

FRANCUSKI RYNEK PRACOWNICY ODDELEGOWANI

Ograniczenia dla usługodawców

Zasada swobody świadczenia usług jest obok swobody przepływu towarów, osób i kapitału jednym z filarów wspólnego rynku Unii Europejskiej. Jest o tyle ważna, że od 60 do 70 proc. źródeł dochodów państw członkowskich przynoszą usługi. Dlatego polscy przedsiębiorcy mają się o co starać.

Iwona Jowik
gp@infor.pl

Nieskrępowane świadczenie usług napotyka sporo przeszkód. Dzieje się tak z istoty rzeczy, dlatego że francuski konsument, kupując rzecz wytworzoną w Polsce, jest w stanie obejrzeć ją i ocenić, natomiast kiedy miałby zlecić polskiej firmie budowę domu, byłoby mu trudniej podjąć decyzję. Warto przy tym pamiętać, że w wypadku usług nie obowiązują nowych członków UE okresy przejściowe. Francja nie zamknęła swojego rynku usług dla przedsiębiorców z zagranicy.

Jakie prawo

Podstawowym przepisem prawa wspólnotowego rządzącym swobodą świadczenia usług jest art. 49 Traktatu o utworzeniu Wspólnoty Europejskiej (TWE) – Dziennik Urzędowy UE C325 z 24 grudnia 2002 r. – wersja skonsolidowana.

W dziedzinie wspólnotowego świadczenia usług zastosowanie mają przede wszystkim trzy akty prawne:

- Dyrektywa 96/71/WE z 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług,
- Rozporządzenie Rady EWG 1408/71 w sprawie stosowania systemu ubezpieczeń społecznych dla pracowników wynagradzanych i ich rodzin, przemieszczających się w obszarze Wspólnoty,
- Decyzja 181 Komisji Europejskiej z 13 grudnia 2000 r.

WAŻNE

Pracownikami w rozumieniu dyrektywy są jedynie osoby związane z pracodawcą stosunkiem pracy. Osoby działające na podstawie umów cywilnych nie są pracownikami w rozumieniu przepisów o swobodnym przepływie usług.

czających się w obszarze Wspólnoty,

- Decyzja 181 Komisji Europejskiej z 13 grudnia 2000 r.

Dyrektywę 96/71/WE stosuje się, gdy przedsiębiorca deleguje pracownika w celu wykonania pracy tymczasowej w państwie członkowskim UE lub należącym do Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Dyrektywa nie obejmuje swoim działaniem przypadków, w których delegacja pracownika ma charakter trwały.

Co jest chronione

Każde z państw członkowskich zobowiązane jest zagwarantować pracownikom oddelegowanym warunki pracy i zatrudnienia, identyczne jak te, które na podstawie przepisów prawa i powszechnie obowiązujących układów zbiorowych odnoszą się do pracowników-obywateli państwa przyjmującego pracownika delegowanego. Chronione są:

- maksymalne okresy pracy i minimalne okresy odpoczynku;
- minimalny wymiar płatnych urlopów rocznych;
- minimalne stawki płacy, wraz ze stawką za nadgodziny;
- warunki oddania do dyspozycji pracowników, w szczególności przez przedsiębiorstwa pracy tymczasowej;
- bezpieczeństwo, ochrona zdrowia i higiena w miejscu pracy;
- środki ochronne stosowane w odniesieniu do warunków zatrud-

nienia kobiet ciężarnych, kobiet tuż po urodzeniu dziecka, dzieci i młodzieży;

- równość traktowania mężczyzn i kobiet, a także inne przepisy w dziedzinie niedyskryminacji.

Pod specjalnym nadzorem

Zgodnie z treścią artykułu L. 342-4 francuskiego kodeksu pracy pracodawca, przedsiębiorca z Polski nie może powoływać przepisów odnoszących się do delegowania pracowników, jeżeli jego działalność skupia się całkowicie na terytorium francuskim. Zakaz ten znajduje również zastosowanie do działalności, która jest wykonywana w sposób stały i nieprzerwany za pomocą infrastruktury lub w lokalach znajdujących się we Francji, zwłaszcza w celu poszukiwania i pozyskania nowej klienteli lub naboru pracowników. Jeśli działalność przedsiębiorcy zostanie zakwalifikowana jako uregulowana art. L. 342-4, to jest on zobowiązany podporządkować się przepisom francuskiego kodeksu pracy.

Ponadto kodeks pracy przewiduje mechanizm o charakterze prewencyjnym, któremu winny się podporządkować przedsiębiorstwa zagraniczne delegujące swoich pracowników do Francji. Pewne odrębności dotyczą agencji pracy tymczasowej. Niemniej istotą mechanizmu jest konieczność zawiadomienia przez przedsiębiorcę delegującego pracowników francuskiej inspekcji pracy.

Pracodawca komunikuje się z inspekcją pracy właściwą dla miejsca, w którym usługa będzie wykonana, bądź w którym rozpocznie swą działalność we Francji, i musi podać:

- swą nazwę lub firmę, adres zakładu, w którym pracownik lub pracownicy wykonują zazwyczaj pracę, formę prawną przedsię-

KOMU FRANCUSKI ZUS

Francuskiemu systemowi ubezpieczeń społecznych podlegają wszystkie osoby wykonujące na tym terytorium:

- działalność na rachunek jednego lub większej liczby pracodawców, przy czym posiadanie przez takiego pracodawcę zakładu we Francji, wysokość i charakter wynagrodzenia pracownika ani forma, charakter czy ważność jego umowy o pracę nie mają znaczenia,
- działalność zawodową o charakterze niepracowniczym.

PRZYKŁAD

Przedsiębiorca ma siedzibę w Polsce, ale nie wykonuje na jej terytorium żadnej działalności gospodarczej. Cała jego aktywność jest skoncentrowana we Francji. Tam właśnie lokalizowane jest miejsce, gdzie pracownicy wykonują zazwyczaj swoją pracę. Tam też będą musiały zostać odprowadzone składki na ubezpieczenie społeczne pracowników.

biorstwa, informacje dotyczące rejestracji (Krajowy Rejestr Sądowy lub ewidencja działalności gospodarczej), tożsamość przedstawiciela przedsiębiorcy,

- adres wszystkich miejsc, gdzie będą świadczone usługi, datę rozpoczęcia działalności i przewidywanej jej czas, rodzaj usługi, fakt posługiwania się materiałami lub metodami mającymi charakter niebezpieczny,
- nazwiska, imiona, daty urodzenia, płeć i narodowość pracowników oddelegowanych oraz daty zawarcia z nimi umów o pracę.

Kierownictwo przedsiębiorstwa delegującego musi też powiadomić inspekcję pracy o godzinach pracy i odpoczynku pracowników, a także wskazać miejsce zbiorowego zakwaterowania pracowników (jeśli takie istnieje).

Gdy chodzi o delegację pracowników przez przedsiębiorstwa pracy tymczasowej, to poza danymi dotyczącymi samego przedsiębiorcy, jego kierownictwa oraz pracowników oddanych do dyspozycji, wymagane jest dostarczenie dowodu uzyskania gwarancji finansowej. Na rok 2006 jej minimalna kwota została ustalona na 98 746 euro. Ponadto należy wskazać również nazwę oraz adres przedsiębiorstwa użytkownika.

W zakresie ubezpieczeń społecznych pracownicy delegowani podlegają przepisom Rozporządzenia Rady EWG 1408/71

z 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów ubezpieczeń społecznych w stosunku do osób zatrudnionych i członków ich rodzin przemieszczających się wewnątrz Wspólnoty. Na mocy artykułu 14 par. 1 rozporządzenia pracownicy delegowani w obrębie UE pozostają podporządkowani systemowi ubezpieczeń społecznych państwa wysyłającego, jeżeli spełniają dwa warunki:

- okres ich delegacji nie przekracza 12 miesięcy,
- nie zostają oddelegowani w celu zastąpienia osób, dla których okres delegacji się skończył.

Identyczne rozwiązanie zostało przewidziane w odniesieniu do osób, które wykonują swoją pracę zawodową o charakterze niepracowniczym lub przemieszczają się na terytorium innego państwa członkowskiego w celu wykonania określonej pracy.

Do tej kategorii zaliczane są osoby, które wykonują na własny rachunek działalność gospodarczą i świadczą usługi na terenie innych państw członkowskich.

Dumping socjalny

Francuzi bardzo dbają, by zagraniczni przedsiębiorcy nie unikali podlegania francuskiemu systemowi ubezpieczeń społecznych. Taką praktykę określają mianem dumpingu socjalnego. Wywołuje ona żywiołowe reakcje mediów i związków zawodowych. ►

WAŻNE

Ograniczenia w swobodnym świadczeniu usług wewnątrz Wspólnoty są zakazane w odniesieniu do obywateli państw członkowskich mających swe przedsiębiorstwo w państwie Wspólnoty innym niż państwo odbiorcy świadczenia.

EKSPERT RADZI



Lucien Peczynski
francuski
advokat
wspólnik
zarządzający
COPERNIC
AVOCATS
gp@infor.pl
www.copernic-avocats.com

Kiedy zatrudniasz pracowników oddelegowanych

Zatrudniam pracowników oddelegowanych do pracy we Francji, ale kończy się okres, na jaki przyjechali do Lyonu. Gdzie mogę sprawdzić, jakie mam prawa i obowiązki i co by było, gdybym zatrudnił moich ludzi tak samo jak dotychczas jeszcze przez miesiąc, nie załatwiając żadnych formalności?

Ustawodawca francuski długo nie definiował pojęcia pracownika delegowanego. Niemniej według powszechnie przyjmowanego poglądu taka delegacja nie rozwiązuje stosunku prawnego między pracownikiem i pracodawcą wysyłającym i ma charakter czasowy.

Nowelizacja francuskiego kodeksu pracy z 2 sierpnia 2005 r. wprowadziła rozdział zatytułowany Międzynarodowa delegacja pracowników. Stanowi on m.in., że pracownikiem oddelegowanym jest każdy zatrudniony przez pracodawcę działającego zgodnie z przepisami prawa poza Francją, który to pracownik, wykonując zwyczajowo pracę na rzecz swoje-

go pracodawcy, na jego żądanie pracuje w ograniczonym czasie na terytorium Francji.

Została też wprowadzona możliwość wykraczająca poza wymagania minimum dyrektywy. Otóż niierzadkie są sytuacje, gdy przedsiębiorca zagraniczny kupuje fabrykę na terenie Francji w celu jej demontażu i przeniesienia linii produkcyjnej do swojego kraju. W takich przypadkach pracownicy oddelegowani do wykonania całej operacji są również oddelegowanymi z punktu widzenia zasady swobody świadczenia usług. Kluczowe jest tu sformułowanie: ograniczony czas wykonywania pracy na terytorium Francji. Upływ tego okresu, kiedy pracownik nadal pracuje we Francji, pociąga za sobą poważne konsekwencje. Pracownik traci status delegowanego, a do jego stosunku pracy stosuje się tę część przepisów francuskiego prawa pracy, która ma na celu ochronę porządku publicznego. Konsekwencje utraty statusu pracownika delegowanego idą jesz-

cze dalej w sytuacjach, w których prawem, któremu podlega umowa o pracę, jest prawo francuskie. Tu stosuje się całość przepisów francuskiego kodeksu pracy.

Ponadto naruszenie wymogu ograniczonego czasu wykonywania pracy może doprowadzić do interwencji inspekcji pracy. Jeśli w trakcie kontroli zostanie ustalone, że efektem takiego naruszenia było zatrudnienie mające na celu uchylenie się od stosowania przepisów prawa (innymi słowy praca na czarno), to przedsiębiorcy grożą surowe sankcje.

Czy moi pracownicy, których chcę wywieźć na budowę do Francji, mogą legalnie pracować na podstawie polskiego kodeksu pracy, czy będzie nas obowiązywało prawo innej i może francuskie?

Znaczenie będą tu miały normy prawa wspólnotowego i francuskiego. Stosowanie prawa państwa przyjmującego ma szczególne znaczenie w zakresie czasu pracy i mi-

niamentalnego wynagrodzenia. Pracodawca delegujący swoich pracowników do Francji musi pamiętać, że według tamtejszego ustawodawstwa będą oni musieli zarabiać nawet czterokrotnie więcej niż w Polsce, pracując przy tym 35 godzin tygodniowo.

W porównaniu z dyspozycjami Dyrektywy 96/71/WE francuski kodeks pracy wzbogaca katalog sytuacji, w których znajduje zastosowanie ustawodawstwo francuskie. Przepisy prawa francuskiego nie znajdują zastosowania do dwóch elementów stosunku pracy, gdy chodzi o pracowników oddelegowanych do prac wstępnego montażu i pierwszej instalacji, które to prace stanowią nieodłączną część umowy dostawy i które są niezbędne dla oddania do użytku dostarczonych wyrobów. Prace te powinny być wykonywane przez wykwalifikowanych i wyspecjalizowanych pracowników przedsiębiorstwa dostawcy, a czas delegacji nie może przekraczać ośmiu dni. ►