

Bez przedsiębiorstwa na miejscu

Polscy przedsiębiorcy, by wykonać zlecenie na rzecz firmy w Unii, mogą wysłać swoich pracowników, nie starając się dla nich o pozwolenie na pracę. Coraz więcej naszych przedsiębiorców wykorzystuje taką możliwość we Francji.

Tomasz Pietryga

tomasz.pietryga@infor.pl

Zasady swobodnego świadczenia usług reguluje traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską. W ten sposób powstała alternatywa dla podejmowania działalności gospodarczej w kraju świadczenia usług. Firmy z jednego państwa UE mogą świadczyć usługi w państwie drugim, regulując wszelkie świadczenia związane z działalnością firmy (podatki, ubezpieczenia społeczne itd.) w państwie macierzystym.

Swoboda ta dotyczy firm nie tylko ściśle usługowych. Obejmuje też przedstawicieli wolnych zawodów. Zasada ta nie odnosi się jednak do osób fizycznych nieprowadzących działalności gospodarczej ani zawodowej.

W praktyce polska firma, np. ogrodnicza, może przyjąć zlecenie od francuskiej na wykonanie określonej usługi we Francji. Polski przedsiębiorca będzie mógł do wykonania umowy wysłać swoich pracowników bez potrzeby ubiegania się o pozwolenia na pracę we francuskich urzędach imigracyjnych.

Najpierw formalności

Polska firma, która chce wykonać określoną usługę na rzecz francuskiego zleceniodawcy, najpierw musi podpisać umowę określającą dokładnie usługę, która ma być wykonana. Jeśli kontrakt dotyczy sektora budow-

lanego, przygotowując go należy zwrócić uwagę na regulacje francuskiego prawa budowlanego i m.in. problematyki podwykonawstwa.

WAŻNE

Polskie firmy mogą świadczyć usługi tylko w zakresie, jaki określa umowa. W razie wyjścia poza ten obszar, francuskie prawo przewiduje surowe sankcje karne, ponieważ taki obrót spraw byłby traktowany jak podjęcie pracy na czarno.

Innym ważnym obowiązkiem jest powiadomienie lokalnych służb inspekcji pracy o zamiarze rozpoczęcia świadczenia usługi. Zawiadomienie powinno zawierać:

- nazwę i formę prawną firmy-zleceniobiorcy, adres, informację o numerze przedsiębiorstwa w polskim rejestrze, dane osoby prowadzącej sprawę przedsiębiorstwa oraz przedstawiciela francuskiego, o ile ustanowiono takiego na czas świadczenia usługi,

- miejsce i/lub adres, gdzie usługa ma być świadczona, datę rozpoczęcia prac i przewidywany ich czas, rodzaj usługi, a także – ewentualnie – informację o użyciu materiałów niebezpiecznych lub wykonywaniu niebezpiecznych działań,
- imiona, nazwiska, daty urodzenia, płeć i narodowość oddelegowanych pracowników (salaris) oraz daty zawarcia z nimi umowy o pracę,
- godziny pracy i odpoczynku,
- wskazanie miejsca zbiorowego zakwaterowania pracowników, jeśli tak mają mieszkać we Francji.

Jeżeli na podstawie jednej umowy firma – np. ogrodnicza – zamierza świadczyć usługi w kilku miejscach, teoretycznie wy-

starczy zawiadomić inspekcję pracy, na której terenie będzie wykonywana pierwsza usługa. W praktyce należy jednak wysłać stosowną informację także do innych inspekcji pracy, właściwych dla wszystkich miejsc świadczenia usługi. Warto również przed wysłaniem zawiadomienia zadzwonić do właściwej inspekcji pracy i upewnić się, kto opiekuje się terenem, na którym polski przedsiębiorca będzie wykonywał umowę, a następnie przesłać zawiadomienie konkretnej osobie.

Obowiązki antydumpingowe

Ustawodawstwo wspólnotowe i francuskie wymaga też od usługodawcy zastosowania wobec delegowanego pracownika wszystkich regulacji dotyczących świadczeń socjalnych, czyli poziomu wynagrodzeń, korzyści z obowiązków w branży pracowniczych układów zbiorowych itp. Jest to część obowiązków antydumpingowych zleceniobiorcy. Chodzi o to, by każdy przyjezdny zatrudniony oddelegowany do Francji korzystał z zasady równego traktowania z pracownikami miejscowymi. Dotyczy to m.in. kwestii wynagrodzenia za pracę (w tym wszystkich premii i dodatków), a także stosownej informacji o składnikach wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi przynajmniej raz w miesiącu, jeśli czas świadczenia usługi przekracza miesiąc. Wyjątkiem jest oddelegowanie pracowników na czas nie dłuższy niż 8 dni w ramach realizacji kontraktu dostawy z montażem. W takiej sytuacji nie obowiązują francuskie przepisy o płacy minimalnej ani mówiące o długości płatnego urlopu. Nie dotyczy to jednak sektora budowlanego.

Uwaga na kontrolę

W trakcie realizacji usługi we Francji polskie przedsiębiorstwa mogą zostać skontrolowane zarówno pod kątem przestrzegania

DOKUMENTY, KTÓRE NALEŻY PRZEDSTAWIĆ WŁADZOM

Przed rozpoczęciem prac budowlanych lub z zakresu tzw. inżynierii cywilnej konieczne jest przygotowanie i przedstawienie odpowiednim władzom nadzoru:

- **generalnych zasad prewencji** – gdy przewiduje się, że w realizacji umowy będzie uczestniczyć w jakimkolwiek momencie więcej niż 20 pracowników, a prace będą trwały – ogólnie rzecz biorąc – nie dłużej niż 30 dni roboczych albo gdy ogólny czas prac przekroczy 500 dni.
- **planu koordynacji bezpieczeństwa i ochrony zdrowia** – przygotowuje go firma, która złożyła dokument zatytułowany „Generalne zasady prewencji”, lub główny wykonawca (bądź koordynator), jeżeli prace wykonuje kilka przedsiębiorstw, lub gdy wykaz prac do wykonania zawiera zadania o podwyższonym ryzyku.
- **specjalnego planu koordynacji bezpieczeństwa i ochrony zdrowia** – gdy prace będą trwały ponad rok i zatrudnionych będzie (w dowolnym momencie) więcej niż 50 pracowników przez kolejnych 10 dni roboczych.

OPINIA

LUCIEN PECZYNSKI,

advokat kancelarii Copernic Avocats w Paryżu



Fot. Arch.

Wolność świadczenia usług przez polskich przedsiębiorców w UE nie oznacza, że francuskie przepisy respektują polskie prawo i obyczaje. Nie jest więc np. możliwe opłacenie przez polskich pracodawców ich pracowników świadczących usługi we Francji gorzej, niż opłacani są w takich samych sytuacjach Francuzi. Trzeba więc – świadcząc usługi we Francji – uczynić zadość obowiązkom antydumpingowym i zastosować francuskie prawo oraz układy zbiorowe pracy. A są ich setki – różnią się ze względu na rodzaj działalności, region, zawód usługodawcy, wiek, staż pracy pracowników itd. Polsky przedsiębiorcy muszą wobec tego bardzo starannie wyszukiwać właściwe układy zbiorowe, by zastosować te, które dotyczą ich sytuacji. Inną ważną kwestią są terminy regulowania płatności we Francji. Mają one, niestety, coś z wolnoamerykanki. Oznacza to, że w praktyce usługa będzie opłacona między 30. a 120. dniem od jej zakończenia. Nie jest też wykluczone, że polscy przedsiębiorcy już się do tego przyzwyczaili współpracując z francuskimi hipermarketami w Polsce.

Dlatego polski przedsiębiorca powinien rozważyć, jak z takimi terminami płatności wywiąże się na czas z obowiązków podatkowych i składowych, skoro rozlicza się z nich co miesiąc.

przepisów prawa pracy, jak i norm technicznych. Sprawdzając ich będą m.in. inspektorzy pracy z lokalnych inspekcji pracy, funkcjonariusze i agenci policji sądowej, a także agenci urzędów skarbowych. Osoby posiadające prawo do przeprowadzania kontroli mogą żądać od pracodawcy przedstawienia pisemnych i ustnych wyjaśnień w sprawach objętych kontrolą, w tym kopii dokumentów, które mogą świadczyć o popełnionym wykroczeniu, takich jak faktury, umowy handlowe, kosztorysy itp. Ponadto wspomniani funkcjonariusze mogą przesłuchiwać wszystkie osoby zatrudnione przez pracodawcę podejrzanego o popełnienie wykroczenia, żeby zasięgnąć szczegółowych informacji na temat rodzaju prowadzonej działalności, warunków zatrudnienia oraz wysokości płac (z włączeniem wszelkich dodatków), a także kwestii uiszczania obowiązkowych składek i podatków.

Szczególne usługi budowlane

Świadczenie usług budowlanych jest objęte we Francji regulacjami szczególnymi. Dodatkowe wymagania odnoszące się do warunków pracy przedsiębiorstw działających w sektorze budownictwa i tzw. inżynierii cywilnej określają: kodeks pracy oraz kodeks budownictwa i mieszkalnictwa. Określają one m.in. dodatkowe wymagania odnośnie warunków odpowiedzialności stron i zawartości (klausul) umowy o postawienie budynku w razie dostarczenia planów przez zleceniodawcę lub bez ich dostarczenia. W kodeksie zostały też określone

wysokości zaliczek na poczet budowy oraz progi płatności za wykonanie poszczególnych etapów prac budowlanych i wykończonych przy – jak to określono – budynkach indywidualnych.

Ponadto każdy podwykonawca musi mieć obowiązkowe dwuletnie ubezpieczenie zawodowe od odpowiedzialności cywilnej, związane z realizowanymi pracami budowlanymi, a w przypadku generalnego wykonawstwa – 10-letnią gwarancję.

W razie prowadzenia prac budowlanych należy pamiętać o umieszczeniu tablicy informacyjnej dotyczącej świadczonej usługi.

Pobyt oddelegowanych

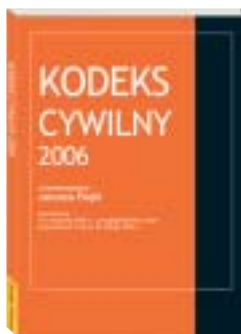
Polski pracownik delegowany z powodu kontraktu usługowego powinien wystąpić o kartę pobytu na czas oddelegowania, jeżeli stan ten trwa ponad 3 miesiące. W tym celu, składając dokumenty we właściwej terytorialnie prefekturze, powinien przedstawić m.in. deklarację o zatrudnieniu wystawioną przez przedsiębiorstwo, z którego został oddelegowany, kopię umowy (po francusku), która spowodowała wyjazd oraz formularz E-100 upoważniający do korzystania z opieki zdrowotnej we Francji. Najczęściej jest to wystawiony przez ZUS formularz E-101 (świadczenia zapewnione przez 1 rok) lub formularz E-102 (w razie przedłużenia delegacji). Wzory wniosków o wydanie formularzy serii E-100 można znaleźć m.in. na stronie ZUS lub NFZ.▶

Autor wykorzystał informacje WEH Ambasady RP w Paryżu



GAZETA PRAWNA poleca

Kodeksy niezbędne dla Twojej firmy Kodeks cywilny, Kodeks spółek handlowych



Kodeksy do kupienia w kioskach i punktach sprzedaży prasy

Kodeksy zostały opatrzone komentarzem, a wszystkie zmiany zaznaczone są w ustawach