

Postulaty Stowarzyszenia Inicjatywa Mobilności Pracy w ramach konsultacji społecznych w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w Unii Europejskiej

1. Zgadzamy się, że istnieje zapotrzebowanie na bardziej skuteczne kontrole, pod warunkiem, iż nie są one nadmierne, nieadekwatne lub dyskryminujące. Niektóre przyjmujące państwa członkowskie przeprowadzają inspekcje i wprowadzają dwuznaczne przepisy nie w celu zwalczania firm skrzynek pocztowych, ale raczej w celu uniemożliwienia zagranicznym firmom świadczenia usług na ich rynkach lokalnych. Takie sytuacje nie powinny mieć miejsca!
2. Wszelkie zmiany w zakresie przepisów o koordynacji zabezpieczenia społecznego pracowników delegowanych powinny służyć ułatwieniu korzystania ze swobody przepływu usług na rynku wewnętrznym UE, a delegowanie pracowników jest instytucją, bez której ta swoboda nie będzie w praktyce istnieć.
3. Obecne zasady koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego są niedostosowane do dzisiejszych realiów mobilności pracowników w UE. Przepisy te nie biorą pod uwagę, że czasem w celu wykonania usługi pracownicy muszą zostać oddelegowani w ciągu kilku godzin. Nie ma czasu na formalności.
4. Zasady koordynacji systemów ubezpieczeń społecznych powinny być dostosowane do stale wzrastającej mobilności firm i ich pracowników spowodowanych upowszechnianiem się idei jednolitego rynku wewnętrznego i otwartych granic w UE.
5. Stosowanie zasady *lex loci laboris* w odniesieniu do pracowników delegowanych powinno stanowić wyjątek od ogólnej zasady, gdyż

zastosowanie jej w stosunku do takiego pracownika w rzeczywistości nie tylko utrudnia podmiotom delegującym korzystanie ze swobody świadczenia usług, ale przede wszystkim naraża ubezpieczonego pracownika na fragmentaryzację okresów ubezpieczenia i utratę zabezpieczenia społecznego.

6. Nie wolno zapominać, że zasada umożliwiająca ubezpieczanie pracowników delegowanych w państwie z którego są delegowani, chroni tych pracowników przed ryzykiem przerwania ciągłości ich ochrony socjalnej, a pracodawcom umożliwia swobodne świadczenie usług w UE.
7. Należy odróżniać problem ochrony praw pracowników od brutalnej walki konkurencyjnej między państwami na rynku wewnętrznym. Nie wolno ulec pokusie odbudowy murów gospodarczych wewnątrz Europy pod wpływem niepopartych twardymi faktami żądań postulatów.
8. Regulacje prawne powinny przede wszystkim zapobiegać fragmentaryzacji okresów ubezpieczenia społecznego pracowników mobilnych, w szczególności jeśli wykonują pracę na terenie jakiegoś państwa przez okres zbyt krótki, by dany system uznał go za minimalny okres ubezpieczenia potrzebny do nabycia prawa do świadczeń.
9. Zmiany w procedurze ustalenia właściwego ustawodawstwa dla pracowników delegowanych i osób wykonujących na zmianę pracę w dwóch lub więcej państwach członkowskich nie mogą prowadzić do przyznania państwom członkowskim goszczącym prawa do samodzielnego kwestionowania ustaleń poczynionych przez instytucję właściwą państwa członkowskiego wysyłającego.
10. Pracownicy delegowani oraz osoby wykonujące pracę w dwóch lub więcej państwach członkowskich UE z uwagi na ich dużą mobilność powinni mieć możliwość samodzielnego wyboru ustawodawstwa, któremu podlegają.
11. Ciągłe zmiany systemu ubezpieczeń mającego zastosowanie do pracowników delegowanych utrudniają prowadzenie działalności przedsiębiorstwom i prowadzą do niepewności prawnej, a w ostateczności do fragmentaryzowania okresów ubezpieczenia ich pracowników.

- 12.** Domaganie się ubezpieczenia pracowników w państwach, na terenie których przejściowo wykonują pracę dla swojego pracodawcy, jest dla nich krzywdzące! Może doprowadzić do pomieszenia składek i narażać ich na nienabywanie praw do świadczeń ubezpieczeniowych w żadnym z państw, w których pracowali.
- 13.** Należy wprowadzić przepis nakazujący instytucji rentowej w przypadku stwierdzenia, że nie miała miejsca praca najemna w dwóch lub więcej państwach członkowskich, zbadanie z urzędu, czy dany pracownik jest pracownikiem delegowanym zgodnie z art. 12 Rozporządzenia 883/2004.
- 14.** Instytucje rentowe często zbyt gorliwie sprawdzają, czy zostały spełnione kryteria, umożliwiające poświadczenie druku A1. W praktyce pracodawcy oczekują na druki czasem 3 miesiące. Tymczasem klienci i instytucje kontrolne państw przyjmujących żądają przestawiania druków niezwłocznie.
- 15.** W Polsce firmy delegujące pracowników do innych państw członkowskich są kontrolowane przez instytucję rentową przeciętnie co kilka miesięcy. To stanowi ogromne nieproporcjonalne i zbędne obciążenie przy tego rodzaju działalności. Często robią to na żądanie instytucji z państw członkowskich. Jaki sens mają tak częste kontrole?
- 16.** Przepisy powinny koncentrować się na skutecznej walce z firmami skrywkami i platformami do delegowania, zamiast wprowadzać kolejne kryteria, ograniczenia i wymogi utrudniające funkcjonowanie rzetelnym firmom chcącym korzystać ze swobody świadczenia usług.
- 17.** Przepisy, które utrudniają działalność, zwiększają koszty i zmniejszają elastyczność działania rzetelnym i uczciwym firmom chcącym korzystać ze swobody świadczenia usług i faktycznie promują nierejestrowane zatrudnienie i nielegalną działalność. Gdy ilość nadużyć zwiększy się, proponuje się wprowadzenie nowych przepisów, które jeszcze bardziej utrudnią życie uczciwym firmom.
- 18.** Urzędnicy instytucji rentowej mają często ogromne problemy ze zrozumieniem przepisów, które mają egzekwować.

- 19.** Instytucja rentowa państwa delegującego, która uzna, że pracownik albo jego pracodawca nie spełnili warunków do delegowania, nie powinna „z urzędu” wyrzucać go ze swojego systemu ubezpieczenia – to powoduje, że pracownik może nie zostać ubezpieczony w żadnym państwie.
- 20.** Należy przywrócić i przestrzegać zgodności Praktycznego Poradnika z prawem UE, między innymi poprzez wykreślenie kryterium 25% obrotów na terenie danego państwa członkowskiego jako kryterium koniecznego do stwierdzenia, iż znaczna część działalności danego przedsiębiorstwa prowadzona jest na terenie państwa członkowskiego.
- 21.** Należy doprowadzić do ujednoczenia zasad postępowania przed właściwymi instytucjami w przypadku występowania o wydanie poświadczenia właściwego ustawodawstwa – druku A1. W tym momencie każdy oddział ma swoje procedury i swoją interpretację przepisów.
- 22.** Niefortunne sformułowanie i tłumaczenie art. 12 rozporządzenia 883/2004 w niektórych językach prowadzi do błędnej interpretacji przepisu, zgodnie z którą pracownik delegowany jako pierwszy pozostaje ubezpieczony w kraju swojego pochodzenia, zaś pracownik go zastępujący jest z tego systemu wyrzucany i narażony na fragmentaryzację okresów jego ubezpieczenia. To przecież narusza m.in. zasadę równego traktowania obywateli wobec prawa.
- 23.** Zmiany w rozporządzeniach w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego nie mogą narzucać harmonizacji systemów krajowych, gdyż byłoby to niezgodne z traktatami.
- 24.** Należy dodać na końcu art. 14 ust. 5 Rozporządzenia 987/2009 sformułowanie „...niezależnie od czasu trwania ani charakteru odrębnej pracy”, które zostało bezzasadnie wykreślone w 2012 r. z pierwotnej wersji tego rozporządzenia, a które stanowi ważną wytyczną dla instytucji rentowych przy ocenie przesłanki „normalnego” wykonywania pracy najemnej na zmianę w dwóch lub więcej państwach członkowskich.
- 25.** Regulacje wprowadzane przez państwa członkowskie przyjmujące, mające zapewniać przestrzeganie przepisów o koordynacji systemów zabezpieczenia

społecznego i gwarantowanie przestrzegania praw pracowniczych nie mogą faktycznie być wykorzystywane jako narzędzie służące utrudnianiu albo czynieniu mniej atrakcyjnymi usługi świadczone przez przedsiębiorstwa delegujące z innych państw.

- 26.** Należy stworzyć precyzyjne kryteria i mechanizmy pozwalające na skuteczne wykrywanie letterbox companies. Te kryteria i mechanizmy nie mogą prowadzić do pokrzywdzenia uczciwych firm legalnie delegujących pracowników w ramach swobody świadczenia usług na terenie UE.
- 27.** Obecne przepisy są tak skomplikowane, że nikt ich już nie rozumie. Włączając w to organy kontrolne, firmy, sądy i samych pracowników. Należy je koniecznie uprościć!
- 28.** Skuteczną metodą wykrywania spółek - skrzynek pocztowych byłoby zwrócenie większej uwagi na firmy, które delegują pracowników do powiązanych przedsiębiorstw w innych państwach członkowskich oraz delegują pracowników do państw, których oni są obywatelami.
- 29.** Dlaczego małe przedsiębiorstwo, które prowadzi w jednym państwie członkowskim działalność przez kilkanaście lat i działa w branży, gdzie może realizować jeden kontrakt jednocześnie, gdy otrzyma zlecenie z innego państwa i oddeleguje tam swoich pracowników, okaże się szybko, że nie spełnia kryteriów do delegowania i jest traktowane jak spółka - skrzynka pocztowa, ponieważ w czasie, gdy realizuje usługę za granicą, nie generuje obrotów w państwie wysyłającym.
- 30.** Proszę tworzyć przepisy w oparciu o fakty, a nie o percepcję i informacje z mediów. Gdy pisze się o „posted workers” i naruszaniu ich praw, często faktycznie chodzi o pracowników będących obywatelami innych państw i zatrudnionych na czarno lub samozatrudnionych.