



**WICEPREZES RADY MINISTRÓW
MINISTER GOSPODARKI**

Waldemar Pawlak

DSE-I-632-27-14/JM/07

L.dz. 1035/14

GABINET MARSZAŁKA SENATU

wpłynęło dnia 2.07.08

nr 21

podpis

BPS

Warszawa, 27 grudnia 2007r.

S. E. K. M. B. P. A. S. T. S.

Klub Senacki

Wpłynęło dnia 03.01.08

nr 91 podpis

Pan

Bogdan Borusewicz

Marszałek Senatu

Rzeczypospolitej Polskiej

Stanowcy Pana Marszałka

Po zapoznaniu się z treścią oświadczenia Pana Senatora Stanisława Bisztygi w sprawie sposobu traktowania polskich firm świadczących usługi budowlane w Niemczech w ramach *Umowy Międzyrządowej z dnia 31 stycznia 1990 r. o oddelegowaniu pracowników polskich przedsiębiorstw do realizacji umów o dzieło*, przekazuję w załączeniu stanowisko i wyjaśnienia dotyczące przedmiotowej sprawy.

Pragnę jednocześnie poinformować, iż do kompetencji Ministerstwa Gospodarki należy jedynie rozdział limitu zatrudnienia pracowników polskich w ramach realizacji ww. *Umowy*, a jej realizacja znajduje się w gestii Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, którego wyjaśnienia i odpowiedzi ujęte są w ww. załączniku.

Pragnę zapewnić Pana Marszałka, że w zakresie swoich kompetencji prowadzę działania mające na celu maksymalizację wykorzystania przez polskich przedsiębiorców przedmiotowego kontyngentu.

W rozmowach z partnerami niemieckimi prowadzonymi na różnych szczeblach, strona polska stale wskazuje na stosowanie przez władze niemieckie wobec polskich firm sankcji niewspółmiernych do celów wspólnotowych.

Jak mi wiadomo, doraźne działania interwencyjne podejmuje każdorazowo Ambasada RP w Berlinie.

Dotychczasowy przebieg dyskusji w Niemczech w sprawie pełnego otwarcia niemieckiego rynku pracy i usług dla pracowników z nowych państw członkowskich UE, wskazuje na duże prawdopodobieństwo zakończenia okresu przejściowego w dostępie do niemieckiego rynku pracy wraz z końcem kwietnia 2009 r., co w dużej mierze wyeliminowałoby problemy, z jakimi boryka się w Niemczech polska branża budowlana.

Kancelaryjny Stanisław

Waldemar Pawlak

Stanowisko i wyjaśnienia Ministerstwa Gospodarki do oświadczenia złożonego przez Pana Senatora Stanisława Bisztygę w sprawie traktowania polskich firm świadczących usługi budowlane w Niemczech w ramach umowy bilateralnej z 31 stycznia 1990 r.

1. Niskie wykorzystanie kontyngentów i konsekwencje wymogu płacy minimalnej

Zgodnie z postanowieniami *Umowy* limit zatrudnienia określany jest każdego roku przez stronę niemiecką. Kwota limitu na okres obliczeniowy od 1.10.2006 do 30.09.2007 r. wynosiła 12.740 osób średniorocznie, a aktualne średnioroczne wykorzystanie wynosi 7.149 osób.

Z informacji przekazanych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej wynika, że przyczyn takiego stanu rzeczy należy upatrywać w restrykcyjnym postępowaniu administracji niemieckiej w zakresie realizacji postanowień ww. *Umowy*, co często przybiera formę dodatkowych zastrzeżeń oraz wprowadzania utrudnień, które bezpośrednio z *Umowy* nie wynikają.

Zagraniczni pracownicy budowlani byli bowiem bardzo potrzebni w Niemczech w okresie boomu inwestycyjnego, od zjednoczenia RFN–NRD aż do połowy lat 90-tych – początku długoletniej dekonjunktury w budownictwie. W obliczu spadku miejsc pracy w tym sektorze powstała silna presja miejscowych związków zawodowych na administrację rządową doprowadzenia do ograniczenia konkurencji ze strony przedsiębiorstw zagranicznych.

Dobrym przykładem realizacji nowej polityki, choć nie jedynym, było wprowadzenie ustawą z lutego 1996 r. o pracownikach delegowanych minimalnej płacy w branży budowlanej. To właśnie sprawdzanie stawek płacowych, w kontekście powszechnie napiętnowanego przez niemieckie branżowe związki zawodowe „dumpingu socjalnego” stała się najważniejszym celem nasilonych kontroli budów. W wielu przypadkach organa kontrolne posługują się przy tym polskimi pracownikami, którzy różnymi sposobami nakłaniania są do składania zeznań obciążających pracodawcę. Typowym przykładem jest uzyskanie od pracowników informacji o wykonywaniu pracy w dłuższym czasie niż zapisano w dokumentacji, co bezpośrednio rzutuje na poziom osiąganego wynagrodzenia za godzinę pracy.

System przeprowadzania kontroli uległ dalszemu zaostrzeniu, gdy po 1 stycznia 2004 r. kompetencje sprawdzania legalności zatrudnienia i przestrzegania niemieckich przepisów dotyczących warunków zatrudnienia przejęła od Federalnego Urzędu Pracy nowopowstała instytucja pod nazwą „Kontrola finansowa pracy na czarno” (w skrócie od nazwy oryginalnej – FKS), działająca w ramach służb celnych i podległa Federalnemu Ministerstwu Finansów. Drastyczne metody prowadzenia kontroli, długotrwałe przesłuchiwanie, rewizje, zatrzymanie pracowników, stosowane środki zabezpieczeń finansowych na rzecz ewentualnych kar są postrzegane przez polskie przedsiębiorstwa jako jeden z elementów polityki ukierunkowanej na wypieranie ich z miejscowego rynku usług budowlanych.

2. Interwencje na forum Polsko-Niemieckiej Grupy Roboczej

Nadzór nad realizacją umowy przypisany jest ministrom właściwym ds. pracy z uwagi na umowne procedury dopuszczenia do rynku pracy.

Głównym forum oddziaływania na stronę niemiecką jest Polsko-Niemiecka Grupa Robocza powołana na podstawie ww. umowy. Tematyka obrad Grupy Roboczej konsultowana jest ze środowiskiem polskich przedsiębiorstw budowlanych reprezentowanych przez jego zrzeszenia zarówno z siedzibą w Polsce, jak i w Niemczech.

Na kolejnym posiedzeniu Grupy Roboczej planowanym na I kwartał 2008 r. strona polska zamierza dokonać kompleksowej oceny sytuacji polskich przedsiębiorstw budowlanych w Niemczech.

Przedstawiciele Ministerstwa Gospodarki każdorazowo podnoszą przedmiotową kwestię w kontaktach z partnerami niemieckimi w Federalnym Ministerstwie Gospodarki i Technologii Niemiec, jak również w wystąpieniach do Komisji Europejskiej. Problem kontroli a zwłaszcza metod ich przeprowadzania stawiany był także w korespondencji kierowanej bezpośrednio do niemieckiego ministra właściwego ds. pracy oraz podczas spotkań na szczeblu ministerialnym obydwu stron. W lutym 2005 r. Marszałek Sejmu RP, z inicjatywy Ministerstwa wystąpił do przewodniczącego Bundestagu z apelem o zajęcie się problemem kontroli polskich przedsiębiorstw budowlanych. Równolegle prowadzone były interwencje na drodze dyplomatycznej, w korespondencji Ambasadora RP w Niemczech do Federalnego Ministerstwa Spraw Zagranicznych. Między innymi złożona została oficjalna nota dyplomatyczna.

Ponieważ opisane działania na drodze bilateralnej przynosiły tylko krótkotrwałe efekty, podjęte zostały również interwencje w Komisji Europejskiej. W rezultacie rozmowy Ministra Gospodarki Piotra Woźniaka z Panem Charlie McCreevy, komisarzem UE ds. rynku wewnętrznego i usług, która odbyła się w Warszawie we wrześniu 2006 r., Komisja Europejska wszczęła w grudniu 2006 r. postępowanie formalne przeciwko RFN w trybie art. 226 TWE, celem wyegzekwowania od administracji niemieckiej obowiązku przestrzegania przepisów prawa wspólnotowego w zakresie stosowania ograniczeń w dostępie do swojego rynku usług budowlanych. W 2007 r. trwała wewnętrzna wymiana opinii pomiędzy RFN a KE w tej sprawie i do tej pory KE nie zdecydowała się na złożenie wniosku o wszczęcie postępowania w Europejskim Trybunale Sprawiedliwości o naruszenie przez Niemcy prawa wspólnotowego w tym zakresie.

W październiku 2006 r., temat warunków wykonywania usług przez polskie przedsiębiorstwa w wybranych państwach Unii Europejskiej, między innymi w Niemczech, dyskutowany był podczas międzyresortowej narady w Ministerstwie Spraw Zagranicznych, z udziałem przedstawicieli kierownictwa MPiPS, MG, MSWiA, MB i UKiE. W przyjętych wnioskach zalecono, m.in. „kontynuację dotychczasowych działań z wykorzystaniem „infrastruktury” kontaktów dwustronnych, systemu SOLVIT oraz utrzymanie działalności interwencyjnej placówek zagranicznych”.

3. Interwencje placówek dyplomatycznych

Interwencje przez polskie placówki dyplomatyczne i konsularne podejmowane są na wniosek przedsiębiorstw, zarówno w indywidualnych przypadkach, jak i w sytuacjach, które z urzędu uznawane są za niekorzystne dla obywateli polskich.

W pierwszym przypadku należy zauważyć, że polskie przedsiębiorstwa usługowe niezmiernie rzadko są nadawcami tego typu wniosków. Tym niemniej w każdym przypadku następuje wnikliwe przeanalizowanie sprawy i podejmowane są stosowne działania. Przykładem takiej interwencji jest prośba skierowana do Ambasady przez dwa polskie przedsiębiorstwa od lat obecne na rynku niemieckim. W oparciu o obydwie wnioski prowadzona jest korespondencja w obydwu sprawach z Federalnym Ministerstwem Finansów, a robocze kontakty utrzymywane są z reprezentantami prawnymi obydwu przedsiębiorstw. Niestety przedsiębiorstwa na ogół nie informują o dalszym stanie sprawy oraz o ostatecznym rozstrzygnięciu. W tej sytuacji brak jest rozeznania, w jakim stopniu zarzuty niemieckich kontrolerów mogły okazać się bezpodstawne.

4. Interwencje poprzez system SOLVIT

Jedna ze skarg trafiła do Centrum Koordynacyjnego SOLVIT przy Ministerstwie Gospodarki, zajmującego się nieformalnym rozwiązywaniem problemów transgranicznych i została załatwiona pomyślnie dla przedsiębiorstwa. Skuteczna była również pomoc MPiPS w przypadku polskiego przedsiębiorstwa, którego pracownikom wykonującym prace w Niemczech usiłowano odmówić statusu delegowania, co powodowałoby konieczność zapłacenia składek na ubezpieczenie społeczne w Niemczech.

5. Kryteria oddelegowania pracowników i działalność związków zawodowych

Istotną przesłanką zmniejszenia do minimum zagrożenia powstania sytuacji konfliktowych wobec administracji państwa przyjmującego względnie związków zawodowych pracowników danej branży, jest spełnianie przez przedsiębiorstwo wspólnotowych kryteriów do delegowania pracowników, przestrzeganie przepisów prawa miejscowego, a także znajomość wybranych praktyk występujących w danym kraju.

Przykładem tego ostatniego, może być działalność tzw. Europejskiego Stowarzyszenia Pracowników Migracyjnych, zarejestrowanego w Monachium. ESPM prowadzi aktywne akcje „uświadamiające” wśród polskich pracowników na budowach w Niemczech, które w ocenie przynajmniej niektórych pracodawców są sprzeczne z ich interesami. Konsekwencją działań ESPM są dodatkowe roszczenia płacowe pracowników, a to skrupulatnie wykorzystywane jest przez niemiecką kontrolę do formułowania zarzutu nieprzestrzegania niemieckiej płacy minimalnej.

Wynagradzanie pracowników poniżej ustalonego minimum jest klasyfikowane w prawie niemieckim jako przestępstwo. Należy przy tym wyjaśnić, że wyjątkowość delegowania w ramach transgranicznego świadczenia usług polega – zgodnie z orzecznictwem ETS – nie tylko na równym traktowaniu przedsiębiorstw, ale również na konieczności zabezpieczenia ochrony delegowanym pracownikom.

6. Kwestie stosowania zasady wzajemności

W swoim oświadczeniu Pan Senator Stanisław Bisztyga postuluje rozważenie wprowadzenia wobec przedsiębiorstw niemieckich działających w Polsce przepisów prawnych podobnych do stosowanych względem podmiotów polskich w Niemczech, np. zezwoleń na pracę, opłat czy kas urlopowych. Niestety zrealizowanie tego postulatu jest, z różnych względów, nierealne. Przykładowo Polska wprowadziła już pełną swobodę przepływu usług i pracowników (w 2006 r. obywatelom Niemiec wydano 281 zezwoleń na pracę w Polsce, m.in. w ramach oddelegowania, wobec ok. 106 tys. obywateli polskich podejmujących pracę w Niemczech tylko w ramach oddelegowania).

Poparcia natomiast wymaga idea prowadzenia dokładnych kontroli pracodawców, przede wszystkim pod kątem legalności zatrudnienia pracowników, odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne i wysokości wypłacanego wynagrodzenia.

Niemieckie firmy budowlane zatrudniają w Polsce w przeważającej mierze obywateli polskich, przyczyniając się w ten sposób do redukcji bezrobocia w kraju. Ewentualne nieuzasadnione restrykcje wobec niemieckich firm budowlanych w Polsce godziłyby tym samym w jeden z zasadniczych celów polityki gospodarczej Rządu RP i stanowiły negatywny sygnał dla inwestorów zagranicznych zainteresowanych lokowaniem swoich inwestycji na terytorium Polski.

Przestrzeganie natomiast przepisów prawa polskiego jest egzekwowane od niemieckich przedsiębiorstw budowlanych działających w Polsce w tym samym stopniu, jak od innych podmiotów gospodarczych podlegających prawu polskiemu.

7. Postulaty Stowarzyszenia Polskich Przedsiębiorstw Usługowych

W odniesieniu do załączonego do oświadczenia materiału pt. „Kondycja Polskich Firm Usługowych w RFN” opracowanego przez *Stowarzyszenie Polskich Przedsiębiorstw Usługowych* MPiPS informuje, że w sprawie urlopów polskich pracowników wdraża postępowanie wyjaśniające.

Stowarzyszenie po raz kolejny wnioskuje „stworzenie na rynku (niemieckim) kolejnego centralnego ośrodka promocji (polskich) usług”. Należy stwierdzić, że zadanie to jest przypisane Ambasadorom RP, a w szczególności Wydziałom Promocji Handlu i Inwestycji. Jeśli jednak centralny ośrodek miałby zajmować się, jak dodatkowo podano, udzielaniem instrukcji to należałoby tą propozycją zainteresować zrzeszenia przedsiębiorstw budowlanych w Polsce. O ile nam wiadomo, część ich członków jest równocześnie członkami ww. stowarzyszenia.

8. Zmiany w formach aktywności polskich firm na terenie RFN

Analizując sytuację polskich podmiotów gospodarczych działających w Niemczech trzeba wziąć pod uwagę, że o ile obniża się ich aktywność budowlana to z kolei dynamicznie rośnie liczba delegowań pracowników do wykonania innych prac. Według danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, wystawiającego tym osobom tzw. formularze E 101, liczba wszystkich delegowań do Niemiec w 2006 r., w porównaniu do 2005 r. wzrosła o 29%, z 82419 do 106346. Istotnym jest również nowy trend wśród polskich usługodawców budowlanych. Ubywa pracowników delegowanych przez przedsiębiorstwa, natomiast dynamicznie rośnie liczba „samodelegowań” osób prowadzących działalność gospodarczą, w tym głównie rzemieślników. W 2005 r. ZUS odnotował 1728 takich „delegowań” natomiast w 2006 r. już 6604.

Należy odnotować, że polskie przedsiębiorstwa coraz aktywniej działające w sektorach gospodarczych innych niż budowlane, dla których nie obowiązuje płaca minimalna, znacznie rzadziej wnoszą skargi na niemieckie organa kontrolne. Dzieje się tak, mimo że właśnie liczba pracowników delegowanych z Polski do prac w tych branżach rośnie, jak wyżej podano, bardzo szybko.

9. Problematyka zabezpieczenia społecznego polskich pracowników

W materiale stanowiącym załącznik do ww. oświadczenia wśród głównych problemów utrudniających polskim przedsiębiorcom świadczenie usług w Niemczech wskazuje się na:

- nieprzestrzeganie przez niemieckie instytucje ubezpieczenia społecznego dwustronnie ustalonych kryteriów dla zawierania porozumień w trybie art. 17 rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 (zwolnienie polskich pracowników z obowiązku podlegania niemieckiemu systemowi ubezpieczeń społecznych)
- przewlekłość postępowania niemieckiej instytucji DVKA przy rozpatrywaniu wniosków Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o zawieranie porozumień w omawianym trybie.

MPiPS wyjaśnia, iż obie wyżej wymienione kwestie były wielokrotnie przedmiotem korespondencji pomiędzy resortem pracy a Stowarzyszeniem Polskich Przedsiębiorstw Usługowych w RFN.

a. Nieprzestrzeganie przez niemiecką administrację dwustronnych ustaleń w sprawie zawierania porozumień na podstawie art. 17 rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71

- Zgodnie z postanowieniami rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71, w przypadku podejmowania aktywności zawodowej na terytorium UE czynnikiem decydującym dla ustalenia ustawodawstwa właściwego w obszarze zabezpieczenia społecznego jest miejsce wykonywania pracy. Zasadą jest więc, że pracownik migrujący podlega systemowi zabezpieczenia społecznego tego państwa członkowskiego na terytorium którego pracuje, nawet jeżeli zamieszkuje na terytorium innego państwa, lub jeżeli jego pracodawca ma swoją siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności w innym państwie. Od reguły tej istnieją pewne wyjątki, szczegółowo przewidziane samym rozporządzeniem, z których niewątpliwie najważniejszym jest delegowanie pracowników w celu wykonywania pracy za granicą. Warunki niezbędne dla zakwalifikowania danego stanu faktycznego jako delegowania określone zostały w art. 14 ust. 1 rozporządzenia 1408/71, a następnie doprecyzowane w Decyzji Komisji Administracyjnej ds. Zabezpieczenia Społecznego Pracowników Migrujących nr 181. Najogólniej mówiąc, o delegowaniu pracownika mówimy wówczas, gdy osoba zwykle zatrudniona przez przedsiębiorstwo działające w jednym państwie członkowskim, zostaje skierowana przez to przedsiębiorstwo do pracy w innym państwie członkowskim w jego imieniu i na jego rzecz. Osoba taka w okresie wykonywania pracy za granicą w dalszym ciągu podlega systemowi ubezpieczeń państwa wysyłającego, pod warunkiem jednakże, że przewidywany okres wykonywania przez nią pracy za granicą nie przekracza 12 miesięcy, oraz że nie została ona skierowana w miejsce innej osoby, której okres delegowania upłynął. Jeżeli wykonywanie pracy przedłuża się poza termin zakładany pierwotnie i przekracza 12 miesięcy, okres podlegania ustawodawstwu państwa wysyłającego może zostać wydłużony aż do ostatecznego zakończenia pracy, nie dłużej jednak niż na kolejne 12 miesięcy i pod warunkiem, że wyrazi na to zgodę właściwa władza państwa członkowskiego, na którego terytorium zainteresowany został oddelegowany. Fakt podlegania przez pracownika delegowanego ustawodawstwu państwa wysyłającego w okresie pracy za granicą potwierdza unijny formularz E 101 (lub E 102 w razie przedłużenia okresu delegowania).

W sytuacjach, w których zastosowanie przepisów o delegowaniu nie jest w konkretnym przypadku możliwe, zwolnienie z podlegania ustawodawstwu państwa wykonywania pracy może nastąpić wyłącznie w drodze zawarcia tzw. „porozumienia wyjątkowego” na podstawie art. 17 rozporządzenia 1408/71. Art. 17 rozporządzenia 1408/71 stanowi, że dwa lub większa liczba państw członkowskich może w drodze porozumienia ustalić wyjątki od ogólnych postanowień rozporządzenia 1408/71 w zakresie ustalania ustawodawstwa właściwego. Z charakteru i treści art. 17 wynika, że jego stosowanie dopuszczalne jest w sytuacjach wyjątkowych i każdorazowo wymaga zgody obu zainteresowanych stron. W Polsce instytucją uprawnioną do występowania z wnioskami o zawarcie porozumienia w trybie art. 17 (a także do wyrażania zgód na wnioski skierowane do Polski przez instytucje innych państw) jest Centrala Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS). Po stronie niemieckiej zadania te realizuje Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung-Ausland (DVKA).

- W roku 2006 we wzajemnych relacjach między ZUS a DVKA określone zostały zasady, wg których strona niemiecka rozpatrywać będzie polskie wnioski o wyłączenie pracowników skierowanych do pracy na terytorium RFN z niemieckiego systemu ubezpieczeń - z zastosowaniem art. 17 rozporządzenia 1408/71. Zgodnie z

dokonanymi ustaleniami, wnioski Zakładu Ubezpieczeń Społecznych złożone po dniu 1 stycznia 2006 r. będą, co do zasady, załatwiane przez stronę niemiecką pozytywnie, jeżeli:

- wniosek dotyczy pracowników, którzy przed delegowaniem do Niemiec pracowali u wysyłającego pracodawcy 2 miesiące lub dłużej, a przedsiębiorstwo delegujące prowadzi w Polsce godną odnotowania działalność; lub
- wniosek dotyczy pracowników, którzy przed delegowaniem do Niemiec pracowali u wysyłającego pracodawcy przez okres krótszy niż 2 miesiące, ale delegujące przedsiębiorstwo prowadzi w Polsce działalność w przeważającej mierze.

Jeżeli powyższe kryteria nie będą spełnione, to - zgodnie z przyjętymi ustaleniami - zgoda na zastosowanie art. 17 rozporządzenia 1408/71 będzie wydawana przez DVKA wyłącznie w przypadkach określonych w Zaleceniu Komisji Administracyjnej ds. Zabezpieczenia Społecznego Pracowników Migrujących nr 16, tj. jeżeli pracownik delegowany posiada szczególną wiedzę lub umiejętności.

- W opinii Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oczywistym jest, że sam fakt skierowania przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniosku o zawarcie porozumienia na podstawie art. 17 w oparciu o uzgodnione dwustronnie kryteria, nie oznacza automatycznego zobowiązania niemieckiej instytucji DVKA do udzielenia zgody na zawarcie takiego porozumienia. Należy bowiem pamiętać, że w przypadku stosowania art. 17 rozporządzenia 1408/71 – inaczej niż w sytuacji klasycznego delegowania pracowników w oparciu o art. 14 ust. 1 - instytucja państwa przyjmującego nie jest związana informacjami zawartymi we wniosku państwa wysyłającego i może każdorazowo poddawać je weryfikacji, jeśli budzą one jej zastrzeżenia. Abstrahując od oceny sposobu przeprowadzania kontroli, która nie należy do kompetencji Departamentu, stwierdzić należy, że w razie powzięcia jakichkolwiek wątpliwości DVKA może przeprowadzić postępowanie wyjaśniające w celu potwierdzenia spełnienia kryteriów wymaganych dla wyłączenia danego pracownika z niemieckiego systemu ubezpieczeń społecznych. Zdaniem Ministerstwa, w takich przypadkach obowiązek wyrażenia zgody na zawarcie porozumienia w trybie art. 17 powstaje dla niemieckiej instytucji dopiero wówczas, gdy potwierdzone zostaną informacje na jakich strona polska oparła swój wniosek. Oczywiście, strona niemiecka może również zrezygnować z przeprowadzania postępowania wyjaśniającego i rozpatrzyć pozytywnie wniosek o porozumienie w trybie art. 17 bez dodatkowego sprawdzania danych zawartych we wniosku ZUS. Jednak decyzja co do sposobu postępowania, w tym potrzeby przeprowadzenia dodatkowych czynności stanowi wyłączną kompetencję DVKA, jako instytucji ostatecznie rozstrzygającej sprawę.

b. Przewlekłość postępowania niemieckiej instytucji DVKA przy rozpatrywaniu wniosków Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o zawieranie porozumień w trybie art. 17 rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71

- Przepisy prawa wspólnotowego nie określają terminu, w którym instytucja państwa członkowskiego do którego skierowano wniosek o zawarcie porozumienia w trybie art. 17 rozporządzenia 1408/71 zobowiązana jest udzielić odpowiedzi. Z formalnego punktu widzenia brak jest zatem podstaw dla stawiania instytucjom innych państw członkowskich zarzutu przewlekłego postępowania w sprawach dotyczących

zawierania porozumień wyjątkowych. Biorąc jednak pod uwagę ogólną zasadę dobrej współpracy pomiędzy instytucjami państw członkowskich, Ministerstwo skłonne jest przychylić się do prezentowanej w materiale opinii, iż po stronie DVKA zdarzają się przypadki zbyt długiego rozpatrywania wniosków ZUS o zawarcie porozumienia w trybie art. 17 rozporządzenia 1408/71.

- Wbrew informacjom zawartym w materiale, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej podjęło działania mające na celu wyjaśnienie problemu przedłużających się terminów udzielania odpowiedzi na polskie wnioski o zawieranie porozumień w trybie art. 17. Działania te prowadzone były dwutorowo. Na szczeblu bilateralnym, przedstawiciele resortu w ramach nieformalnych rozmów z reprezentantami niemieckiego Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych, zasygnalizowali problem przewlekłości postępowania DVKA i zwrócili się z prośbą o wyjaśnienie zaistniałej sytuacji. Z przekazanych przez stronę niemiecką informacji wynika, że obecny stan ma charakter przejściowy, a jego główną przyczyną jest gwałtowny wzrost liczby polskich wniosków o zwolnienie z podlegania niemieckiemu ustawodawstwu, przy jednoczesnych znacznych niedoborach kadrowych po stronie niemieckiej instytucji. Dodatkową przyczyną wpływającą na przedłużenie omawianej procedury może być niewątpliwie podejmowanie przez DVKA czynności wyjaśniających, w przypadkach budzących wątpliwość strony niemieckiej.

Kwestia przedłużających się terminów udzielania odpowiedzi na polskie wnioski o zawieranie porozumień w trybie art. 17 została także podniesiona w trakcie wstępnego uzgadniania ze stroną niemiecką tekstu porozumienia nt. wspólnej procedury postępowania z formularzami E 101. W przekazanym w grudniu br. piśmie Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej zasugerowało niemieckim partnerom, aby do procedury tej został włączony zapis określający maksymalny termin udzielenia odpowiedzi na wniosek o zawarcie porozumienia w trybie art. 17.

Postulat analogicznej treści został zgłoszony przez resort pracy także na szczeblu wspólnotowym. W przekazanej Komisji Europejskiej w lipcu br., odpowiedzi na kwestionariusz w sprawie nowych form mobilności oraz stosowania reguł wspólnotowej koordynacji, Ministerstwo wskazało przedłużanie terminu udzielania odpowiedzi na wnioski o porozumienia w trybie art. 17 rozporządzenia 1408/71 jako podstawowy problem w obszarze delegowania i zaproponowało, aby na szczeblu UE określono jeden wspólny dla wszystkich państw członkowskich maksymalny termin udzielania odpowiedzi na tego typu wnioski. W opinii Ministerstwa możliwym do przyjęcia rozwiązaniem byłoby zamieszczenie odpowiedniego zapisu w nowym zmodyfikowanym *Praktycznym poradniku w dziedzinie delegowania*, nad którym podjęto właśnie prace na forum Komisji Administracyjnej ds. Zabezpieczenia Społecznego Pracowników Migrujących.