

Dobra firma

Jak zatrudnić legalnie; Czekały oferty

15.05.2001, TM

DO UNII TUŻ-TUŻ

- Jak zatrudnić legalnie - nasze firmy w Unii Europejskiej PRZEDSIĘBIORSTWA W DANII, NIEMCZECH I WŁOSZECH
- Czekały oferty Nasze firmy w Unii Europejskiej

Jak zatrudnić legalnie

Tydzień temu pisaliśmy o ograniczeniach, jakie obowiązują polskiego przedsiębiorcę chcącego zatrudnić w jednym z państw Unii Europejskiej pracowników nie będących jej obywatelami. Obiecaliśmy napisać też o wyjątkach od tych surowych reguł. Dziś to czynimy.

Układ Europejski przewiduje, że pracownicy posiadający polskie obywatelstwo, legalnie zatrudnieni na terytorium Wspólnoty będą traktowani w sposób wolny od dyskryminacji wynikającej z obywatelstwa w zakresie warunków pracy, wynagrodzenia lub zwalniania w porównaniu z obywatelami danego państwa członkowskiego.

Także małżonek i dzieci polskiego pracownika, który został legalnie zatrudniony w Unii, korzystają przy zatrudnieniu z tych samych praw co obywatele Unii. W szczególności mają prawo poszukiwania i podejmowania pracy na terenie piętnastki. Przywileje te nie dotyczą małżonków i dzieci polskich pracowników zatrudnionych w państwach piętnastki w ramach realizowanych umów o dzieło oraz pracowników sezonowych.

Diabeł tkwi w szczegółach

Zasady udzielania pozwoleń na pracę, kwestie zasad, wysokości wynagrodzenia i zabezpieczenia socjalnego polskich pracowników już zatrudnionych w Unii określają przepisy poszczególnych państw członkowskich, w których są oni zatrudnieni. Regulacje te bardzo często różnią się od siebie i są przyczyną migracji zarobkowej w obrębie Unii. Polski przedsiębiorca, który chce zatrudnić polskich pracowników w danym państwie członkowskim, powinien przed wysłaniem tam pracownika dowiedzieć się, jakie normy dotyczące czasu pracy, wynagrodzenia, urlopu etc. obowiązywać będą przy zatrudnieniu. Bardzo często pracownicy zatrudnieni za granicą przez polskiego przedsiębiorcę podlegać będą bezwzględnie obowiązującym układom zbiorowym pracy, niezależnie od tego, czy dany pracodawca przystąpił do takiego układu czy nie. Należy to absolutnie uwzględnić i w kalkulować w koszt przewidywanej działalności za granicą.

Tydzień temu pisaliśmy o ograniczeniach, jakie obowiązują polskich przedsiębiorców przy zatrudnianiu w państwach członkowskich pracowników nie będących obywatelami Unii.

Wyjaśnialiśmy, że polski przedsiębiorca może wprawdzie założyć w Unii przedsiębiorstwo, może oddelegować polskich pracowników, którzy nim pokierują, nie może jednak - podobnie jak przedsiębiorca unijny - zatrudnić w nim np. polskich pracowników produkcyjnych.

Warto jednak wiedzieć, że skomplikowane prawodawstwo poszczególnych państw członkowskich oraz dwustronne porozumienia, których Polska jest stroną, przewidują liczne możliwości legalnego zatrudnienia pracowników nie będących obywatelami piętnastki. Niżej przedstawiamy wybrane przypadki, z których w praktyce korzystają polscy eksporterzy.

Co roku polskie przedsiębiorstwa działające w Republice Federalnej Niemiec mają możliwość zatrudniania ok. 20 tysięcy polskich pracowników w ramach realizowanych w tym kraju umów o dzieło. O tej od lat już istniejącej możliwości zatrudniania polskich pracowników przez polskich eksporterów napiszemy obszernie za tydzień.

By zawrzeć kontrakt

Eksport towarów za granicę związany jest niejednokrotnie z koniecznością zatrudnienia pracowników, którzy w imieniu polskiego przedsiębiorcy wynegocjują i podpiszą kontrakt. Czasowy pobyt i dokonanie takich czynności za granicą są dozwolone, jeżeli przedstawiciel danego polskiego przedsiębiorcy nie jest zatrudniony w zakresie bezpośredniego zbytu i jeżeli sam nie świadczy usług dla zagranicznego podmiotu.

Mimo iż zatrudnienie polskich pracowników nie jest - jak już pisaliśmy - możliwe, istnieje w dziedzinie eksportu urzędów wyjątek od tej reguły.

Eksport bardziej skomplikowanych urządzeń często wiąże się z ich montażem w zakładzie unijnego zleceniodawcy. Ponieważ z punktu widzenia zarówno technicznego, jak i finansowego samo wyprodukowanie urządzenia oraz jego zamontowanie są ze sobą ściśle powiązane, konieczne staje się przeprowadzenie montażu przez pracowników polskiego przedsiębiorcy, który dane urządzenie wyprodukował i wyeksportował. Jest więc co do zasady możliwe czasowe zatrudnienie polskich pracowników przy montażu np. taśmy produkcyjnej skonstruowanej, wyprodukowanej i przetransportowanej z Polski. Należy jednak pamiętać, że ustawodawstwo poszczególnych państw członkowskich niejednokrotnie uzależnia zatrudnienie polskich pracowników przy takim kontrakcie eksportowym od dodatkowych przesłanek. Np. w RFN jest nią istnienie urządzenia, które jest "gotowe do użytku". W praktyce kwestią dyskusyjną jest, czy w procesie montażu urządzenia dopuszczalny jest np. udział pracowników i materiałów zagranicznego zleceniodawcy.

Ograniczenia te, a przede wszystkim kazuistyka sądowa, przemawiają więc za tym, by inwestycję planować bardzo precyzyjnie nie tylko z technicznego i finansowego, ale także z prawnego punktu widzenia.

Personel kluczowy

Kolejną grupą jest tzw. personel kluczowy, czyli wyżsi rangą pracownicy, którzy kierują zarządzaniem i podlegają ogólnemu nadzorowi lub kierownictwu, głównie zarządu lub udziałowców przedsiębiorstwa. W szczególności są to pracownicy kierujący całym przedsiębiorstwem lub oddziałem oraz posiadający wysokie lub specjalistyczne kwalifikacje odnośnie do danego typu pracy lub zawód wymagający specyficznej wiedzy technicznej lub dużą wiedzę specjalistyczną, niezbędną do obsługi przedsiębiorstwa lub oddziału, aparatury badawczej, technologii lub zarządzania (o personelu kluczowym pisaliśmy szerzej tydzień temu).

Kolejna możliwość zatrudnienia polskich pracowników na terenie państw piętnastki dotyczy obywateli polskich będących jednocześnie obywatelami któregoś z państw Unii. Polski przedsiębiorca działający w Unii może zatrudniać takich pracowników na tych samych zasadach, na jakich można zatrudniać w danym państwie pracowników będących jego obywatelami. Przede wszystkim polski przedsiębiorca nie musi się ubiegać o pozwolenie na pracę dla takich pracowników, musi jednak - podobnie jak przy zatrudnieniu innych pracowników - przestrzegać przepisów bezwzględnie obowiązujących w danym państwie, w tym przede wszystkim z prawa pracy, wynikających z przepisów prawa wspólnotowego.

Zezwolenie na pracę

Warto też wiedzieć, że istnieje generalna możliwość ubiegania się przez polskiego pracownika o wydanie pozwolenia na pracę. Wprawdzie w większości krajów Unii ubieganie się o takie pozwolenie przez przedstawicieli większości zawodów jest bardzo utrudnione i raczej skazane na niepowodzenie, to jeśli idzie o pracowników o szczególnych kwalifikacjach, warto dowiedzieć się, czy akurat w danym państwie członkowskim, na zasadzie wyjątku lub na podstawie szczególnych przepisów, nie istnieje możliwość ubiegania się o pozwolenie.

Przedstawione możliwości legalnego zatrudniania polskich pracowników w Unii to jedynie przykłady wybrane z gęszczy przepisów prawnych poszczególnych państw członkowskich, regulujących zasady zatrudniania cudzoziemców.

TOMASZ MAJOR,

prawnik w Kancelarii Wendler Tremml w Warszawie i Brukseli

RICHARD PIETRZYK I MICHAEL WENDLER,

partnerzy w Kancelarii Wendler Tremml w D?sseldorfie

Jeśli mają Państwo pytania dotyczące działalności polskich przedsiębiorstw w krajach UE, prosimy kierować je do redakcji DOBREJ FIRMY. Będzie to dla nas wskazówką przy zamawianiu i przygotowywaniu kolejnych artykułów.

PRZEDSIĘBIORSTWA W DANII, NIEMCZACH I WŁOSZECH

O zakładaniu i prowadzeniu firmy w Danii, Niemczech i Włoszech można dowiedzieć się z broszury opracowanej przez rzeszowskie Euro Info Centre. Znajdują się tam informacje o możliwych formach prowadzenia działalności gospodarczej przez zagraniczne podmioty, a także adresy instytucji, w których można uzyskać pomoc.

Działalność w Danii

Firmy zagraniczne traktowane są w prawodawstwie duńskim tak samo, jak firmy krajowe. Podstawowym aktem prawnym jest ustawa z 1973 roku wraz z późniejszymi zmianami. Przewiduje ona cztery formy prowadzenia działalności gospodarczej:

spółkę akcyjną (AS) - kapitał zakładowy 500 tys. DKK,

spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością (ApS) - kapitał założycielski 125 tys. DKK,

spółkę jawną (I/S)

oraz spółkę komandytową (K/S).

Firma w Niemczech...

Przedsiębiorcy z Unii Europejskiej w porównaniu z innymi, mają mniej problemów z rozpoczęciem działalności gospodarczej w Niemczech. Ustawodawstwo niemieckie przewiduje następujące formy prowadzenia działalności gospodarczej:

spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością (Gesellschaft mit beschränkter Haftung O GmbH)
- kapitał zakładowy 50 tys. DEM,

spółkę akcyjną - kapitał zakładowy 100 tys. DEM,

spółkę komandytowo-akcyjną,

spółkę cywilną (GbR),

spółkę jawną (OHG),

spółkę komandytową (KG).

Na niemieckim rynku polski przedsiębiorca może utworzyć reprezentacyjne, informacyjne lub techniczne biuro, a także samodzielny oddział.

i we Włoszech...

Zagraniczny przedsiębiorca może prowadzić firmę we Włoszech w postaci - spółki akcyjnej, z ograniczoną odpowiedzialnością, oddziału oraz agendy.

Więcej informacji na ten temat znajduje się na internetowej stronie www.euroinfo.org.pl

O. GA.**Czekają oferty**

Europejscy producenci łodzi, stalowych kontenerów, wyposażenia dla winnic ze stali nierdzewnej itd. są zainteresowani nawiązaniem współpracy gospodarczej z polskimi biznesmenami. Poniżej przedstawiamy adresy rumuńskich, francuskich, hiszpańskich, bułgarskich i angielskich przedsiębiorców.

ESC/BC-335

Rumuńska firma produkująca łodzie z włókna szklanego i posiadająca własny warsztat samochodowy i zakład produkcyjny (o pow. 3000 m kw.) poszukuje partnera zainteresowanego otwarciem działalności gospodarczej na terenie tego zakładu albo w formie joint-venture, albo porozumienia o współpracy czy transferu technologii.

Kontakt: Mr. Vladaia Adrian - manager, UGIRA S. A., 99 Victoriei Street, Tulcea, Rumunia,

tel: 0040 93 897 915, fax; 0040 40 533 091, e-mail: eical@xnet.ro (jęz. angielski)

ESC/BC-336

Francuska firma produkująca stalowe kontenery, wyposażone w uchwyty umożliwiające umieszczenie kontenera na samochodzie, poszukuje polskiego podwykonawcy.

Mr. Marc Tonnel, 14 Avenue D'Eylau, Paris, 75116 Francja,

tel. +33 144.34.50.95, fax. +33 1 53.70.06.61,

e-mail: mtonnel@cfme-actim.com , www.cfme-actim.com (jęz. francuski i angielski)

ESC/BC-340

Hiszpańskie przedsiębiorstwo inżynierskie oferuje zainteresowanym kooperantom prowadzenie serwisu zakładu produkcyjnego, produkcję kotłów grzewczych i konstrukcji metalowych oraz naprawy sprzętu mechanicznego.

Mr. Javier Gonzalez Rodriguez, IMSA, C/ Gutiérrez Herrero, N_52, Oficina 315, AVILES, Hiszpania,

tel: + 34 985 55 18 33,

fax: + 34 985 51 10 60,

e-mail: javier@impex-gestion.com (jęz. hiszpański, francuski, niemiecki i angielski)

ESC/BC-342

Bułgarski producent wyposażenia ze stali nierdzewnej dla winnic, browarów i przedsiębiorstw produkujących alkohole wysokoprocentowe i napoje gazowane, przetwory mleczne, wyroby cukiernicze i czekoladowe, a także przetwory w puszkach, perfumy i kosmetyki poszukuje odbiorców wymienionego wyposażenia.

"TOMIKA - METAL" Plc., 270, 6 September blvd., 4006 Plovdiv, Bułgaria,

tel: +359-32-633748, fax: +359-32-633631,

e-mail: tomika@plov.omega.bg (jęz. angielski)

Adresy zagranicznych przedsiębiorców pochodzą z baz Euro Info Centre.

O. GA.