

Dobra firma

Swobodnie, ale na zasadzie samozatrudnienia

08.05.2001, TH

Polskie przedsiębiorstwa w Unii Europejskiej

Swobodnie, ale na zasadzie samozatrudnienia

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

Niewielu polskich przedsiębiorców zdaje sobie sprawę z tego, że już dziś istnieją dziedziny integracji europejskiej, w których polscy przedsiębiorcy są traktowani na równi z przedsiębiorcami z Unii Europejskiej. Taką dziedziną jest swoboda prowadzenia działalności gospodarczej.

Układ Europejski, ustanawiający stowarzyszenie między Rzeczpospolitą Polską z jednej strony a Unią Europejską i jej państwami członkowskimi z drugiej, sporządzony w Brukseli 16 grudnia 1991 r., przewiduje, iż każde państwo członkowskie ma zapewnić - w odniesieniu do zakładania na swoim terytorium przedsiębiorstw przez firmy i obywateli polskich oraz w odniesieniu do działalności tych przedsiębiorstw - traktowanie nie mniej korzystne niż traktowanie własnych przedsiębiorstw i obywateli.

Podejmowanie działalności

Polscy obywatele i przedsiębiorcy mają prawo do podejmowania i prowadzenia działalności gospodarczej na zasadzie samozatrudnienia oraz do tworzenia i kierowania przedsiębiorstwami, szczególnie przedsiębiorstwami, które efektywnie kontrolują.

Polskie firmy mają prawo podejmowania i prowadzenia działalności gospodarczej w drodze zakładania i kierowania przedsiębiorstwami podległymi, oddziałami i agendami. Odbywa się to na podstawie ogólnych przepisów prawa handlowego, prawa spółek i prawa przemysłowego poszczególnych państw członkowskich, które w takim samym stopniu i zakresie obowiązują przedsiębiorców unijnych.

Działalność na zasadzie samozatrudnienia oraz działalność gospodarcza prowadzona przez obywateli nie może jednak obejmować poszukiwania lub podejmowania zatrudnienia na rynku pracy. Swoboda zakładania przedsiębiorstw nie jest tożsama z prawem do dostępu do rynku pracy "piętnastki".

Na tych samych prawach

Jeśli polski przedsiębiorca założy w Unii Europejskiej np. spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością, wówczas spółka ta, mimo iż jej wszystkie udziały należą do polskiego przedsiębiorcy lub osoby fizycznej będącej polskim obywatelem, staje się w chwili jej założenia przedsiębiorcą unijnym, z wszelkimi prawami, jakie z tego statusu wynikają. Może ona w nieograniczony sposób korzystać z pozostałych trzech swobód (swobody świadczenia usług, swobody przepływu kapitału i swobody przepływu pracowników).

Warto wiedzieć, że w sytuacji, gdy przedsiębiorstwo założone w jednym z państw członkowskich (np. w Niemczech) przez polskich obywateli lub polskich przedsiębiorców legalnie zatrudnia tam polskich pracowników przez okres co najmniej sześciu miesięcy, instytucje innego państwa członkowskiego (np. Belgii) nie mogą odmówić takiemu przedsiębiorcy prawa zatrudnienia tego pracownika w tym państwie członkowskim (tj. w Belgii) na okres, na jaki mógł on być legalnie zatrudniony w pierwszym państwie członkowskim (czyli w Niemczech). W jednym ze swych kluczowych wyroków Europejski Trybunał Sprawiedliwości stanął na stanowisku, że taka odmowa kłóci się z zasadą swobody świadczenia usług: administracyjnoprawne ograniczenia przy zatrudnianiu cudzoziemców, którzy dotychczas byli legalnie zatrudnieni przez danego przedsiębiorcę w innym państwie członkowskim, nie mogą być przeszkodą w świadczeniu usług, np. budowlanych, w ramach wspólnoty.

Tylko personel "kluczowy"

Sama możliwość założenia w Unii Europejskiej przedsiębiorstwa przez polskiego obywatela byłaby martwą literą prawa, gdyby nie mógł on samodzielnie lub przy pomocy innych polskich obywateli prowadzić jego spraw (podpisywać kontrakty, prowadzić rachunkowość, zajmować się marketingiem, nadzorować prawidłowy zbyt, kierować produkcją itd.). Wprawdzie wspomniany układ stowarzyszeniowy co do zasady nie przewiduje prawa polskich pracowników do poszukiwania i podejmowania zatrudnienia w państwach



"piętnastki", umożliwia jednak polskim przedsiębiorcom, którzy prowadzą w Unii działalność gospodarczą w ramach założonej tam firmy, zatrudnianie w tym przedsiębiorstwie oraz w innych oddziałach polskiego przedsiębiorstwa pracowników, którzy są obywatelami polskimi, pod warunkiem że tacy pracownicy są tzw. personelem kluczowym.

Personel kluczowy to wyżsi rangą pracownicy, którzy przede wszystkim kierują zarządzaniem i podlegają ogólnemu nadzorowi lub kierownictwu, głównie ze strony zarządu lub udziałowców przedsiębiorstwa, w szczególności pracownicy kierujący całym przedsiębiorstwem lub oddziałem, ale także ich poszczególnymi działami, nadzorujący i kontrolujący innych pracowników nadzoru, kierownictwa lub zatrudnionych specjalistów oraz tacy pracownicy, którzy mają uprawnienia do bezpośredniego zatrudniania albo zwalniania pracowników lub mają uprawnienia do wydawania zaleceń odnośnie do tych lub innych spraw kadrowych. Do tzw. personelu kluczowego zalicza się także osoby mające obywatelstwo polskie, zatrudnione przez przedsiębiorstwa mające siedzibę w Unii Europejskiej lub europejskie oddziały polskich przedsiębiorców, które mają wysokie lub specjalistyczne kwalifikacje w zakresie danego typu pracy albo zawód wymagający specyficznej wiedzy technicznej lub mają dużą specjalistyczną wiedzę niezbędną do obsługi przedsiębiorstwa czy oddziału, aparatury badawczej, technologii albo zarządzania. Istotne jest to, iż przed oddelegowaniem do pracy w zagranicznym przedsiębiorstwie lub zagranicznym oddziale polskiego przedsiębiorcy każdy taki pracownik musi być zatrudniony przez zainteresowanego przedsiębiorcę w Polsce przez okres co najmniej jednego roku.

Te same ograniczenia

Przedsiębiorce polskiego, działającego w Unii Europejskiej w ramach założonego tam przedsiębiorstwa, obowiązują te same zasady prowadzenia działalności w Unii co przedsiębiorcy innych. Dotyczy to także takich ograniczeń, jak zatrudnianie w państwach członkowskich pracowników nie będących obywatelami Unii.

Oznacza to, że polski przedsiębiorca może wprawdzie założyć w Unii przedsiębiorstwo, może oddelegować polskich pracowników, którzy nim pokierują, nie może jednak - podobnie jak przedsiębiorca inny - zatrudnić w nim np. polskich pracowników produkcyjnych. O najważniejszych wyjątkach od tej reguły, które pozwalają polskim przedsiębiorcom na zatrudnianie w Unii rocznie kilkudziesięciu tysięcy pracowników, postaramy się napisać wkrótce.

TOMASZ MAJOR, MICHAEL WENDLER

PRAWNICY W KANCELARII WENDLER TREMML

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