

ZUS zniechęca polskie firmy do działalności w UE

ZUS odmawia niektórym eksporterom wydawania zaświadczeń E-101, na podstawie własnej interpretacji unijnych przepisów. Prawie 200 firm eksportowych zrezygnowało od 2005 roku z prowadzenia działalności gospodarczej w UE. Firmy mogą zwalniać pracowników pracujących na długoletnich kontraktach zagranicznych.

Przy poświadczaniu druku E-101 dla przedsiębiorców, którzy chcą oddelegować swoich pracowników do pracy za granicą, ZUS wymaga spełnienia restrykcyjnych warunków, które nie są wymagane prawem wspólnotowym. Przez to wielu pracodawców rezygnuje ze świadczenia usług za granicą. Izba Pracodawców Polskich skierowała już do Komisji Europejskiej skargę na ZUS.

Regulacje unijne

Firma wysyłająca swojego pracownika do pracy za granicą do innego państwa UE może przez 12 miesięcy opłacać za niego składki na ubezpieczenia społeczne według prawa kraju, w którym ma swoją siedzibę. Polska firma delegująca pracowników np. do pracy w Niemczech może więc opłacać za nich składki w Polsce, pod warunkiem że okres wykonywania pracy za granicą nie przekracza roku. Ta zasada wynika z art. 14 rozporządzenia Rady (EWG) Nr 1408/71 w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek i do członków ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie.

Polscy przedsiębiorcy, chcąc skorzystać z tej możliwości, powinni jednak uzyskać w ZUS zaświadczenia E-101 dla każdego z delegowanych za granicę pracowników.

Aby ZUS wydał im takie zaświadczenie, przedsiębiorca musi spełnić określone warunki, wyszczególnione w unijnym rozporządzeniu nr 1408/71 i w Decyzji Komisji Administracyjnej ds. Zabezpieczenia Społecznego nr 181 z 13 grudnia 2000 r.

- ZUS wymaga jednak spełnienia dodatkowych, niewymienionych w unijnych przepisach, warunków, pod rygorem odmowy poświadczania druków E-101 dla pracowników delegowanych - mówi Tomasz Major, prezes Izby Pracodawców Polskich.

Są to warunki uzgodnione przez ZUS z zagranicznymi, najczęściej niemieckimi instytucjami, która są zainteresowane pobieraniem skł. dek od polskich pracowników.

- Praktyka ZUS jest zdumiewająca, bo odmawiając przedsiębiorcy możliwości opłacenia składek w Polsce działa na własną szkodę, a konkretnie Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i polskiego podatnika, który ten fundusz musi dotować - konstatuje Tomasz Major.

Znacząca działalność

ZUS wymaga, aby firma starająca się o zaświadczenie E-101 udowodniła, że prowadzi na terenie Polski znaczącą działalność, tzn. uzyskuje w kraju około 25 proc. przychodów. W praktyce więc to organ rentowy ustala, kiedy firma spełnia warunek, aby uzyskać druk.

- Przyjmuje się, na podstawie praktycznego przewodnika dotyczącego oddelegowania pracowników w państwach UE, EOG i Szwajcarii, że firma prowadzi znaczącą działalność w kraju, jeśli osiąga w nim ok. 25 proc. obrotów - mówi Barbara Zaborska-Stepień, dyrektor Departamentu Ubezpieczeń i Składek w Centrali ZUS.

Zdaniem Ewy Urbanowicz, specjalisty ds. kadr i płac ADF Lidmar, poradnik nie jest jednak prawem unijnym.

- Jest jedynie interpretacją przepisów. ZUS nie może na podstawie poradnika określać, czym jest znacząca działalność - mówi Ewa Urbanowicz.

W praktyce ZUS, badając, czy firma prowadzi znaczącą działalność w kraju, bierze pod uwagę liczbę zawartych kontraktów w Polsce i za granicą oraz zatrudnionych pracowników w kraju. Ewa Urbanowicz twierdzi, że takie podejście ZUS wywołuje wiele wątpliwości. Na przykład firma produkcyjna zatrudniająca 100 pracowników oddelegowuje jednego do Hiszpanii, resztę pracowników zatrudnia tam na miejscu.

- Nie wiadomo, czy dla określenia znaczącej działalności brać pod uwagę liczbę zatrudnionych, czy obroty osiągnięte w Hiszpanii ze sprzedaży produktów - mówi Ewa Urbanowicz.

A firma, która zdecyduje się na złożenie odwołanie od decyzji ZUS musi nawet kilka miesięcy czekać na odpowiedź.

- Taka zwłoka może zdecydować o realizacji kontraktu - dodaje.

Zastępstwo w delegowaniu

Eksperti negatywnie oceniają też praktykę ZUS, zakazującą zastępowania delegowanego pracownika. Organ rentowy odmawia wydania zaświadczenia E-101 dla pracownika, który miałby pracować za swojego kolegę z firmy, który wraca do Polski, bo upłynął już 12-miesięczny okres delegowania.

- Taka praktyka nie znajduje uzasadnienia w przepisach unijnych - mówi Ewa Urbanowicz.

Zdaniem Tomasza Majora w praktyce oznacza to, że polscy eksporterzy bardzo często, mając podpisany kontrakt z zagranicznym odbiorcą usług, faktycznie pozbawiani są przez ZUS możliwości realizacji usługi.

- Taka praktyka koliduje w sposób ewidentny z zasadą swobody świadczenia usług, zawartą w art. 49 Traktatu o utworzeniu Wspólnoty Europejskiej - mówi Tomasz Major.

Co ciekawe, dotyczy ona tylko pracowników delegowanych do Niemiec i w rezultacie, jeśli dana firma prowadzi swoje usługi np. w Niemczech i Holandii, to zdarza się, że pracownik delegowany do Holandii otrzymuje E-101, natomiast oddelegowany do Niemiec nie.

- Nie ma to nic wspólnego z prawem do swobody świadczenia usług i zasadą niedyskryminacji, fundamentami prawa wspólnotowego - wskazuje Tomasz Major.

Oburzeni pracodawcy

Taka praktyka ZUS spotyka się z krytyką ze strony pracodawców. W ich imieniu Izba Pracodawców Polskich skierowała w sierpniu skargę do Komisji Europejskiej.

- Jeszcze nie został wyznaczony termin jej rozpatrzenia - mówi Marcin Libicki, europoseł.

Zdaniem Tomasza Majora konsekwencją bezprawnej praktyki ZUS jest to, że polskie firmy przestają świadczyć usługi na terytorium UE, co prowadzi do redukcji zatrudnienia.

- Około 200 firm eksportowych zaprzestało od 2005 roku działalności wskutek praktyk ZUS - mówi Tomasz Major.

228 tys. druków E-101 wystawił delegowanym pracownikom w 2007 roku ZUS