

Dobra firma

Zezwolenia na czas umów o dzieło (część 2); Gdy Polak zatrudnia w Szwecji

05.06.2001, TM

DO UNII TUŻ-TUŻ

- Zezwolenia na czas umów o dzieło (część 2)
- Gdy Polak zatrudnia w Szwecji
- Czekają oferty **Polscy pracownicy w Niemczech**

Zezwolenia na czas umów o dzieło (część 2)

Wracamy do tematu zatrudniania polskich pracowników w RFN. Pod koniec czerwca upływa bowiem termin składania wniosków o wydanie zezwolenia na zatrudnianie, gdy firma realizuje w tym kraju umowy o dzieło.

Tydzień temu wyjaśniliśmy, jakie są zasady i warunki rozdziału limitów oraz jakie dokumenty musi przedstawić polski przedsiębiorca, starając się o zezwolenie. Dziś m.in. o zasadach przyznawania limitów w przypadku przekształceń, grup kapitałowych, o tym, jakich formalności musi dopełnić sam pracownik oraz co się dzieje z limitami nie wykorzystanymi przez przedsiębiorcę.

Ułatwienia w przypadku przekształceń

W razie zmiany nazwy, przekształcenia formy prawnej, połączenia lub podziału przedsiębiorcy warunek dotyczący prowadzenia w kraju przez określony czas działalności gospodarczej w danej dziedzinie może być uznany za spełniony, gdy co najmniej jeden z poprzednio działających przedsiębiorców spełniał taki warunek, a równocześnie nowo powstały przedsiębiorca podjął działalność w jednej z kategorii prac, w ramach realizacji których dopuszczalne jest zatrudnienie pracowników w RFN, i prowadzi ją do dnia złożenia wniosku.

Zasadę tę stosuje się także do przedsiębiorców, jeżeli zmiana nazwy, przekształcenie formy prawnej, połączenie lub podział przedsiębiorcy następuje w czasie wykonywania w RFN umów o dzieło na podstawie ważnego zezwolenia.

Grupy kapitałowe

Jeżeli przedsiębiorca wchodzi w skład grupy kapitałowej w rozumieniu przepisów ustawy o rachunkowości, zezwolenie - z uwzględnieniem określonej w zaświadczeniu ZUS średniorocznej liczby pracowników zatrudnionych u każdego przedsiębiorcy tej grupy - może być wydane spółce dominującej lub wskazanej przez nią spółce zależnej (lub stowarzyszonej), jeżeli:

- zarówno spółka dominująca, jak i spółki zależne indywidualnie spełniają wymogi określone w rozporządzeniu ministra gospodarki;
- spółki zależne złożą oświadczenia, że nie będą samodzielnie ubiegać się o przydział osobomiesięcy;

spółka dominująca dołączy do wniosku kserokopię dokumentu potwierdzającego, że w spółce zależnej i jej organach ma większość głosów.

Limity na kolejne dwa lata

Minister gospodarki może, oprócz zezwolenia, przyznać limity (w osobomiesięcach) na dwa kolejne okresy obliczeniowe. Liczba osobomiesięcy na każdy dodatkowy okres obliczeniowy, przyznana przez ministra, nie może jednak przekroczyć 75 proc. łącznego limitu przyznanego przez stronę niemiecką na okres obliczeniowy, na który zezwolenie zostało przyznane. Wykorzystaną przez przedsiębiorcę liczbę osobomiesięcy, przyznaną na mocy wcześniejszych zezwoleń, odlicza się przy dokonywaniu przydziału osobomiesięcy w kolejnych terminach rozdziału limitu.

Nie wykorzystane limity

Już w okresie składania wniosku należy w miarę precyzyjnie oszacować możliwości eksportu usług w okresie rozliczeniowym, na który dany przedsiębiorca ubiega się o zezwolenie. Wykorzystanie osobomiesięcy, przyznanych w poprzednim zezwoleniu, poniżej 60 proc. może być bowiem podstawą do odmowy udzielenia kolejnego zezwolenia, a przedsiębiorca przy następnym rozdziale limitu jest kwalifikowany jako przedsiębiorca



ubiegający się o przydział osobomiesięcy po raz pierwszy.

Procedura "niemiecka"

Uzyskanie zezwolenia w Ministerstwie Gospodarki nie oznacza końca formalności. Rozpoczyna się procedura "niemiecka".

Po pierwsze, pracownik musi uzyskać wizę niemiecką w konsulacie RFN właściwym dla miejsca jego zamieszkania w kraju. Wydawana jest ona na wniosek polskiego przedsiębiorstwa na trzy miesiące. Warunkiem jej wydania jest otrzymanie przez polskie przedsiębiorstwo od polskiego Ministerstwa Gospodarki limitu zatrudnienia oraz tzw. zapewnienia wydania zezwolenia na pracę przez Federalny Urząd Pracy RFN.

Po przyjeździe do RFN i dopełnieniu niezbędnych formalności polskiemu pracownikowi udzielane jest zezwolenie na pobyt i zezwolenie na pracę na czas przewidzianego okresu zatrudnienia przy realizacji umowy o dzieło.

Wiza i zezwolenie na pracę

Od ogólnej zasady obowiązującej w prawie niemieckim, zgodnie z którą wiza może zostać przez konsulat RFN wydana dopiero za zgodą Urzędu do Spraw Cudzoziemców, w przypadku pracowników zatrudnianych w ramach limitów przewidziano wyjątek, który powoduje znaczne skrócenie i uproszczenie procedury. Przedłożenie przez przedsiębiorcę zezwolenia oraz wspomnianego "zapewnienia" jest warunkiem koniecznym i jednocześnie - co do zasady - wystarczającym, by pracownicy mogli uzyskać wizę.

Innym ułatwieniem jest to, że polskie przedsiębiorstwa, realizujące umowę o dzieło, są upoważnione do występowania w imieniu swoich pracowników w celu uzyskania zezwolenia na pobyt i zezwolenia na pracę. Pozwala to ujednolicić, uprościć, przyspieszyć procedurę i tym samym zmniejszyć jej koszty.

Zezwolenie na pracę zostaje udzielone pracownikowi polskiego przedsiębiorstwa oddelegowanemu do pracy w ramach umowy o dzieło, jeżeli: ma on zezwolenie na pobyt, jego wynagrodzenie wynikające z umowy, łącznie z częścią wypłacaną w związku z zatrudnieniem za granicą, odpowiadać będzie wynagrodzeniu, jakie przewidują za wykonywanie porównywalnej pracy niemieckie układy zbiorowe oraz została złożona - we właściwym krajowym urzędzie zatrudnienia - kopia umowy o dzieło.

Maksymalnie dwa lata

Zezwolenie na pracę jest udzielane na zakładany czas prac przewidzianych w umowie o dzieło, jednak co do zasady na okres nie dłuższy niż dwa lata. Gdy realizacja umowy o dzieło trwa dłużej niż dwa lata, zezwolenie to przedłuża się odpowiednio, jednak nie na dłużej niż sześć miesięcy. Jeżeli natomiast od początku zostało ustalone, że realizacja umowy o dzieło będzie trwać dłużej niż dwa lata, wtedy zezwolenia udziela się maksymalnie na trzy lata.

Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych i administracyjnych zezwolenie na pracę jest udzielane na najwyżej cztery lata.

Po wykonaniu jednej umowy o dzieło może zostać udzielone zezwolenie w celu realizacji innej umowy o dzieło w ramach dopuszczalnych ww. maksymalnych okresów.

Ponowne zatrudnienie

Pracownikowi polskiemu, który ma ponownie zostać zatrudniony w charakterze pracownika realizującego umowę o dzieło, władze RFN mogą udzielić zezwolenia na pracę, jeżeli czas między wyjazdem a ponownym przyjazdem nie jest krótszy niż całkowity okres ważności poprzedniego zezwolenia na pobyt. Okres ten wynosi jednak najwyżej dwa lata, jeżeli zaś pracownik przed wyjazdem nie był zatrudniony dłużej niż dziewięć miesięcy, okres ten wyniesie trzy miesiące.

TOMASZ MAJOR

prawnik w Kancelarii Prawniczej Wendler Tremml

RICHARD PIETRZYK

partner Kancelarii Adwokackiej Wendler Tremml

Gdy Polak zatrudnia w Szwecji

Możliwość otrzymania przez polskich pracowników zezwoleń na pobyt i na pracę w Szwecji uzależnione są głównie od sytuacji na szwedzkim rynku. Pierwszeństwo w tym zakresie mają obywatele szwedzcy i osoby nie posiadające obywatelstwa szwedzkiego, ale na stałe zamieszkujące w tym kraju. Na mocy układu o stowarzyszeniu Polski z Unią Europejską, unijne państwa zobowiązały się bezwarunkowo wydawać zezwolenia na pobyt i na pracę Polakom zaliczanym do kategorii personelu kluczowego. Za taki uważa się: - wyższych rangą pracowników, głównie tych, którzy kierują zarządzaniem, organizacją i podlegają ogólnemu nadzorowi zarządu lub akcjonariuszy. Ponadto, do tej grupy należy kierownictwo polskiego podmiotu oraz oddziałów lub pododdziałów, a także pracownicy nadzorujący i kontrolujący innych pracowników nadzoru, kierownictwa lub zatrudnionych specjalistów. Mianem personelu kluczowego określa się również pracowników mających uprawnienia do bezpośredniego zatrudniania lub zwalniania personelu, - posiadających specjalistyczne

kwalifikacje lub obszerną wiedzę na temat, np. wyposażenia i technologii wykorzystywanych w firmie. Sytuacja prawna polskiego pracownika w Szwecji uzależniona jest od tego, czy zatrudniony został przez szwedzkiego pracodawcę, w tym szwedzką firmę założoną i posiadaną przez polski podmiot, czy też przez polskiego pracodawcę realizującego usługi w Szwecji na podstawie umowy o dzieło ze szwedzkim zleceniodawcą.

Inicjatywa zatrudnienia polskich pracowników przez szwedzkiego pracodawcę powinna wyjść od niego samego. Jest on zobowiązany uzyskać zezwolenie szwedzkich władz na zatrudnienie polskiej siły roboczej, a pracownicy są zobowiązani posiadać pozwolenie na pobyt i na pracę. Polak zatrudniony przez szwedzkiego pracodawcę płaci w Szwecji podatek dochodowy. Z kolei Polak zatrudniony w Szwecji przez polskiego pracodawcę nie będzie musiał płacić podatku dochodowego w Szwecji, pod warunkiem, że okres jego pobytu w Szwecji nie będzie przekraczał 183 dni w ciągu roku oraz jego wynagrodzenie będzie wypłacane przez polskiego pracodawcę. **O.GA.**

Czekają oferty

Wśród dzisiejszych ofert współpracy najwięcej adresowanych jest do polskich przedsiębiorców z branży drzewnej. Poszukiwani są dostawcy drewna, dębowych elementów do produkcji okien oraz drewnianych palet do belek i płyt. Coś ciekawego mogą znaleźć także producenci stali oraz działający w branży skórzanej.

ESC/BC-372

Niemiecki producent instalacji elektrycznej, instalacji wentylacyjnej i klimatyzacji poszukuje producentów stali konstrukcyjnej, którzy chcieliby wytwarzać korytarze ze stali wg ściśle podanych wymiarów: szer. 18 m, dł. 100 m, wys. ściany 2,30 m, punkt kątowny 4,60 m. Firma jest zainteresowana długoletnią współpracą.

Kontakt: Werner Greye, Greye-Elektrotechnik, Hasenspr. 10, D-39291 Möckern, Niemcy, tel. +49 39 221 7394, faks +49 39 221 9289 (jęz. niemiecki)

ESC/BC-367

Włoska firma działająca w sektorze przetwórstwa drewna poszukuje dostawców drewna sosnowego, olchowego i bukowego.

Antonio Rossi, Rossi Giovanni e figli S.n.c., Via Oberdan 13, 85057 Tramutola, Włochy
tel. +39 975 352733, faks +39 975 354970, e-mail: rossi.legno@tiscalinet.it (jęz. włoski)

ESC/BC-368

Brytyjska firma Russwood poszukuje dostawców klejonych dębowych elementów do produkcji okien.

Marcin Drath, Euro Info Centre, Polska,
tel. +48 17 852 4975, e-mail: euro@intertele.pl (jęz. polski)

ESC/BC-374

Niemiecka firma poszukuje dużych ilości palet drewnianych do takich belek i płyt.

HÖRMANN KG Brandis, gewerbeallee 17, 04821 Brandis, Niemcy,
tel. +49 34292/61600, faks +49 34292/61739,
e-mail: gl.bra@hoermann.de , <http://www.hoermann.de> (jęz. niemiecki i angielski)

ESC/BC-364

Bułgarska firma produkująca wyroby skórzane z powierzonego materiału, tj. różnego rodzaju torebki, torby szkolne, sportowe i inne; wierzchnie części damskich i męskich butów (upper shoe), poszukuje dostawców materiałów.

ET AOS GENTCHO ANDREEV
tel. +359 46 62939, faks +359 46 34790, e-mail: ycci@bsbg.net (jęz. angielski)
Adresy zagranicznych przedsiębiorców pochodzą z baz Euro Info Centre. **O.GA.**

