

Kraków, dn. 2 grudnia 2014 r.

## Inicjatywa o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w kontekście delegowania pracowników do państw członkowskich UE

Niepokoja nas, że koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego coraz częściej używana jest jako instrument do tworzenia ukrytych barier na jednolitym wewnętrznym rynku usług przez państwa członkowskie stosujące praktyki protekcjonistyczne w stosunku do polskich usługodawców.

Tymczasem wprowadzony w przepisach o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego wyjątek, którym jest delegowanie pracowników, pełni istotną funkcję z punktu widzenia:

- ubezpieczonego – unikanie komplikacji administracyjnych i fragmentaryzacji historii ubezpieczenia osób przejściowo wykonujących pracę w innym państwie członkowskim,
- instytucji rentowych - unikanie komplikacji administracyjnych wynikających z konieczności przechowywania danych o szczytowych okresach ubezpieczenia społecznego milionów zagranicznych pracowników przejściowo wykonujących pracę na terenie danego państwa członkowskiego,
- przedsiębiorstw – możliwość wysłania pracowników celem wykonania usługi w innym państwie członkowskim bez barier i komplikacji administracyjnych jest warunkiem koniecznym, żeby można było mówić o jednolitym rynku wewnętrznym,
- rynku wewnętrznego - bez delegowania pracowników jednolity wewnętrzny rynek usług byłby iluzoryczny, swobodny przepływ usług pełni również istotną rolę w zwiększaniu konkurencyjności europejskiej gospodarki w stosunku do reszty świata.

Bardzo krytycznie oceniamy w tym kontekście tzw. Praktyczny poradnik wydawany przez Komisję Administracyjną ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego przy Komisji Europejskiej, którego celem powinno być usprawnianie jednolitego stosowania prawa Wspólnoty i pomoc w ustalaniu ustawodawstwa właściwego, w szczególności poprzez promowanie wymiany doświadczeń i najlepszych praktyk administracyjnych. Tymczasem kolejne wydania Poradnika wprowadzają coraz bardziej rozszerzające interpretacje pojęć wykluczających możliwość delegowania pracowników. Przykładem jest „zastępowanie pracowników”, które Poradnik interpretuje w kierunku „jednorazowego delegowania”, utrudniając usługodawcom świadczenie usług o charakterze sezonowym, wahadłowym czy cyklicznym. Praktyczny poradnik z grudnia 2013 r. mówi wręcz o "zakazie zastępowania pracownika delegowanego inną osobą delegowaną" (s. 14). Tymczasem w obszarze prawa pracy, które w dyrektywie 2014/67/UE również posługuje się terminem „zastępowania pracowników” na wniosek Polski wpisano oświadczenie, które wprowadza skrajnie różną w porównaniu do Poradnika interpretację tego pojęcia, tj.:

*Fakt, czy miejsce, do którego delegowany pracownik zostaje czasowo przydzielony w celu wykonywania swojej pracy w ramach świadczenia usług, było zajmowane przez tego samego lub innego (delegowanego) pracownika w jakichkolwiek innych poprzednich okresach, stanowi tylko jeden z możliwych elementów, które należy uwzględnić przy dokonywaniu ogólnej oceny faktycznej sytuacji w przypadku wątpliwości.*

*Sam fakt, że może być on jednym z elementów, w żaden sposób nie powinien być interpretowany jako wprowadzający zakaz ewentualnego zastąpienia delegowanego pracownika innym delegowanym pracownikiem lub jako utrudniający możliwość takiego zastąpienia, co może być swoiste w szczególności dla usług, które są świadczone sezonowo, cyklicznie lub powtarzalnie.*

(Wspólne oświadczenie Parlamentu Europejskiego, Rady i Komisji w sprawie art. 4 ust. 3 lit. G - Dyrektywa Parlamentu Europejskiego I Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r.)