

OBROT GOSPODARCZY Z ZAGRANICĄ

Czy nowa Dyrektywa pogorszy sytuację polskich usługodawców we Francji

Polscy przedsiębiorcy prowadzący interesy we Francji niepokoją się zmianami, jakie wprowadza nowa dyrektywa usługowa. Liczyli na wprowadzenie zasady kraju pochodzenia, tymczasem została ona zastąpiona zasadą wolności świadczenia usług. Co gorsza, pojawiają się restrykcje dotyczące przedsiębiorców budowlanych, które warto zawczasu poznać.

LUCIEN PECZYNSKI
AGNIESZKA CZUPRYNIAK
gp@infor.pl

O Dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/123/WE z 12 grudnia 2006 r. Polacy mówią jako o kompromisie zawartym kosztem nowych państw członkowskich. Okres jej implementacji do systemów prawa krajowego został jednak ustalony na trzy lata. Dlatego należy założyć, że Francuzi – choć raczej zadowoleni z nowej regulacji – będą jak najdłużej odlewali moment jej wprowadzenia.

Bez zasady kraju pochodzenia

Przyjąwszy nową dyrektywę usługową Parlament Europejski odrzucił zasadę kraju pochodzenia (nie będzie więc przedsiębiorca z Polski świadczący usługi we Francji podlegał głównie ustawodawstwu polskiemu, czyli nie będzie płacił swym pracownikom we Francji, tak jak płaćby w Polsce, tydzień pracy jego ludzi będzie trwał 35 godzin tygodniowo, a nie 40 jak w Polsce itd.). Jej miejsce zajęła zasada wolności świadczenia usług, w myśl której państwa członkowskie są zobowiązane do zapewnienia usługodawcom unijnym swobodnego dostępu do własnego rynku. W praktyce oznacza

to przede wszystkim, że państwa członkowskie nie mogą ograniczać swobody świadczenia usług przez nałożenie wymagań (wymienionych w art. 16 pkt 2 Dyrektywy) polegających np. na zakazie posiadania filii lub oddziału jedynie tymczasowo.

Ograniczenia zasady wolności świadczenia usług mogą zostać wprowadzone jedynie z uwagi na konieczność zapewnienia porządku publicznego, bezpieczeństwa publicznego, ochrony środowiska oraz zdrowia obywateli. Jest to katalog często używany w prawie międzynarodowym.

Ostatecznie zachowano proporcję między prawem przedsiębiorcy do świadczenia usług a ochroną praw pracowników delegowanych czasowo do wykonania usług.

Okazało się to możliwe dzięki wyłączeniu z zakresu Dyrektywy usługowej m.in. przepisów Dyrektywy 96/71/WE dotyczącej zasad delegowania pracowników. Na przedsiębiorców czasowo świadczących usługi na rynku danego państwa został nałożony obowiązek respektowania przepisów obowiązujących wszystkich pracodawców wewnętrznych. Taką polityką nie może oczywiście mieć na celu dyskryminowania usługodawców zagranicznych i powinna być stosowana zgodnie z zasadą proporcjo-

nalności (ograniczenie powinno być zniesione, jeżeli osiągnięcie oznaczonego celu jest możliwe bez niego). Oznacza to, że polscy przedsiębiorcy działający we Francji nadal będą musieli stosować przepisy francuskiego kodeksu pracy (m.in. w zakresie wynagrodzenia, czasu pracy, płatnych urlopów itd.).

Usankcjonowane restrykcje

Szczególnie dotkliwe dla polskich przedsiębiorców zapewne okaże się zalegalizowanie możliwości domagania się od zagranicznych usługodawców dodatkowego ubezpieczenia lub gwarancji finansowej. I nie ma przy tym znaczenia, że takie wymagania nie istnieją w kraju pochodzenia usługodawcy.

PRZYKŁAD

GWARANCJA FINANSOWA

Dla zobrazowania rzeczywistych konsekwencji, jakie odczują polscy usługodawcy działający we Francji, można posłużyć się przykładem agencji pracy tymczasowej. Otóż w myśl artykułu L. 124-8 francuskiego kodeksu pracy każda z takich agencji powinna posiadać gwarancję finansową, która w razie jej niewypłacalności zostanie przeznaczona m.in. na wypłaty wynagrodzeń pracowników tymczasowych. Kwota tego zabezpieczenia jest ustalana corocznie, w drodze dekretu.

W 2007 roku wynosi co najmniej **101 610 euro**.

Jako że polskie prawo nie przewiduje instytucji chociażby zbliżonej do takiej gwarancji (Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych nie stanowi odpowiednika, jest zbliżony raczej do francuskiego Fonds National de Garantie des Salariés, w skrócie FNGS), praktycznie niemożliwe jest jej uzyskanie w Polsce. Co więcej, w naszej praktyce nie spotkaliśmy się z chociażby z jednym przypadkiem, w którym taka gwarancja została udzielona polskiemu przedsiębiorcy przez francuską firmę ubezpieczeniową.

Przedsiębiorcy, którzy świadczą usługi we Francji w sektorze budownictwa, również nie powinni lekceważyć nowych praktyk dopuszczonych przez Dyrektywę. Francja stała się bowiem jednym z nielicznych państw, które przewidują w ustawodawstwie wewnętrznym szczególnie typ zabezpieczenia – tzw. gwarancję dziesięcioletnią (garantie décennale). Dotyczy ona firm budowlanych wykonujących elementy konstrukcyjne budynków lub jakiegokolwiek wyposażenie trwale z nimi połączone.

I choć do tej pory ustawodawstwo UE pozostawiało pewien margines dla swobodnej interpretacji przepisów państw członkowskich w tej dziedzinie, wydaje się bardzo prawdopodobne, że nie dalej niż za trzy lata ta sytuacja ulegnie zmianie.

Niezaprzeczalne korzyści

Nowa Dyrektywa mimo wad – z punktu widzenia polskiego przedsiębiorcy – stanowi krok naprzód w zakresie upraszczania wszelkich formalności związanych z rozpo-

czynianiem świadczenia usług. Spowoduje bowiem stworzenie tzw. pojedynczych punktów kontaktowych. Usługodawca z jednego kraju UE, chcący wejść na inny unijny rynek, będzie miał za partnera jeden organ państwa przyjmującego. Być może nawet wszelkich formalności będzie można dokonać za pośrednictwem internetu.

Niewątpliwie Dyrektywa przyniesie korzyści konsumentom. Konkurencja powinna bowiem spowodować obniżanie cen.

I choć Francuzi chwalą Dyrektywę za uszanowanie zdobywczy w dziedzinie ochrony socjalnej, a Polacy odbierają ją jako zamykającą dostęp do rynków starych krajów UE, to można zadać pytanie o konsekwencje, jakie niesłoby dla polskiego rynku usług kolejne rozszerzenie Unii o państwa, w których siła robocza jest jeszcze tańsza w razie przyjęcia zasady kraju pochodzenia. ■

PODSTAWA PRAWNA

- Dyrektywa 2006/123/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 12 grudnia 2006 r. dotycząca usług na rynku wewnętrznym (Dz.Urz. L 376 z 27 grudnia 2006 r., str. 36-68).
- Artykuły L. 124-8 i nast. francuskiego kodeksu pracy.

Autor jest francuskim adwokatem prowadzącym w Paryżu kancelarię Copernic Avocats

Autorka jest francusko-polskim prawnikiem z Ambasady RP we Francji

reklama

personel
zarządzanie

zarządzanie

najlepsze praktyki nowe trendy



W marcowym wydaniu „Personelu i Zarządzania”:

Tylko prawda - komunikacja podczas restrukturyzacji zatrudnienia w firmie Coty Polska



Pora na mobilność - planowane przemieszczenia i migracje pracowników

Zwolnienie związkowca - kiedy pracodawca ma prawo zwolnić przedstawiciela załogi

www.personel.infor.pl

Problemy, jakie spotyka prawnik w swojej praktyce



Uwaga numer marcowy już w sprzedaży!

A w numerze kwietniowym m.in.:

⇒ Wyłączenie kilku wspólników spółki z o.o. przez jednego wspólnika większościowego - prof. dr hab. Andrzej Szumański

⇒ Nowa regulacja postępowania w sprawach gospodarczych - Anna Śmigaj

ZAMÓW, BO WARTO!

Zadzwoń:
tel. 022 761 30 30
0801 626 666

Napisz:
e-mail: bok@infor.pl

Wejdź na stronę:
www.ps.infor.pl