracownika delegowanego stanowi potwierdzenie spełnienia elementów wymienionych w punktach 2 i 3 do momentu jego anulowania lub unieważnienia."</i>
4	art. 9.1 (a)	Obowiązek desygnowania stałego pełnomocnika firmy w kraju przyjmującym	Wejście w życie tego zapisu będzie równoznaczne z wprowadzeniem irracjonalnych obciążeń organizacyjnych i finansowych, dotkliwych w szczególności dla małych i średnich firm delegujących pracowników sporadycznie oraz firm, które delegują pojedynczych pracowników do wielu różnych Państw Członkowskich . Taki przedsiębiorca będzie musiał zrekrutować i zatrudnić po jednym pełnomocniku w każdym państwie przyjmującym, do którego deleguje pracownika.	Usunięcie zapisu.
5	art. 9.1 (c)	Obowiązek tłumaczenia całej dokumentacji firmy i pracowniczej na język kraju przyjmującego	Wejście w życie tego zapisu będzie równoznaczne z wprowadzeniem irracjonalnych obciążeń organizacyjnych i finansowych, dotkliwych w szczególności dla małych i średnich firm delegujących . Jest to ogromne zagrożenie przede wszystkim dla przedsiębiorstw, które delegują pojedynczych pracowników do wielu różnych państw , ponieważ w takim przypadku przedsiębiorca będzie musiał tłumaczyć setki stron dokumentów nawet na 24 języki obowiązujące w UE, co daje tysiące stron dokumentów.	Usunięcie zapisu.
6	art. 9.2 (a)	Obowiązek informowania lokalnej inspekcji pracy o zamiarze delegowania pracownika nie później niż 5 dni przed jego przyjazdem	Obowiązek ten będzie ogromnym utrudnieniem w codziennej pracy większości firm delegujących, a zwłaszcza tych, w których decyzje o delegowaniu pracowników podejmowane są w ostatniej chwili i wymagają szybkich dojazdów pracowników na miejsce pracy lub wykonania usługi.	Usunięcie zapisu.

7	art. 9.2 (b)	Obowiązek przechowywania dokumentacji pracowniczej i firmy w kraju przyjmującym , w tym list płac, potwierdzeń przelewów wynagrodzenia, itp.	Wejście w życie tego zapisu będzie równoznaczne z wprowadzeniem irracjonalnych obciążeń finansowych i organizacyjnych, przekraczających możliwości większości małych i średnich firm delegujących. Jest to ogromne zagrożenie przede wszystkim dla przedsiębiorstw, które delegują pojedynczych pracowników do wielu państw , ponieważ w takim przypadku będą one zmuszone wynajmować nawet 24 pomieszczenia na archiwum, po jednym w każdym państwie członkowskim. Stanowiąc to będzie dodatkowo ogromne ryzyko podatkowe , gdyż zgodnie z zapisami umów o unikaniu podwójnego opodatkowania wynajęcie pomieszczenia biurowego jest równoznaczne z utworzeniem zagranicznego zakładu podatkowego, co wiąże się z koniecznością prowadzenia w takim państwie równoległej księgowości i płacenia w nim podatków.	Usunięcie zapisu.
8	art. 12	Wprowadzenie solidarnej odpowiedzialności w formie dyskryminującej dla firm eksportowych – zagraniczni klienci zainteresowani skorzystaniem z usług polskiej firmy będą narażeni na ryzyko, którego nie będzie, gdy wybiorą ofertę firmy lokalnej	Zapis stanowi zagrożenie praktykami protekcyjnymi i dyskryminującymi zagraniczne przedsiębiorstwa usługowe. W krajach, w których odpowiedzialność solidarna nie będzie dotyczyła firm krajowych, przedsiębiorstwa zagraniczne będą na z góry przegranej pozycji , ponieważ klient nie zdecyduje się na wzięcie na siebie tak dużego ryzyka i zawsze wybierze oferentów nieobciążonych zapisem o solidarnej odpowiedzialności.	Usunięcie zapisu lub wprowadzenie ograniczenia, na mocy którego zapis obowiązywać będzie na zasadach niedyskryminacyjnych wyłącznie w państwach, w których solidarna odpowiedzialność obowiązuje również firmy krajowe.

Źródła:

- Opracowania własne Inicjatywy Mobilności Pracy
- Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług
- Rozporządzenie o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (883/2004/WE)
- Projekt Dyrektywy wdrożeniowej w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (projekt EPSCO)
- Konkurencyjna Polska. Jak awansować w światowej lidze gospodarczej?, praca zbiorowa pod red. Prof. J. Hausnera, Kraków 2013 r.