

MINISTERSTWO GOSPODARKI I PRACY
Departament Stosunków Europejskich i Wielostronnych
Wydział Świadczenia Usług

ŚWIADCZENIE USŁUG
W UNII EUROPEJSKIEJ

Informator dla Przedsiębiorców

Warszawa, lipiec 2004

SPIS TREŚCI

I.	WPROWADZENIE	3
II.	JAK ŚWIADCZYĆ USŁUGI W UNII EUROPEJSKIEJ?.....	4
1.	ZAKŁADANIE PRZEDSIĘBIORSTW W KRAJACH UE	4
a.	<i>Samoatrudnienie</i>	4
b.	<i>Zakładanie przedsiębiorstwa z siedzibą w innym kraju członkowskim UE</i>	4
c.	<i>Zakładanie przedsiębiorstw przez osoby już prowadzące działalność w Polsce</i>	5
d.	<i>Warunki ogólne zakładania przedsiębiorstw w krajach Unii.....</i>	5
e.	<i>Prawa przedsiębiorców prowadzących działalność w krajach członkowskich</i>	6
f.	<i>Obowiązki nakładane na przedsiębiorców przez państwa docelowe</i>	7
g.	<i>Podsumowanie</i>	8
2.	TRANSGRANICZNE ŚWIADCZENIE USŁUG W KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ	8
a.	<i>Samoatrudnienie</i>	9
b.	<i>Świadczenie usług poprzez delegowanie pracowników.....</i>	9
c.	<i>Prawa usługodawcy świadczącego usługi transgranicznie.....</i>	9
d.	<i>Warunki ogólne transgranicznego świadczenia usług</i>	10
e.	<i>Ograniczenia w swobodzie świadczenia usług.....</i>	11
f.	<i>Sektory charakteryzujące się największym zainteresowaniem polskich usługodawców</i>	12
g.	<i>Podsumowanie</i>	12
III.	GDZIE SZUKAĆ POMOCY I SZCZEGÓŁOWYCH INFORMACJI.....	13
1.	PAKIET PROMOCJI EKSPORTU	13
2.	SOLVIT	13
3.	POLSKA AGENCJA ROZWOJU PRZEDSIĘBIORCZOŚCI.....	14
4.	EURO INFO CENTRES	14
IV.	ŚWIADCZENIE USŁUG I ZAKŁADANIE PRZEDSIĘBIORSTW W WYBRANYCH KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ	16
1.	NIEMCY	16
a.	<i>Świadczenie usług poprzez samozatrudnienie</i>	17
b.	<i>Świadczenie usług w ramach delegowania pracowników.....</i>	18
c.	<i>Samoatrudnienie w ramach swobody działalności gospodarczej.....</i>	19
d.	<i>Zakładanie przedsiębiorstw w Niemczech.....</i>	20
2.	AUSTRIA	21
a.	<i>Świadczenie usług poprzez samozatrudnienie</i>	21
b.	<i>Transgraniczne świadczenie usług poprzez delegowanie pracowników</i>	22
c.	<i>Swoboda zakładania przedsiębiorstw</i>	22
3.	IRLANDIA	24
V.	ZNOSZENIE OGRANICZEŃ I BARIER W ŚWIADCZENIU USŁUG W RAMACH RYNKU WEWNĘTRZNEGO	25
VI.	ZAKOŃCZENIE	26
VII.	ZAŁĄCZNIKI.....	27
1.	ADRESY WYDZIAŁÓW EKONOMICZNO-HANDLOWYCH AMBASAD RP W UE.....	27
2.	PRZYDATNE STRONY INTERNETOWE	30
3.	EURO INFO CENTRES	32
4.	USŁUGI OBJĘTE OKRESEM PRZEJŚCIOWYM	34
a.	<i>Dyrektywa 96/71/WE dotycząca delegowania pracowników.....</i>	34
b.	<i>Rozporządzenie Republiki Federalnej Niemiec dotyczące firm budowlanych</i>	40

I. WPROWADZENIE

Wstępując w dniu 1 maja 2004 do Unii Europejskiej, Polska przystąpiła również do jej Rynku Wewnętrznego, którego reguły gwarantują m.in. swobodę przepływu pracowników, swobodę świadczenia usług i zakładania przedsiębiorstw. Ze względu na obawy państw „starej” Unii przed zalaniem ich rynku taną siłą roboczą z „nowych” krajów członkowskich, wprowadzono do Traktatu Akcesyjnego okresy przejściowe, zgodnie z formułą 2+3+2. Stosownie do tej formuły Polska, do końca drugiego roku członkostwa, będzie wyłączona z unijnej zasady swobody przepływu pracowników. Jeśli zajdą szczególne okoliczności na rynku pracy UE to okres przejściowy może obowiązywać kolejne 3 lata. Ewentualne dodatkowe dwa lata wprowadzone zostałyby przy szczególnej sytuacji zagrożenia destabilizacją rynku.

Zamykając, na okres przejściowy, swe rynki pracy przed polskimi pracownikami, Unia nie wprowadziła tego typu ograniczeń dla przedsiębiorstw. W ramach swobody świadczenia usług i zakładania przedsiębiorstw, polskie firmy mają prawo wykonywać usługi w krajach Unii, zatrudniając przy tym polskich pracowników. Dotyczy to większości prac, które można świadczyć na podstawie umów cywilnych, przede wszystkim umów o dzieło.

Obserwując duże zainteresowanie przedsiębiorców możliwościami wejścia na rynki unijne poprzez ofertę usługową przygotowaliśmy niniejszy informator. Ma on na celu przybliżyć podstawowe zasady świadczenia usług w UE, jak również odpowiedzieć na najczęściej stawiane pytania. W drugiej części informatora zawarliśmy informacje dotyczące prowadzenia działalności gospodarczej i świadczenia usług w wybranych krajach UE.

II. JAK ŚWIADCZYĆ USŁUGI W UNII EUROPEJSKIEJ?

Przedsiębiorca pragnący rozpocząć działalność usługową na Rynku Wewnętrznym UE, w pierwszej kolejności powinien podjąć decyzję, w jaki sposób chce świadczyć usługi. Jeżeli jego zamiarem jest świadczenie usług w sposób ciągły i stały, warto założyć przedsiębiorstwo i prowadzić działalność gospodarczą w kraju docelowym. W innym przypadku, usługodawca działając tylko przez określony czas na terenie innego państwa Unii, może świadczyć usługi transgranicznie na zasadach samozatrudnienia lub delegowania pracowników.

1. ZAKŁADANIE PRZEDSIĘBIORSTW W KRAJACH UE

Swoboda świadczenia usług oraz swoboda działalności gospodarczej należą obok swobodnego przepływu towarów, pracowników oraz kapitału i płatności należą do fundamentalnych wolności Rynku Wewnętrznego UE.

Art. 43 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską (TWE) dotyczy swobody zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej. Swoboda ta obejmuje prawo do podjęcia i wykonywania działalności na zasadach **samozatrudnienia**, jak również do **zakładania i prowadzenia przedsiębiorstw**. Istotne jest podkreślenie, że założenie przedsiębiorstwa w obu wymienionych formach odbywa się zgodnie z prawem państwa, na którego terenie usługodawca zamierza otworzyć działalność.

Art. 43 TWE obowiązujący Polskę od 1 maja 2004 r. gwarantuje Polakom, m.in. możliwość prowadzenia działalności gospodarczej w każdym z 24 krajów Unii, a także, w nienależących do UE, Norwegii, Islandii i Lichtensteinie. Prowadzenie tam działalności gospodarczej możliwe jest na zasadach analogicznych jak w Unii ze względu na członkostwo tych państw w Europejskim Obszarze Gospodarczym.

a. Samozatrudnienie

Obywatele mogą prowadzić działalność gospodarczą na zasadzie **samozatrudnienia**. Przedsiębiorca sam dopełnia wszelkich formalności zgodnie z prawem wewnętrznym danego państwa członkowskiego i nie może być w **żaden sposób dyskryminowany** w porównaniu do obywateli tego państwa.

b. Zakładanie przedsiębiorstwa z siedzibą w innym kraju członkowskim UE

Na terenie każdego z krajów członkowskich UE można założyć przedsiębiorstwo z siedzibą w tym kraju, również zatrudniając pracowników. Otwierając na terenie

„starej” UE przedsiębiorstwo, należy pamiętać jednak o ograniczeniach swobody przepływu pracowników. Bez ograniczeń polscy pracownicy mogą być zatrudniani głównie jako tzw. personel kluczowy, rozumiany jako kadra zarządzająca firmą.

c. Zakładanie przedsiębiorstw przez osoby już prowadzące działalność w Polsce

Przedsiębiorca prowadzący już w Polsce działalność gospodarczą, może w innym państwie Unii otworzyć **przedsiębiorstwo podległe** (czyli tzw. spółkę - córkę), **oddział** lub **przedstawicielstwo**. Obowiązują tutaj identyczne procedury i formalności jak w przypadku firm lokalnych.

- **Przedsiębiorstwo podległe** (spółka - córka) musi być kontrolowane przez spółkę - matkę, czyli przez przedsiębiorstwo w kraju. Mimo, że spółka - córka może działać pod inną nazwą niż spółka - matka i wydaje się być na rynku odrębną i niezależną jednostką, w rzeczywistości nie ma możliwości samodzielnego działania. Do założenia takiej spółki np. w Niemczech nie są potrzebne żadne szczególne zezwolenia. Najczęściej stosowaną formą prawną przedsiębiorstwa podległego jest spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (na terenie RFN minimalny kapitał zakładowy wynosi 25 000 €).
- **Oddział** stanowi jednostkę wyodrębnioną przestrzennie i organizacyjnie z zakładu głównego, prowadząc działalność samodzielnie, w tym samodzielnie występującą w obrocie gospodarczym, posiadającą oddzielną rachunkowość, której majątek jest wydzielony z majątku przedsiębiorstwa macierzystego. Osoba kierująca oddziałem samodzielnie reprezentuje go wobec osób trzecich. Pomimo swojej odrębności w stosunku do jednostki macierzystej w Polsce, oddział nie jest z punktu widzenia prawa samodzielnym przedsiębiorstwem, może być jednak stroną w procesie sądowym. Nazwa oddziału może być taka sama jak przedsiębiorstwa macierzystego w Polsce (należy dodać w nazwie słowo „oddział” z zaznaczeniem miejsca działalności np. „Przedsiębiorstwo X oddział w Amsterdamie”).
- **Przedstawicielstwo** nie ma samodzielności w działaniu; jest uzależnione od macierzystego przedsiębiorstwa i nie może prowadzić odrębnej działalności. Zazwyczaj otwierane jest w celu promocji, badania rynku, prowadzenia salonu z ekspozycją towarów, nadzorowania realizacji kontraktu, itp.

d. Warunki ogólne zakładania przedsiębiorstw w krajach Unii

Należy podkreślić, że tryb tworzenia i prowadzenia ww. działalności **regulują przepisy lokalne** każdego z 25 państw członkowskich i szczegółowy ich tryb jest

specyficzny dla każdego kraju. Państwo, na terenie którego prowadzona jest działalność, nie może przedsiębiorców z innych krajów Unii traktować gorzej, niż własnych. Każdy podlega **zasadzie traktowania narodowego**, która oznacza, że np. przedsiębiorca polski, który prowadzi swoją firmę w Niemczech, powinien być traktowany tak samo, jakby był przedsiębiorcą niemieckim. Obowiązują go te same przepisy prawne. Podobnie Niemiec, który przyjedzie do Polski, żeby tutaj założyć przedsiębiorstwo, będzie musiał spełnić wszystkie wymagania stawiane polskim przedsiębiorcom.

Niezbędna jest, o czym nadal niewielu przedsiębiorców pamięta, **dobra znajomość języka** danego kraju, która jest tak samo ważna jak znajomość prawa kraju Unii. Bez znajomości języka obcego trudno jest zrealizować wymagane formalności.

Przy wyborze lokalizacji firmy przedsiębiorcy powinni kierować się **zapotrzebowaniem lokalnego rynku** na określone usługi. Należy również wziąć pod uwagę fakt, iż ze względu na **uregulowania prawne i procedury administracyjne** prowadzenie działalności może okazać się w niektórych krajach bardziej skomplikowane niż w innych.

e. Prawa przedsiębiorców prowadzących działalność w krajach członkowskich

Przedsiębiorcy prowadzący własną działalność na terenie innych krajów UE mają określone prawa, do których należą prawo zatrudniania personelu kluczowego, prawo wjazdu i pobytu, prawo nabycia na własność nieruchomości, prawo do wolnego wyboru miejsca i formy działania.

- **Prawo zatrudnienia personelu kluczowego.** Przedsiębiorca prowadzący działalność w innym kraju UE ma prawo zatrudniać pracowników z Polski, jednakże prawo to jest często ograniczone do zatrudniania tzw. personelu kluczowego.

Obejmuje ono:

- personel kierowniczy - dyrektorów, kierowników działów lub sekcji;
- personel pełniący funkcje nadzorcze i kontrolne;
- osoby uprawnione do podejmowania decyzji kadrowych czyli zatrudniania i zwalniania pracowników;
- osoby z rzadko spotykanymi, wysokimi, specjalistycznymi kwalifikacjami.

- **Prawo wjazdu i pobytu.** Prawo to zgodnie z Dyrektywą Rady UE nr 73/184 odnosi się do pracowników samodzielnych, którzy osiedlili się (lub zamierzają się osiedlić) w innym kraju UE w celu prowadzenia działalności lub świadczenia usług. Obejmuje to również ich małżonków, dzieci poniżej 21 roku życia oraz krewnych wstępnych (rodzice, dziadkowie) i zstępnych (dzieci, wnuki), będących na ich utrzymaniu, bez względu na przynależność państwową. Przedsiębiorcy mają również prawo do karty pobytu ważnej 5 lat, odnawialnej bez dodatkowych formalności.
- **Prawo nabycia na własność nieruchomości.** Traktat o Wspólnocie Europejskiej gwarantuje przedsiębiorcy prawo zakupu budynków lub gruntu w innym państwie. Pewne ograniczenia mogą dotyczyć zakupu ziemi rolnej. Należy również pamiętać, iż państwo ma prawo zastosować względem przedsiębiorcy swoje przepisy dotyczące lokalizacji zakładu ze względu na rodzaj prowadzonej działalności.
- **Wybór miejsca i formy działania.** Przedsiębiorca może swobodnie wybrać formę prowadzonej działalności. Niektóre państwa członkowskie uzależniają prowadzenie określonych rodzajów działalności od założenia przedsiębiorstwa określonego rodzaju. Takie przepisy mają zwykle na celu ochronę klienta np. zapewniając odpowiedzialność przedsiębiorcy wobec klienta w przypadku wad zakupionej usługi lub towaru.

f. Obowiązki nakładane na przedsiębiorców przez państwa docelowe

Przedsiębiorca zakładający działalność gospodarczą powinien być przygotowany na to, iż państwo docelowe nałoży na niego pewne obowiązki i wymogi. Jest to jedna z cech odróżniających zakładanie przedsiębiorstw w ramach Rynku Wewnętrznego od świadczenia usług transgranicznie.

Do przykładowych obowiązków tego typu mogą należeć:

- obowiązek posiadania przedstawicielstwa w państwie, gdzie przedsiębiorca prowadzi działalność;
- wymóg stałego miejsca zamieszkania dla kadry zarządzającej przedsiębiorstwem w państwie docelowym;
- wymóg uzyskania zezwolenia na prowadzenie działalności gospodarczej i przedstawienia odpowiednich gwarancji należytego prowadzenia działalności bez względu na fakt, że podobne wymogi zostały już spełnione w kraju macierzystym;

- wymóg posiadania określonej formy prawnej do określonej działalności;
- obowiązek przynależności do odpowiedniego samorządu zawodowego - z czym często wiążą się dodatkowe koszty.

Pomimo powyższych obowiązków, najważniejszym dla polskich usługodawców jest fakt, że w przypadku swobody zakładania przedsiębiorstw nie istnieją żadne okresy przejściowe dla „nowych” krajów w „starej” Unii.

g. Podsumowanie

- TWE wyznacza ramy swobody prowadzenia działalności gospodarczej;
- Szczegółowe zasady reguluje prawo wewnętrzne państwa, w którym prowadzona jest działalność;
- Zakładanie przedsiębiorstw w innych państwach UE umożliwia świadczenie usług w sposób ciągły i stały;
- Przedsiębiorstwo prowadzone w Polsce może posiadać swoje przedsiębiorstwo podległe, oddział lub przedstawicielstwo w innym kraju UE;
- Osoby prowadzące działalność na terenie UE posiadają pewne określone prawa wynikające z praw Rynku Wewnętrznego, jak również obowiązki wynikające z uregulowań wewnętrznych kraju, gdzie prowadzona jest działalność;
- W ramach swobody działalności gospodarczej nie istnieją żadne okresy przejściowe.

2. TRANSGRANICZNE ŚWIADCZENIE USŁUG W KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ

W odróżnieniu od swobody zakładania przedsiębiorstw, którą charakteryzuje stałość i ciągłość, swoboda świadczenia usług opiera się na **tymczasowości**. Oznacza to, że usługodawca świadczy usługę w innym kraju UE przez określony czas, a więc działalność ta nie ma charakteru ciągłego ani stałego.

Usługodawca posiadający przedsiębiorstwo założone w jednym państwie członkowskim, usługę świadczy tymczasowo w innym kraju UE. Nie chodzi więc tu o dostęp do rynku pracy danego kraju Unii. Usługodawcy, ani ich pracownicy, nie poszukują zatrudnienia w kraju UE, gdyż są oni już zatrudnieni w firmie w Polsce.

Według ogólnej zasady, usługa polega na wytworzeniu nowego dobra, co związane jest z potrzebą posiadania fachowej wiedzy i potencjału wykonawczego.

Artykuły 49 – 55 TWE zakazują stosowania ograniczeń w swobodnym przepływie usług, jednakże nie definiują konkretnie, co należy rozumieć przez świadczenie usług. Art. 50 podaje bardzo ogólne określenie, stanowiąc że: ‘usługami są świadczenia

wykonywane z reguły odpłatnie, o ile nie są one regulowane postanowieniami dotyczącymi swobodnego przepływu towarów, kapitału i osób.’

a. *Samoatrudnienie*

Podobnie jak w przypadku swobody zakładania przedsiębiorstw, swobodę świadczenia usług można realizować na zasadzie **samoatrudnienia**. W takim przypadku usługodawca ma założoną firmę w Polsce i świadczy, np. usługę gastronomiczną we Francji, na podstawie kontraktu zawartego z francuską firmą lub osobą fizyczną. Świadczenie usługi realizowane jest głównie w drodze samoatrudnienia.

b. *Świadczenie usług poprzez delegowanie pracowników*

Mając firmę zarejestrowaną w Polsce oraz zatrudniając pracowników na podstawie umowy o pracę, można ich, w ramach swobody świadczenia usług, **delegować** do wykonania określonej usługi, w innym państwie członkowskim. Podstawą korzystania z tej swobody jest kontrakt lub umowa o dzieło z przedsiębiorcą z docelowego państwa członkowskiego. Polski przedsiębiorca musi sporządzić imienną listę pracowników i uzyskać dla nich zgodę na pobyt. Pracownicy ci, wykonując usługę za granicą, opłacani są przez swojego polskiego pracodawcę i podlegają wyłącznie jego poleceniom. Najlepiej, jeśli pracują w oddzielnej sali i nie zarabiają dniówki ani stawki godzinowej. Niedopuszczalna jest podległość służbowa między polskim pracownikiem a zagranicznym pracodawcą. Polski usługodawca powinien ze swoimi delegowanymi pracownikami wysłać kierownika, który kontaktował się będzie z kontrahentem. Firma z państwa członkowskiego powinna polskiemu usługodawcy płacić całą kwotę uzgodnioną w kontrakcie, a ten dopiero w Polsce wypłaca załodze wynagrodzenie. Przed podjęciem takiej działalności warto również zapoznać się z regulacjami zawartymi w Dyrektywie 96/71 WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. (Załącznik nr 4)

c. *Prawa usługodawcy świadczącego usługi transgranicznie*

Prawo wspólnotowe gwarantuje usługodawcy prawa, które nie mogą być ograniczane przez państwa członkowskie. Zostały one kilkakrotnie wyraźnie podkreślone w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości:

- Nie można żądać od usługodawcy **założenia siedziby na terenie państwa**, gdzie ma być świadczona usługa. (Sprawa C-205/84 Komisja przeciw RFN, ECR [1986])

03755; Sprawa C-279/80 Webb [1981] ECR 3305 par. 14; Sprawa C- 288/89 Mediawet I [1991] ECR I-4007 par. 10);

- Zabroniony jest wymóg, aby personel kluczowy posiadał **stałe miejsce zamieszkania** na terenie państwa, gdzie świadczona jest usługa. (Sprawa C-355/98 Komisja przeciw Belgii ECR [200] I- 01221; Sprawa C-33/74 Van Binsbergen [1974] ECR 1299 par.11, Sprawa C-39/75 Coenen [1975] ECR 1547 par 6-7);
- Nie można zmusić polskiego usługodawcy, żeby płacił **składki ubezpieczeniowe** za swoich pracowników w kraju świadczenia usług, jeśli ma już opłacone składki w Polsce (a te w Polsce są zwykle niższe niż w krajach „starej” UE). (Sprawa C-404/98 Plum [2000] ECR I-1795; Sprawa C-62-63/81 Seco [1982] ECR 223 par. 15);
- Niedozwolone jest żądanie uzyskania **zewolenia na świadczenie niektórych usług** bez wzięcia pod uwagę rękojmi należytego wykonania usługi już zagwarantowanych w kraju macierzystym, gdzie usługodawca ma siedzibę. Pewne dodatkowe ograniczenia mogą dotyczyć usług o szczególnym charakterze, jak np. usługi medyczne. Również wtedy państwo ma obowiązek wziąć pod uwagę, że usługodawca daje gwarancje właściwego wykonania usługi w państwie swojej siedziby. (Sprawa C-355/98 Komisja Europejska przeciw Belgii, [2000] I-01221; Sprawa C-279/80 Webb [1991] ERC 3305 par 20);
- Zabroniony jest wymóg posiadania **odpowiedniej formy prawnej** przez usługodawcę. (Sprawa C-439/99 Komisja Europejska przeciw Włochom [2002] ECR I-00305).

d. Warunki ogólne transgranicznego świadczenia usług

Transgraniczne świadczenie usług jest specyficznym zagadnieniem prawa Rynku Wewnętrznego. Z punktu widzenia przedsiębiorcy, często korzystniejsze jest zakwalifikowanie go jako podmiotu świadczącego usługę, gdyż dzięki temu może korzystać z przywilejów art. 49 TWE znoszącego ograniczenia w przepływie usług. Państwo zachowuje pewne kompetencje w celu ochrony bezpieczeństwa, moralności i zdrowia publicznego. Należy pamiętać że państwo członkowskie, na terenie którego świadczone są usługi transgranicznie, może starać się zakwalifikować działalność jako założenie przedsiębiorstwa, gdyż daje to mu większą kontrolę nad przedsiębiorcą.

Kontrakt

Podstawą transgranicznego świadczenia usług powinien być bardzo **dobrze skonstruowany kontrakt** (np. umowa o dzieło) zawarty z usługobiorcą zagranicznym, zlecającym wykonanie określonej usługi. W umowie tej strony określają m.in. zakres, warunki, termin i miejsce wykonania usługi. Pozwala to uniknąć zakwalifikowania działalności usługowej jako tzw. **ukrytego zakładania przedsiębiorstw**. Dotyczy to sytuacji, gdy przedsiębiorca wykorzystuje przepisy o swobodzie świadczenia usług, żeby uniknąć pewnych wymogów stawianych przez prawo krajowe wobec osób zakładających przedsiębiorstwo w danym państwie.

Składki na ubezpieczenia społeczne

Niższe składki ZUS w Polsce traktowane są często przez usługodawców jako kluczowe dla opłacalności świadczenia usług w innych krajach UE. Ekipy z Polski zarabiają więcej niż w kraju, ale jednocześnie są tańsze od np. niemieckich czy francuskich. Zgodnie z polskim prawodawstwem, składka ZUS jest dodatkowo pomniejszona o koszty utrzymania pracownika za granicą.

Warto jednak wiedzieć, że zgodnie z orzeczeniem Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, usługodawca płaci składki na ubezpieczenia społeczne tam, gdzie prowadzi „**istotną działalność**”. Przedsiębiorca, który deleguje swoich pracowników do innego kraju członkowskiego, musi w normalnych warunkach prowadzić działalność w państwie macierzystym i wykonywać tam znaczną część swoich prac. Natomiast firma, która jest zarejestrowana w jednym państwie członkowskim, a prowadzi całą swoją działalność na terenie innego państwa członkowskiego, jest zobowiązana opłacać składki tam gdzie jest wykonywana praca. Wyjątki od tej zasady dotyczą pracowników delegowanych na okres do 12 miesięcy szczegóły znajdują się w rozporządzeniu 1408/71 „*W sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek i do członków ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie*”. (Patrz również na stronach internetowych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych <http://www.zus.pl/ue/ustalustaw.htm>)

e. Ograniczenia w swobodzie świadczenia usług

Niestety, odmiennie niż w przypadku swobody zakładania przedsiębiorstw, swoboda świadczenia usług jest ograniczona w okresach przejściowych. Okresy te, obecnie 2 letnie, (2004-2006) obowiązują Polaków na podstawie Traktatu Akcesyjnego, wyłącznie na terenie Niemiec i Austrii, tylko **w odniesieniu do pracowników**

delegowanych i tylko w odniesieniu do niektórych sektorów usługowych, głównie tych związanych z budownictwem. (więcej informacji w części poświęconej poszczególnym krajom UE).

f. Sektory charakteryzujące się największym zainteresowaniem polskich usługodawców

Mimo ograniczeń i przeszkód Polska znacząco zwiększa świadczenie usług w krajach UE. Wzrost ten wynika z faktu, że eksport usług polega nie tylko na świadczeniu przez usługodawców usług za granicą, ale także na świadczeniu usług zagranicznym firmom w Polsce. Doskonale wykwalifikowany personel oraz niskie koszty pracy powodują, że już teraz do Polski przenoszone są centra zarządzania i centra księgowe największych firm europejskich. W ten sposób Polska zaczyna eksportować, m.in. usługi księgowe i informatyczne.

Polacy świadcząc usługi za granicą specjalizują się m.in. w usługach budowlanych. Wprowadzenie przez Austrię i Niemcy okresów przejściowych w sektorze budowlanym można tłumaczyć m.in. obawą przed polskimi usługodawcami, którzy wykonują zlecenia taniej i często lepiej od ich niemieckich i austriackich odpowiedników.

Oprócz usług budowlanych istnieje duże zapotrzebowanie na polskich lekarzy, dentystów i pielęgniarki, będących dobrymi fachowcami, znającymi języki obce. Szerokie perspektywy eksportowe ma także sektor usług informatycznych. Nasi specjaliści już dziś są znani i poszukiwani przez firmy zagraniczne.

g. Podsumowanie

- Świadczenie usług odbywa się czasowo, na podstawie kontraktu (umowa o dzieło);
- Dotyczy to usługodawców działających na własny rachunek (samozatrudnienie) i delegujących pracowników;
- Świadczenie usług transgranicznie jest często korzystniejsze z punktu widzenia usługodawcy;
- Składki na ubezpieczenia społeczne opłaca się tam, gdzie wykonuje się „istotną działalność”(wyjątkowo uregulowano status pracowników delegowanych);
- Swoboda świadczenia usług podlega ograniczeniom w okresie przejściowym wyłącznie w RFN i Austrii i wyłącznie w odniesieniu do pracowników delegowanych.

III. GDZIE SZUKAĆ POMOCY I SZCZEGÓŁOWYCH INFORMACJI

Decydując się na świadczenie usług w innych państwach członkowskich UE, polscy przedsiębiorcy mogą liczyć na fachową pomoc i wsparcie finansowe.

1. PAKIET PROMOCJI EKSPORTU

W celu promocji eksportu polskich usług, administracja rządowa prowadzi szereg inicjatyw związanych z całościowym pakietem promocji eksportu.

Na pakiet ten składają się m.in.:

- **finansowe instrumenty wspierania eksportu** (ubezpieczenia kredytów eksportowych, dopłaty do oprocentowania tych kredytów, poręczenia i gwarancje na przedsięwzięcia proeksportowe, finansowanie kredytów eksportowych);
- **refundacja części kosztów** udziału w imprezach targowo - wystawienniczych oraz misjach gospodarczych;
- **pozostałe instrumenty** (działalność promocyjna wydziałów ekonomiczno-handlowych ambasad i konsulatów polskich za granicą, wspieranie organizacji Domów Polskich za granicą, dofinansowanie działań promocyjnych jak przedsięwzięcia wydawnicze, konferencje, seminaria i warsztaty poświęcone problematyce handlu zagranicznego).

2. SOLVIT

Przedsiębiorcy już napotykający na trudności mogą się także zwrócić do punktu SOLVIT. SOLVIT (z ang. „solve it” czyli „rozwiąż to”) jest systemem nieformalnego rozwiązywania problemów, na jakie napotykają przedsiębiorcy w ramach Rynku Wewnętrznego, wynikających z nieprawidłowego stosowania prawa wspólnotowego przez organy administracji publicznej. Jest to bardzo skuteczna metoda szybkiego rozwiązania problemu dotyczącego nieuzasadnionych ograniczeń w swobodach Rynku Wewnętrznego wprowadzanych przez administrację kraju docelowego. Sprawę można zgłosić telefonicznie lub elektronicznie. Polski oddział SOLVITu kontaktuje się z SOLVITem kraju, w którym przedsiębiorca ma biurokratyczne kłopoty. Zagraniczny SOLVIT wyjaśnia źródło problemu z administracją swojego kraju i w terminie 10 tygodni przedstawia rozwiązanie. Z tej formy pomocy z całą pewnością będą korzystać przedsiębiorcy, którzy delegują swoich pracowników na zagraniczne kontrakty w ramach swobody świadczenia usług. Jeżeli urzędnik wbrew prawu

unijnemu będzie żądał np. pozwolenia na pracę to najprościej złożyć skargę do SOLVITu.

W Polsce SOLVIT działa od 1 maja 2004 r. i wszelkie informacje można uzyskać na stronie <http://www.solvit.gov.pl>, e-mail: solvit@mg.gov.pl lub pod numerem telefonu **(0-22) 693 53 60**.

3. POLSKA AGENCJA ROZWOJU PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) udziela na szeroką skalę pomocy w rozwoju małym i średnim przedsiębiorstwom (MSP), jak również zajmuje się rozwojem regionalnym i promocją polskiego eksportu. Gromadząc informacje na temat przepisów prawa o działalności gospodarczej w Polsce i Unii Europejskiej, a także warunków dostępu do zamówień publicznych oraz programów wspierających rozwój gospodarki, PARP organizuje szkolenia, seminaria oraz konferencje, przekazując przedsiębiorcom zebrane informacje. Dodatkowo, PARP świadczy małym i średnim przedsiębiorstwom usługi doradcze w tym zakresie jak również w kwestii ubiegania się o pomoc publiczną.

Agencja wspiera udział MSP w targach promocyjnych lub reprezentuje je podczas targów i konferencji. Prowadząc krajowy system usług dla MSP, Agencja dysponuje wykazem podmiotów, które zapewniają należyte świadczenie usług doradczych, informacyjnych i finansowych. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości analizuje doświadczenia krajowe i zagraniczne z zakresie wspierania MSP, eksportu, wykorzystania nowych technik i technologii, wspierania rozwoju zasobów ludzkich i innych.

Wszelkie szczegółowe informacje znajdują się na stronie <http://www.parp.gov.pl>. Można również wysłać pytanie na adres e-mail: doradca@parp.gov.pl lub zadzwonić na infolinię **0801 33 22 02**.

4. EURO INFO CENTRES

Euro Info Centres (EIC) stanowią jeden z kluczowych elementów polityki wspierania małych i średnich przedsiębiorstw przez Komisję Europejską. EIC, kontaktujący się jednocześnie z przedstawicielami Komisji Europejskiej i przedsiębiorcami w całej Europie, są naturalnym pośrednikiem umożliwiającym instytucjom UE większą orientację w potrzebach przedsiębiorców. Z drugiej strony EIC służą małym i średnim przedsiębiorstwom jako źródło informacji o unijnych programach i możliwościach

pełnego wykorzystania potencjału Rynku Wewnętrznego. EIC istnieją przy różnych organizacjach wspierających rozwój gospodarczy, jak izby przemysłowo - handlowe, agencje rozwoju regionalnego i inne ośrodki działające na zasadzie non-profit. Euro Info Centres ściśle ze sobą współpracują komunikując się dzięki systemowi poczty elektronicznej, co gwarantuje szybkie przekazywanie informacji.

W Polsce Euro Info Centres koncentrują się na zwiększaniu konkurencyjności polskich przedsiębiorstw na rynku krajowym, jak również integracji małych i średnich przedsiębiorstw z Jednolitym Rynkiem Unii Europejskiej. Do zrealizowania tych celów Euro Info podejmują m.in. następujące działania:

- udzielanie informacji o unijnych programach realizowanych w Polsce i innych programach europejskich, dostępnych dla polskich firm lub instytucji;
- pomoc w znalezieniu partnerów do współpracy gospodarczej za pośrednictwem sieci EIC oraz Bureau de Rapprochement des Entreprises (BRE) Komisji Europejskiej;
- udzielanie szczegółowych informacji o podstawach prawnych oraz zasadach funkcjonowania Unii Europejskiej (w tym informacji o formalno-prawnych zasadach współpracy gospodarczej z partnerami z Unii, o normach i standardach towarowych, regulacjach prawa handlowego, etc.).

W Polsce działa aktualnie 18 Euro Info Centres, afiliowanych przy silnych i dynamicznych instytucjach wspierających małe i średnie przedsiębiorstwa (patrz załącznik nr 3).

IV. ŚWIADCZENIE USŁUG I ZAKŁADANIE PRZEDSIĘBIORSTW W WYBRANYCH KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ

1. NIEMCY

Jak wspomiano wcześniej Republika Federalna Niemiec wprowadziła ograniczenia dla polskich przedsiębiorstw świadczących usługi w tym kraju. Konieczność uzyskania pozwoleń na pracę dotyczy usług wymienionych w Załączniku XII Traktatu Akcesyjnego, w stosunku do których występują okresy przejściowe. Traktat Akcesyjny UE w oparciu o zastosowanie przepisów wewnętrznych w sprawie dostępu do rynku pracy, które będą mogły być utrzymane do siedmiu lat, pozwala Niemcom na utrzymanie w tym samym okresie przepisów wewnętrznych także w zakresie transgranicznego świadczenia usług. W sektorach, na które nałożono ograniczenia, usługodawcy mogą zatrudniać pracowników zagranicznych w Niemczech tylko w ramach wspomnianych uregulowań wewnętrznych i porozumień dwustronnych (umowy o delegowaniu pracowników zatrudnianych na zasadzie umowy o dzieło). Dodatkowo poziom zatrudnienia pracowników z Polski ograniczony jest przez kontyngenty. **Uwaga! Ograniczenie te nie dotyczą usługodawców samodzielnie wykonujących zlecenie (samozatrudnienie).**

Wykaz prac w Niemczech objętych regulacjami przejściowymi według Załącznika XII do Traktatu:

<i>Sektor</i>	<i>Kod NACE¹, chyba że wskazany inaczej</i>
Usługi budowlane, włączając w to pokrewną działalność	45.1 do 4; Działalność wymieniona w załączniku do dyrektywy 96/71/WE ²
Sprzątanie i czyszczenie obiektów	74.70 Sprzątanie i czyszczenie obiektów
Inne usługi	74.87 Wyłącznie działalność dekoratorów wnętrz

Usługi budowlane wraz z działalnością pokrewną, są pojęciem bardzo ogólnym. Strona Niemiecka poinformowała, że zakres ww. branż związanych z budownictwem, ograniczonych swobodą świadczenia usług, został wymieniony w Rozporządzeniu RFN dotyczącym firm budowlanych (patrz załącznik nr 4). Interpretację Załącznika XII do Traktatu Akcesyjnego przyjmuje się więc na podstawie tego Rozporządzenia

¹ NACE: patrz 31990 R 3037: Rozporządzenie Rady (EEC) nr 3037/90 z dnia 9 października 1990 w sprawie statystycznej klasyfikacji działalności gospodarczej we Wspólnocie Europejskiej (Dz.U. L 293 z 24.10.1990, str. 1), ostatnio zmienione przez 32002 R 0029: Rozporządzenie Komisji (WE) nr 29/2002 z dnia 19.12.2001 r. (Dz.U. L 6 z 10.1.2002, str. 3).

² Patrz Załącznik 3. Okresy przejściowe w swobodzie świadczenia usług, Załącznik do Dyrektywy 96/71/WE

oraz wspomianej wyżej Dyrektywy 96/71 (Załącznik nr 4). Trzeba jednak pamiętać, że wydobycie górnicze (w odróżnieniu od prac budowlanych specjalistycznych firm górniczych, np. budowania szybów i tuneli) nie podlega ograniczeniom. Podobnie usługi obróbki metali (bez montowania i demontowania elementów prefabrykowanych) podlegają swobodzie świadczenia usług. We wszystkich innych sektorach, np. działalności specjalistów technologii informacyjno - komunikacyjnej lub usług doradczych (consulting) świadczenie usług nie podlega żadnym ograniczeniom. W sytuacji wątpliwości, czy świadczenie danej usługi podlega ograniczeniom wynikającym z okresów przejściowych, polski przedsiębiorca może zwrócić się do **Urzędu Pracy w Duisburgu** z prośbą o wyjaśnienie. Udzielenie odpowiedzi jest bezpłatne. Kontakt: Arbeitsamt Duisburg, Duissernplatz 15, 47051 Duisburg **tel. +49 (0203) 302-389**, fax **+49 (0203) 302-443 i +49 (0203) 302 773** oraz na stronie internetowej **<http://www.arbeitsamt.de>**.

a. Świadczenie usług poprzez samozatrudnienie

Obywatele polscy, jako obywatele UE, mają prawo do bezwizowego wjazdu do Niemiec w każdym uznanym przez prawo UE celu pobytu i będą mogli przebywać do trzech miesięcy bez pozwolenia na pobyt. Mają oni jednak obowiązek niezwłocznie po przybyciu powiadomić o swoim pobycie urząd ds. cudzoziemców, jeżeli przewidywany czas pobytu miałby przekraczać jeden miesiąc.

Podstawą świadczenia usługi jest umowa pomiędzy polskim samozatrudnionym przedsiębiorcą a kontrahentem. Wniosek o pozwolenie na pobyt z prawem do świadczenia usług składa się w niemieckim urzędzie ds. cudzoziemców (Ausländeramt), właściwym dla miejsca zamieszkania, przedkładając m.in. następujące dokumenty:

- umowa pomiędzy polskim samozatrudnionym przedsiębiorcą a kontrahentem;
- w zależności od rodzaju przewidywanych prac: świadectwa i zaświadczenia o wykształceniu zawodowym oraz odbytej praktyce zawodowej;
- dodatkowo mogą być wymagane: umowa najmu lub kupna lokalu, ubezpieczenie, referencje, kapitał gwarancyjny.

W przypadku zawodów rzemieślniczych, regulowanych przepisami Ustawy o rzemiośle (Handwerksordnung, w skrócie HwO), wprowadzone jest rozróżnienie na rzemiosło właściwe, wymienione w załączniku „A” ustawy oraz zawody pokrewne rzemiosłu właściwemu, zawarte w załączniku „B” (np. suszenie budynków, kładzenie

podłóg). Dla prowadzenia działalności rzemieślniczej trzeba uzyskać, w zależności od wykonywanego zawodu wpis do rejestru rzemiosła właściwego (Handwerksrolle), względnie wpis na listę zakładów z działalnością zbliżoną do rzemieślniczej. Osoba mająca wykonywać zawód (zawody) wskazane w załączniku „A” winna uzyskać z miejscowej izby rzemieślniczej kartę rzemieślniczą (Handwerkskarte). W tym celu należy przedłożyć dokumenty świadczące o posiadanych kwalifikacjach zawodowych w formie świadectw, dyplomów i zaświadczeń o praktyce zawodowej (przetłumaczone na język niemiecki). Kwalifikacje mogą być uznane poprzez udokumentowanie sześcioletniej samodzielnej praktyki w danym zawodzie lub sześcioletniej pracy, również w tym zawodzie, na stanowisku kierownika zakładu. W przypadku odbycia trzyletniego, konkretnego i uznawanego przez państwo kształcenia zawodowego, lub odbycia pięcioletniej praktyki jako pracownik zależny, ww. okres może być skrócony do lat trzech. Przynależność do izb rzemieślniczych jest obowiązkowa, podobnie jak opłacanie w nich składki członkowskiej.

W odniesieniu do kwestii ubezpieczenia społecznego – jest ono opłacane w państwie, na którego terytorium osoba prowadzi działalność, nawet jeżeli zamieszkuje na terytorium innego państwa członkowskiego. W kwestii podatku dochodowego od osób fizycznych – w przypadku, gdy samozatrudniony przebywa w kraju świadczenia usługi do 183 dni w roku - ma on prawo wybrać kraj, w którym chce płacić podatki (Polska lub kraj świadczenia usługi).

b. Świadczenie usług w ramach delegowania pracowników

Świadczenie usług budowlanych w Niemczech podlega postanowieniom polsko - niemieckiej umowy z 1990 r., (Umowa o oddelegowaniu pracowników polskich przedsiębiorstw do realizacji umów o dzieło z dnia 16 września 1994 Dz. U. 94.98.474) zgodnie z którą polska firma budowlana może być jedynie podwykonawcą generalnego wykonawcy z siedzibą w Niemczech. Podstawą realizacji usługi przez delegowanych pracowników jest kontrakt lub umowa o dzieło z przedsiębiorcą niemieckim. Na podstawie kontraktu, polski przedsiębiorca określa ilość osób niezbędnych do realizacji umowy wraz z uzasadnieniem, a następnie w polskim Ministerstwie Gospodarki i Pracy (Departament Administrowania Obrotem) składa wniosek na otrzymanie limitu zatrudnienia w ramach tzw. kontyngentu rocznego. Okres obliczeniowy dla podziału wyznaczonego limitu (kontyngentu) trwa od 1 października do 30 września kolejnego roku. Aktualny kontyngent, dzielony pomiędzy

blisko 500 polskich firm budowlanych, składa się z limitu podstawowego i uzupełniającego, którego wysokość jest uzależniona od sytuacji na niemieckim rynku pracy. Następnie polski przedsiębiorca składa do Urzędu Pracy w Duisburgu (Agentur für Arbeit) umowę z niemiecką firmą, zgodę Ministerstwa Gospodarki i Pracy na przyznany limit, zakres prac oraz imienną listę pracowników. Delegowani pracownicy powinni być specjalistami. 10% składu delegacji mogą stanowić osoby niewykwalifikowane, w uzasadnionych przypadkach ten procent może być większy. W skład kontyngentu wchodzi pracownicy wyspecjalizowani i niewykwalifikowani, również kontraktowi usługodawcy. Personel kluczowy nie jest wliczany do kontyngentu, musi jednak działać na podstawie zezwolenia o pracę i posiadać kartę pobytu. Opłata za zezwolenia na pracę pobierana jest z góry. Zezwolenie na pracę jest ściśle związane z miejscem wykonywania kontraktu. Pracownicy delegowani (do 12 miesięcy) przez okres delegowania są zwolnieni z obowiązku składowego w Niemczech na podstawie dokumentu E-101, dawniej – D/PL oraz mają prawo do korzystania z niemieckiej opieki medycznej na podstawie druku E-111.

Strona niemiecka stosuje kwotowanie w odniesieniu do swoich przedsiębiorstw, polegające na tym, że ilość cudzoziemców zatrudnionych przez daną firmę uzależniona jest od wielkości firmy. Ponadto tzw. „nowe landy” (z terenu dawnej NRD) wyłączone są z możliwości świadczenia usług przez polskich usługodawców.

Powyższe przepisy częściowo nie dotyczą konserwatorów zabytków. Mogą oni być generalnymi wykonawcami, nie obowiązują ich też kwotowanie ani regionalizacja.

c. Samozatrudnienie w ramach swobody działalności gospodarczej

Podjęcie przez obywatela polskiego działalności gospodarczej w RFN jest prawnie możliwe, ale uzależnione od uznania przez administrację niemiecką, że przewidywana działalność będzie przynosić dochody zapewniające odpowiednie warunki do egzystencji oraz możliwość wnoszenia opłat na świadczenia socjalne.

Planowaną działalność zgłasza się, w formie Gewerbe - Anmeldung, do niemieckiego urzędu ds. gospodarczych (Gewerbeamt).

Dla podjęcia niektórych rodzajów działalności, np. dla wykonywania usług gastronomicznych wymagane jest uprzednie uzyskanie pozwolenia (koncesji). W przypadku większości usług potrzebne jest uzyskanie z izby rzemieślniczej (Handwerkskammer) karty rzemieślniczej (Handwerkskarte). O zgłoszeniu

działalności gospodarczej powiadamiana jest miejscowa Izba Przemysłowo - Handlowa (Industrie und Handelsakammer) i urząd skarbowy.

W przypadku działalności rzemieślniczej istnieje obowiązek zgłoszenia do izby rzemieślniczej, skąd po rejestracji otrzymuje się odpowiednie zaświadczenie (Handwerkskarte lub Gewerbekarte).

d. Zakładanie przedsiębiorstw w Niemczech

Usługodawca może również rozważyć możliwość założenia własnego przedsiębiorstwa na terenie Niemiec. Przedsiębiorca może skorzystać z usług agenta, który ma swoją siedzibę w Niemczech. W zamian za odpowiednią prowizję agent poszuka na miejscowym rynku usługobiorców dla przedsiębiorcy. Jego działalność może być bardzo szeroka, od akwizycji, poprzez obserwacje działań konkurencji na rynku, do ochrony marki polskiego przedsiębiorcy.

Zgłoszenia działalności gospodarczej dokonuje się na specjalnym formularzu (Gewerbe-Anmeldung) w Urzędzie ds. Gospodarczych (Gewerbeamt), właściwym dla miejsca siedziby przedsiębiorstwa.

Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością jest najpowszechniejszą formą prawną dla prowadzenia działalności gospodarczej w Niemczech. Minimalny kapitał zakładowy dla spółki z o.o. wynosi 25 000 €. Spółka może zostać zgłoszona do rejestracji, gdy przedsiębiorca wpłaci minimum połowę kapitału zakładowego.

Przed rozpoczęciem postępowania administracyjnego należy sprawdzić we właściwej izbie przemysłowo - handlowej ewentualną konieczność uprzedniego uzyskania koncesji/pozwolenia dla przewidywanej działalności. Jeśli spółka chce prowadzić prace, dla których potrzebne są uprawnienia zawodowe, konieczne jest wdrożenie postępowania przed izbą rzemieślniczą. Osoby z Polski mogą być zatrudniane zarówno w spółce, jak i w oddziale, jeśli zostaną zaliczone do personelu kluczowego, opisanego powyżej.

Przedsiębiorcy z Polski mogą zakładać w Niemczech również spółki osobowe:

- cywilną (Gesellschaft bürgerlichen Rechts);
- jawną (offene Handelsgesellschaft);
- komandytową (Kommanditgesellschaft).

Wszelkie szczegółowe informacje i pomoc w eksportowaniu usług do Niemiec można uzyskać w Polsko - Niemieckiej Izbie Przemysłowo-Handlowej (<http://www.ihk.pl>) i Wydziale Ekonomiczno - Handlowym Ambasady RP w Niemczech (patrz załącznik).

2. AUSTRIA

Świadczenie usług w Austrii nie jest związane z koniecznością zarejestrowania oddziału w tym kraju, ale rejestracja zwiększa szanse polskiego usługodawcy np. na wygranie przetargu. Austriacki rynek podlega ograniczeniom i okresom przejściowym podobnie jak w Niemczech w zakresie świadczenia usług transgranicznie. Do usług zawartych w załączniku XII Traktatu Akcesyjnego należą:

Sektor	Kod NACE, chyba że wskazany inaczej
Usługi związane z ogrodnictwem	01.41
Cięcie, rzeźbienie i wykańczanie kamienia	26.7
Ręczny wyrób elementów z metalu i części tych elementów	28.11
Usługi budowlane, włączając w to pokrewną działalność	45.1 do 4; Działalność wymieniona w Załączniku do dyrektywy 96/71/WE
Działalność związana z ochroną	74.60
Sprzątanie i czyszczenie obiektów	74.70
Pielęgnowanie w domu	85.14
Praca społeczna i działalność świadczona bez zakwaterowania	85.32

W odniesieniu do wymienionych sektorów usługowych objętych okresem przejściowym obowiązuje prawo krajowe. Aktualnie większość polskich firm usługowych występuje na rynku austriackim w charakterze podwykonawców.

a. Świadczenie usług poprzez samozatrudnienie

Polski usługodawca pragnący rozpocząć działalność na własny rachunek nie ma obowiązku posiadania zezwolenia na pracę. Jest to najprostsza forma działalności gospodarczej w tym kraju. Należy również podkreślić, że w przypadku przedsiębiorców osobiście realizujących zlecenie nie obowiązują ograniczenia i okresy przejściowe wymienione w załączniku XII do Traktatu Akcesyjnego.

Ustawa o działalności gospodarczej (Gewerbeordnung) wskazuje cztery warunki niezbędne do podjęcia takiej działalności w Austrii: niekaralność; pełnoletność, posiadanie miejsca lokalizacji działalności oraz posiadanie kwalifikacji wymaganych przy działalności reglamentowanej. Dodatkowo, przedsiębiorca musi w swoim kraju legalnie świadczyć konkretną usługę.

Działalność reglamentowana (reglamentiere Gewerbe) wymaga uzyskania poświadczonych kwalifikacji zawodowych (Befähigungsnachweis). Do jej prowadzenia potrzebna jest specjalna decyzja z odpowiedniego urzędu dzielnicowego.

Można również wystąpić o decyzje Federalnego Ministra Gospodarki i Pracy (Anerkennung), wydawaną w oparciu o unijne przepisy o uznawaniu kwalifikacji lub równego traktowania działalności. Tego typu działalność obejmuje 82 obszarów. Jednakże większość zawodów (ok. 1000) nie podlega żadnym dodatkowym ograniczeniom. Są one wykonywane przez 90 % wszystkich samozatrudnionych. Prowadzenie działalności rzemieślniczej (Handelwerk) uzależnione jest od zdania egzaminu mistrzowskiego.

b. Transgraniczne świadczenie usług poprzez delegowanie pracowników

Przedsiębiorca, który decyduje się na świadczenie usług transgranicznie poprzez delegowanie pracowników musi być przygotowany na ograniczenie wprowadzone w Traktacie Akcesyjnym dla tego typu działalności. Obowiązują tutaj specjalne regulacje (przynajmniej do 30 kwietnia 2006 r.) ograniczające swobodę transgranicznego świadczenia usług.

W sektorach zliberalizowanych (tj. nienależących do branż wrażliwych) przedsiębiorcy z nowych krajów członkowskich muszą posiadać tzw. unijne potwierdzenie oddelegowania (EU - Entsendebestätigung) wystawiane przez regionalne urzędy pracy. Urząd pracy wystawia potwierdzenie dla pracownika oddelegowanego do pracy w Austrii, który jest zatrudniony w polskiej firmie przynajmniej od roku, na czas nieokreślony.

W sektorach „branż wrażliwych” oddelegowanie polskich pracowników dopuszczalne jest jedynie po otrzymaniu pozwolenia na zatrudnienie (Beschäftigungsbewilligung) lub zezwolenia na oddelegowanie (Entsendebewilligung). Wniosek o udzielenie zezwolenia na oddelegowanie musi złożyć właściciel przedsiębiorstwa, w którym polski pracownik ma świadczyć usługi lub osoba będąca zleceniodawcą zagranicznego pracodawcy.

c. Swoboda zakładania przedsiębiorstw

Polskie przedsiębiorstwo może założyć w Austrii biuro informacyjne, filię lub oddział. Najprostszą formą organizacyjno - prawną prowadzenia działalności jest spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (GmbH – Gesellschaft mit beschränkter Haftung). Spółka, posiadając osobowość prawną, jest zakładana na podstawie umowy między wspólnikami w formie aktu notarialnego. Kapitał założycielski takiej spółki wynosi minimum 35 000 €, co najmniej połowa musi być wniesiona w gotówce, a reszta w postaci aportu rzeczowego. Wymagane jest również dokonanie wyceny wniesionych

wkładów rzeczowych przez rewidenta. Udziałowcy odpowiadają jedynie do wysokości wniesionych wkładów. Prawo austriackie wymaga ustanowienia zarządu spółki, zgromadzenia wspólników i fakultatywnie rady nadzorczej. Przedsiębiorcy zakładający spółkę GmbH muszą zarejestrować ją w odpowiednim, zależnym od siedziby spółki urzędzie skarbowym oraz otrzymać numer identyfikacji podatkowej (Steuernummer). Dodatkowo, przedsiębiorstwa współpracujące z przedsiębiorstwami w innych krajach UE muszą otrzymać numer identyfikacyjny na potrzeby podatku VAT.

Więcej informacji na temat świadczenia usług transgranicznie i prowadzenia działalności gospodarczej na terenie Austrii można uzyskać w **Wydziale Ekonomiczno - Handlowym Ambasady RP w Wiedniu**, e-mail: **info@handelsratpolen.at**

3. IRLANDIA

Irlandia jest krajem atrakcyjnym dla prowadzenia własnej działalności gospodarczej ze względu na szybki rozwój gospodarczy, niskie podatki oraz język (angielski, jeden z najpopularniejszych języków obcych wśród Polaków).

Aby rozpocząć prowadzenie działalności gospodarczej w Irlandii, przedsiębiorca potrzebuje zezwolenia - tzw. **business permission**. Można je uzyskać w irlandzkim Ministerstwie Sprawiedliwości (Ministry of Justice). Wniosek należy złożyć w Immigration Division, Department of Justice, Equality and Law Reform określając, w jakiej formie będzie prowadzona działalność oraz wskazując, w jaki sposób przedsiębiorca przyczyni się do zwiększania konkurencyjności ekonomicznej i handlowej Irlandii. Do wniosku dołącza się biznesplan, kopię ważnego paszportu, zaświadczenie o niekaralności oraz zaświadczenie o zarejestrowaniu na komisariacie policji irlandzkiej.

Decyzję ministerstwa przedsiębiorca otrzymuje po miesiącu od złożenia kompletu potrzebnych dokumentów. Zezwolenie na prowadzenie własnej firmy w Irlandii po raz pierwszy wydawane jest na okres 12 miesięcy. Każde kolejne zezwolenie jest ważne przez okres 5 lat. W przypadku odmowy wydania zezwolenia na rozpoczęcie prowadzenia działalności, można złożyć odwołanie.

Decydując się na prowadzenie działalności w Irlandii nie bez znaczenia jest fakt, że Irlandia (podobnie jak Wielka Brytania) zadeklarowała otwarcie swojego rynku dla polskich pracowników z dniem 1 maja 2004 r. Z tego względu usługodawca może zatrudnić w swoim przedsiębiorstwie również Polaków nie należących do tzw. personelu kluczowego.

Dodatkowe informacje na temat prowadzenia działalności gospodarczej i świadczenia usług na terenie Irlandii można znaleźć na stronach internetowych irlandzkiego Ministerstwa Sprawiedliwości - <http://www.justice.ie> lub Ministerstwa Gospodarki - <http://www.entemp.ie>, albo otrzymać je w Ambasadzie RP w Dublinie <http://www.polishembassy.ie>; e-mail: commercialoffice@dublin.polishembassy.ie.

V. ZNOSZENIE OGRANICZEŃ I BARIER W ŚWIADCZENIU USŁUG W RAMACH RYNKU WEWNĘTRZNEGO

Przedsiębiorcy podejmujący działalność gospodarczą lub świadczący usługi transgranicznie w różnych państwach członkowskich napotykają na bariery i ograniczenia, które uniemożliwiają im współzawodnictwo na Rynku Wewnętrznym. Jest to szczególnie uciążliwe dla małych i średnich przedsiębiorstw, które według statystyk dominują w sektorze usług. Rezygnują one często z potencjalnych możliwości, jakie daje im Rynek Wewnętrzny, ponieważ nie mają środków na przeprowadzenie oceny ryzyka prawnego, jakie występuje w związku z prowadzeniem działalności usługowej w innych państwach członkowskich ani na radzenie sobie ze złożonymi procedurami administracyjnymi. Komisja Europejska świadoma tych barier i ich negatywnych skutków dla całej gospodarki europejskiej (jej potencjału wzrostowego, konkurencyjności, tworzenia miejsc pracy) przedstawiła w lipcu 2002 r. Raport o Stanie Rynku Wewnętrznego Usług (COM [2002] 441 final). Raport zawierał obszerną listę barier, wskazał na ich wspólne cechy oraz dokonał wstępnej analizy ich wpływu na gospodarkę. We wnioskach Komisja stwierdziła, że istnieje ogromna rozbieżność między wizją zintegrowanej gospodarki unijnej, a rzeczywistością oraz, że cel wytyczony przez Radę Europejską w Lizbonie w 2000 r., aby gospodarka Unii Europejskiej stała się najbardziej konkurencyjną gospodarką na świecie do 2010 r., nie będzie osiągnięty, jeżeli nie zostaną w bliskiej przyszłości wprowadzone daleko idące zmiany w funkcjonowaniu rynku usług.

Przedstawiony przez Komisję **projekt Dyrektywy horyzontalnej o usługach na Rynku Wewnętrznym** powinien z założenia przyczynić się do usunięcia barier na rynku usług poprzez m.in.:

- przyjęcie reguły państwa pochodzenia;
- uproszczenie procedur administracyjnych, którym poddawani są usługodawcy;
- wprowadzenie procedur elektronicznych i usunięcie szeregu wymagań stawianych usługodawcom.

Projekt Dyrektywy ma na celu zapewnienie usługodawcy i usługobiorcy **większej pewności prawnej** przy jednoczesnym ułatwieniu świadczenia usług, zakładania

przedsiębiorstw i korzystania z usług. W tym celu nakłada na państwa członkowskie, m.in. obowiązek wprowadzenia systemu umożliwiającego **dopełnienie formalności potrzebnych do świadczenia usług w jednym miejscu i w formie elektronicznej lub na odległość.**

Projekt wprowadza w odniesieniu do świadczenia usług **regułę państwa pochodzenia.** Oznacza to, że względem usługodawcy świadczącego usługi na terenie innego państwa członkowskiego Wspólnoty stosowane są przepisy państwa jego siedziby, na tym państwie spoczywa też obowiązek zapewnienia jakości i bezpieczeństwa świadczonej usługi. Projekt reguluje ugruntowane w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości prawo usługobiorcy do korzystania z usługi.

Dalszej liberalizacji korzystania ze swobody działalności gospodarczej mają służyć, m.in. zawarte w projekcie przepisy dotyczące zezwoleń na prowadzenie działalności gospodarczej. Zezwolenia mają być ograniczone do niezbędnego minimum, a istniejące mają spełniać ugruntowane w orzecznictwie kryteria niedyskryminacji i proporcjonalności.

VI. ZAKOŃCZENIE

Swoboda transgranicznego świadczenia usług jak również zakładania przedsiębiorstw w ramach Rynku Wewnętrznego otwierają przed polskimi usługodawcami ogromne możliwości. Niestety, w niektórych państwach po rozszerzeniu Unii Europejskiej wciąż istnieją ograniczenia, które wraz z okresami przejściowymi pracowników swobodnym przepływie pracowników utrudniają polskim przedsiębiorcom eksport usług. Jednakże z całą pewnością prace prowadzone nad projektem dyrektywy o usługach na Rynku Wewnętrznym i wszelkie inicjatywy komplementarne w obszarze usług podejmowane na szczeblu wspólnotowym wymuszą na krajach członkowskich przynajmniej częściową likwidację najbardziej uciążliwych barier, m.in. dla przedsiębiorców polskich eksportujących usługi do krajów Unii Europejskiej.

VII. ZAŁĄCZNIKI

1. ADRESY WYDZIAŁÓW EKONOMICZNO-HANDLOWYCH AMBASAD RP W UE³

<p>Austria Wydział Ekonomiczno-Handlowy I Radca Krzysztof Jakubiszyn</p>	<p>Botschaft der Republik Polen Büro des Handelsrates Titlgasse 15 1130 Wien, Osterreich</p>	<p>Tel.: 00431/877-83-41, 877-63-42 Fax: 00431/877-35-97 e-mail: info@handelsratpolen.at</p>
<p>Belgia/Luksemburg Wydział Ekonomiczno-Handlowy I Radca Jerzy Michałowski</p>	<p>Ambassade de la Republique de Pologne Bureau de Conseiller Commercial 18, Avenue de l'Horizon 1150 Bruxelles, Belgique</p>	<p>Tel.: 00322/771-68-15 Fax: 00322/771-18-39 e-mail: info@poleconomie.be</p>
<p>Cypr Wydział Ekonomiczno-Handlowy Radca Wiktor Anselm</p>	<p>Commercial Counsellor`s Office of the Embassy of the Republic of Poland 11, Acharnon Str, 2027 Strovolos 1511 Nicosia, Cyprus</p>	<p>tel. 00 357/22-427-00-77 fax: 00 357/22-51-06-11 e-mail: wans@cytanet.com.cy</p>
<p>Czechy Wydział Ekonomiczno-Handlowy Radca- Minister Bernard Błaszczyk</p>	<p>Commercial Counsellor`s Office of the Embassy of the Republic of Poland ul. Hradesinska 1931/58 101 00 Praha 10</p>	<p>Tel: 00420/271-73-23-42 Fax: 00420/272-73-54-42 e-mail: weh@weh.cz</p>
<p>Dania Wydział Ekonomiczno-Handlowy I Radca Ryszard Kowalski</p>	<p>Commercial Counsellor`s Office of the Embassy of the Republic of Poland Ryvangs Alle 46, 2900 Copenhagen-Hellerup, Denmark</p>	<p>Tel.: 004539/62-26-33 62-29-67 Fax: 004539/62-25-54 e-mail: mail@brh-dania.dk</p>
<p>Finlandia Wydział Ekonomiczno-Handlowy Radca Bolesław Kościukiewicz</p>	<p>Embassy of the Republic of Poland Office of the Commercial Counsellor Risto Rytin tie 7 00570 Helsinki, Finland</p>	<p>Tel.: 003589/ 684-72-40, 684-91-88 Fax: 003589/684-89-07 e-mail: commercial@poland.inet.fi</p>
<p>Estonia Wydział Ekonomiczno-Handlowy Radca Sławomir Strzałkowski</p>	<p>Commercial Counsellor`s Office of the Embassy of the Republic of Poland Narva mnt 9A 10 503 Tallin P.O. Box 240</p>	<p>Tel. 00 372/660-43-78 Fax. 00 372/660-43-80 e-mail: poola@poola.ee</p>
<p>Francja Biuro Radcy Ekonomiczno-Handlowego Radca Minister Andrzej Szteliga</p>	<p>Ammbassade de la Republique de Pologne Bureau du Conseiller Economique et Commercial 86, rue de la Faisanderie 75116 Paris, France</p>	<p>Tel.: 0033/1-45-04-10-20 45-04-12-49 Fax: 0033/1-45-04-63-17 e-mail: weh@weh.ambassade.pologne-org.net</p>

³ Dane na czerwiec 2004

Konsulat Generalny RP w Lyonie I Sekretarz Przemysław Tomkowiak	Consulat General de la Republique de Pologne a Lyon, Consul Commercial 79, rue Crillon, 69458 LYON, France	Tel.: 0033/4-78-93-14-85 Fax: 00 334 7893-5637
<i>Grecja</i> Wydział Ekonomiczno-Handlowy I Radca Maria Bienias	Embassy of the Republic of Poland, Office of the Commercial Counsellor 1, Kondoleonodos Street 15452 Paleo Psychoco-Athenes, Greece	Tel.: 0030210/672-61-76 Fax: 0030210/672-19-52 e-mail: wehateny@ath.forthnet.gr
<i>Hiszpania</i> Wydział Ekonomiczno-Handlowy I Radca Mirosław Węglarczyk	Embajada de la Republica Polonia Oficina del Consjero Commercial de Polonia Av. Del Dr. Arce, 25 28002 Madrid, España	Tel.: 003491/590-12-80 56-443-36 Fax: 003491/561-51-08 e-mail: comercial@polonia.es comercial1@polonia.es
<i>Holandia</i> Wydział Ekonomiczno-Handlowy Radca Andrzej Madej	Embassy of the Republic of Poland Commercial Counsellor`s Office Van Lennepweg 51 2597 Lg den Haag, Netherlands	Tel.: 003170/306-99-44 306-99-47 sekr. 306-99-46 RH Fax: 003170/354-39-66 e-mail: eh@wehhaga.nl
<i>Irlandia</i> Wydział Ekonomiczno-Handlowy Radca Jerzy Bartosik	Polish Trade representative 4 The Vicarage, St John`s Road Dublin 4, Ireland	Tel.: 003531/269-13-70 Fax: 003531/269-76-62 e-mail: brh@dublin.polishembassy.ie
<i>Litwa</i> Wydział Ekonomiczno-Handlowy Radca Jolanta Rydzewska	Commercial Counsellor`s Office of the Embassy of the Republic of Poland Vasario 16-osios 14/2 LT-01 107 Wilno	Tel: 00370/52-61-79-60 Fax: 00370/52-61-06-86 e-mail: info@weh-wilno.lt
<i>Łotwa</i> Wydział Ekonomiczno-Handlowy Radca Rościsław Karpiński	Commercial Counsellor`s Office of the Embassy of the Republic of Poland 2a Elisabetes Riga LV-1340 Latvia	Tel: 00371/70-39-751 Fax: 00371/70-39-755 e-mail: weh@poltrade.lv
<i>Portugalia</i> Wydział Ekonomiczno-Handlowy I Sekretarz, p.o. Kierownika Piotr Ruciński	Embaixada da Republica da Polonia Escritorio do Conselheiro Comercial Avenida da Republica 9-7° 1050 Lisboa, Portugal	Tel.: 0035121/352-61-70 352-61-71 Fax: 0035121/352-61-74 e-mail: brh.lizbona@mail.telepac.pt
<i>Republika Federalna Niemiec</i> Wydział Ekonomiczno-Handlowy Ambasady RP w Berlinie Ambasador Tytularny Józef Olszyński	Botschaft der Republik Polen Aussenstelle Berlin Handelsabteilung Glinkastr.5-7 10117 Berlin Deutschland	Tel. 004930/220-21-71, 229-27-39 sekr. fax: 004930/229-24-51 e-mail: info@wirtschaft-polen.de
Wydział Ekonomiczno-Handlowy I Radca Danuta Dominiak-Woźniak	Botschaft der Republik Polen Büro des Handelsrates An der Alteburger Mühle 6 50968 Köln, Deutschland	Tel. 0049221/34-99-0; 34-99-11/12 sekr. Fax: 0049221/34-99-10 e-mail: info-koeln@wirtschaft-polen.de

Konsulat Generalny RP w Hamburgu Radca Joachim Tannhauser	Generalkonsulat der Republik Polen Wirtschafts- und Handelsabteilung Grundgensstr. 20 22309 Hamburg, Bundesrepublik Deutschland	Tel. 004940/631-1-81, 631-20-91, 631 68 04 Fax: 004940/632-50-30 e-mail: info.hamburg@wirtschaft-polen.de
Konsulat Generalny RP w Lipsku Radca Rafał Żmijewski	Generalkonsulat der Republik Polen Wirtschafts- und Handelsabteilung Gerberstr. 14/ 411-412, 04105 Leipzig, Bundesrepublik Deutschland	Tel.: 0049341/980-02-81 Fax: 0049341/980-20-43 e-mail: info.leipzig@wirtschaft-polen.de
Konsulat Generalny RP w Monachium Radca Rafał Wolski	Generalkonsulat der Republik Polen Wirtschafts- und Handelsabteilung Ismaninger Str. 62a, 81675 Munchen Bundesrepublik Deutschland	Tel.: 004989/418-60-846, 418-60-842 Fax: 004989/47-13-18 e-mail: info.muenchen@wirtschaft-polen.de
<i>Słowacja</i> Wydział Ekonomiczno-Handlowy Radca- Minister Andrzej Tymkowski	Commercial Counsellor`s Office of the Embassy of the Republic of Poland ul. Zelena 6 814 26 Bratislava	Tel: 00421/25-443-27-44 Fax: 00421/25-443-20-07 e-mail: weh@polamb.sk
<i>Słowenia</i> Wdział Ekonomiczno-Handlowy Radca Grażyna Chrażykiewicz	Commercial Counsellor`s Office of the Embassy of the Republic of Poland Cesta 27 Aprila 37 1000 Lubliana Slovenia	Tel: 00386/1-426-14-48 Fax: 00386/1-426-05-05 e-mail: utrspoljskie@sid.net
<i>Szwecja</i> Wydział Ekonomiczno-Handlowy I Radca Grzegorz Gawin	Embassy of the Republic of Poland' Commercial Counsellor`s Office Friggagatan 4 114-27 Stockholm, Sweden	Tel:00468/453-84-34 sek. 453-84-20 453-84-35- RH Fax: 00468/21-61-88 e-mail: info@polcommerce.com
<i>Węgry</i> Wydział Ekonomiczno-Handlowy I Radca Cezary Beczkiewicz	Commercial Counsellor`s Office of the Embassy of the Republic of Poland Stefania ut 65 H-1143 Budapest	Tel: 00361/251-46-77 Fax: 00361/252-92-89 e-mail: ambpl-weh@axelero.hu
<i>Wielka Brytania</i> Wydział Ekonomiczno-Handlowy Radca Minister Piotr Kozerski	Embassy of the Republic of Poland' Commercial Counsellor`s Office 15, Devonshire Street London W1N 2AR, Great Britain	Tel.: 0044207/580-74-72 /580-54-81 Fax: 0044207/323-01-95 e-mail: weh@ polishemb-trade.co.uk
<i>Włochy</i> Wydział Ekonomiczno-Handlowy Radca Minister Artur Dmochowski	Ambasade de la Republique de Pologne Bureau du Conseiller Commercial Via Olona 2/4 00198 Roma, Italia	Tel.:003906/884-02-73; 854-11-28 Fax:003906/85-53-391 e-mail: info@infopolonia.it
Konsulat Generalny RP w Mediolanie Radca Ewa Dolińska-Markowska	Consolato Generale della Repubblica di Polonia, Section Commerciale Corso Vercelli 66, 20145 Milano, Italia	Tel. 00392/400-95-443 Fax: 00392/405-303 e-mail: economia@infopolonia.it

Przedstawicielstwo RP przy UE w Brukseli Ambasador Marek Grela I Radca Małgorzata Mika-Bryska Radca Adam Orzechowski	Commercial and Customs Section Mission of the Republic of Poland the UE Avenue de Tervuren 282-284 1150 Bruxelles	Tel. 0032/2-77-77-200 Radca M. Mika-Bryska 00322 7777-322 Radca A. Orzechowski 0032/2-77-77-279 B. Nieciak 0032/2-77-77-218 I. Idzikowska 0032/2-77-77-258 Fax: 00322/77-77-298 e-mail: mail@pol-mission-eu.be
Przedstawicielstwo RP przy WTO w Genewie Radca – Minister Wiesław Karsz	Mission permanente de la Republic de Pologne aupres de l'ONU 15, chemin de l'Ancienne Routw 1218 Grand-Saconnex, Geneve	Tel.: 004122/710-97-97, 710-97-02, 710-97-09 Fax: 004122/710-97-99 e-mail: mission.pwto@ties.itu.ch

2. PRZYDATNE STRONY INTERNETOWE

a. swoboda świadczenia usług i zakładania przedsiębiorstw

http://www.europa.eu.int/comm/internal_market/services_en.htm

http://www.europa.eu.int/comm/internal_market/en/services/services/index.htm

http://www.europa.eu.int/comm/internal_market/en/services/establ/index.htm

http://www.europa.eu.int/comm/internal_market/business/practicalinfo_en.htm

<http://www.citizens.eu.int>

b. okresy przejściowe

<http://www.europa.eu.int/eures> > swobodny przepływ; uregulowania przejściowe

http://www.social.gouv.fr/htm/dossiers/accueil_ressort_ue/elargissement.pdf

<http://www.bmwa.bund.de/Navigation/Arbeit/auslaenderbeschaeftigung.html>

<http://www.workingintheuk.gov.uk>

http://europa.eu.int/comm/employment_social/free_movement/index_en.htm

a. informacje dodatkowe

BELGIA

Belgijska Rada Handlu Zagranicznego <http://www.obcebdbh.be>

Ministerstwo Finansów <http://www.minfin.fgov.be>

Ministerstwo Spraw Zagranicznych <http://www.diplobel.fgov.be>

DANIA

Invest in Denmark <http://www.investindk.dk>

HISZPANIA

Hiszpański Instytut do Spraw Handlu Zagranicznego <http://www.portal-icex.com>

PORTUGALIA

<http://www.investinportugal.org>

<http://www.portugal.org>

<http://www.icep.pt>

GRECJA

Hellenic Center for Investment <http://www.elke.gr>

LUKSEMBURG

Izba Handlowa e-mail: chamcom@cc.lu

HOLANDIA

Niderlandzko-Polska Izba Gospodarczej e-mail: nl_kvkhth@wxs.nl

WIELKA BRYTANIA

British-Polish Chamber of Commerce: <http://www.bpcc.org.pl>

3. EURO INFO CENTRES

<p>Euro Info Centre PL 405 przy <u>Funduszu Współpracy</u> ul. Górnośląska 4a, 00-444 Warszawa, Tel.: 0-22 450 99 39, 622 84 05; Fax: 0-22 622 03 78, e-mail: euroinfo@cofund.org.pl</p>	<p>Euro Info Centre PL 411 przy <u>Podlaskiej Fundacji Rozwoju Regionalnego</u>, ul. Starobojarska 15, 15-073 Białystok, Tel. 0-85 740 86 78, Fax: 0-85 740 86 85, e-mail: euroinfo@pfr.bialystok.pl</p>
<p>Euro Info Centre PL 406 przy Fundacji "<u>Kaliski Inkubator Przedsiębiorczości</u>", ul. Częstochowska 25, 62-800 Kalisz, Tel.: 0-62 767 23 43; Tel./Fax: 0-62 502 35 75, e-mail: euroinfo@kip.kalisz.pl</p>	<p>Euro Info Centre PL 412 przy <u>Górnośląskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A.</u>, ul. Wita Stwosza 31, 40-042 Katowice, Tel.: 0-32 257 95 40, 257 95 28, Fax: 0-32 257 95 29, e-mail: euroinfo@garr.com.pl</p>
<p>Euro Info Centre PL 407 przy Zachodniopomorskim Stowarzyszeniu Rozwoju Regionalnego, ul. Kolumba 86, 70-035 Szczecin, Tel.: 0-91 433 02 20, Fax: 0-91 433 02 66, e-mail: euroinfo@aci.com.pl</p>	<p>Euro Info Centre PL 413 przy <u>Izbie Przemysłowo-Handlowej w Krakowie</u> ul. Floriańska 3, 31-019 Kraków, Tel.: 0-12 422 89 07, Fax: 0-12 422 55 67, e-mail: eicpl413@iph.krakow.pl</p>
<p>Euro Info Centre PL 408 przy <u>Staropolskiej Izbie Przemysłowo-Handlowej</u>, ul. Sienkiewicza 53, 25-002 Kielce, Tel.: 0-41 368 02 78, 344 43 92, Fax: 0-41 368 02 78, 344 43 92, e-mail: eickielce@siph.com.pl</p>	<p>Euro Info Centre PL 414 przy <u>Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S. A.</u>, ul. Kopernika 4, 87-100 Toruń, Tel.: 0-56 658 89 50, Fax: 0-56 658 89 51, e-mail: eic_torun@narda.org.pl</p>
<p>Euro Info Centre PL 409 przy <u>Dolnośląskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A.</u>, ul. Wysockiego 10, 58-300 Wałbrzych, Tel.: 0-74 843 49 10, Fax: 0-74 842 35 66 e-mail: eic@darr.pl</p>	<p>Euro Info Centre PL 415 przy <u>Stowarzyszeniu "Wolna Przedsiębiorczość"</u>, ul. Matejki 6, 80-232 Gdańsk, Tel.: 0-58 347 03 40, Fax: 0-58 347 03 41, e-mail: poczta@euroinfo.gda.pl</p>
<p>Euro Info Centre PL 410 przy <u>Stowarzyszeniu Promocji Przedsiębiorczości</u>, ul. Słowackiego 7a, 35-060 Rzeszów, Tel./Fax 0-17 852 49 75, e-mail: euro@intertele.pl</p>	<p>Euro Info Centre PL 416 przy <u>Lubelskiej Fundacji Rozwoju</u>, ul. Rynek 7, 20-111 Lublin, Tel.: 0-81 534 50 02, Fax: 0-81 534 50 02, e-mail: eic@lfr.lublin.pl</p>

Euro Info Centre PL 417 przy Fundacji Inkubator, ul. Piotrkowska 143, 90-434 Łódź Tel.: 0-42 636 34 69, Fax: 0-42 633 87 13, e-mail: euoinfo@inkubator.org.pl	Euro Info Centre PL 418 przy Konsorcjum Stowarzyszenia "Promocja Przedsiębiorczości" oraz Izby Gospodarczej Śląsk, ul. 1 Maja 30 a, 45-355 Opole Tel/fax.: 0-77 454 90 10, e-mail: biuro@eic.opole.pl
--	---

4. USŁUGI OBJĘTE OKRESEM PRZEJŚCIOWYM

a. Dyrektywa 96/71/WE dotycząca delegowania pracowników

**DYREKTYWA 96/71/WE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY
z dnia 16 grudnia 1996 r.
dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług**

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,
uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, w szczególności jego Artykuł 57 ustęp 2 oraz Artykuł 66,

uwzględniając wniosek Komisji⁴,

uwzględniając opinię Komitetu Ekonomiczno-Społecznego⁵,

działając zgodnie z procedurą ustanowioną w Artykule 189b Traktatu⁶,

a także mając na uwadze, co następuje:

- 1) na mocy Artykułu 3 litera c) Traktatu jednym z celów Wspólnoty jest zniesienie przeszkód między Państwami Członkowskimi w swobodnym przepływie osób i usług;
- 2) po zakończeniu okresu przejściowego na mocy Traktatu zabronione są wszelkie ograniczenia w zakresie świadczenia usług, oparte o przynależność państwową lub warunek posiadania miejsca stałego zamieszkania;
- 3) realizacja rynku wewnętrznego stwarza dynamiczne zmieniające się otoczenie dla świadczenia usług poza granicami państwowymi, zachęcając wzrastającą liczbę przedsiębiorstw do czasowego delegowania pracowników w celu wykonywania pracy na terytorium innego Państwa Członkowskiego niż to, na terenie którego są zatrudnieni;
- 4) świadczenie usług może polegać albo na wykonywaniu prac przez przedsiębiorstwo na własny rachunek i pod własnym kierownictwem w ramach umowy zawartej między tym przedsiębiorstwem i odbiorcą usług, albo na wynajęciu pracowników innemu przedsiębiorstwu w ramach umowy prawa publicznego lub prywatnego;
- 5) promocja świadczenia usług ponad granicami państwowymi wymaga uczciwej konkurencji i środków gwarantujących poszanowanie praw pracowniczych;
- 6) wykraczający poza granice państwowe stosunek pracy stwarza problemy w zakresie ustawodawstwa stosowanego w dziedzinie stosunków pracy; w interesie stron należy ustalić warunki regulujące planowany stosunek pracy;
- 7) Konwencja Rzymska z dnia 19 czerwca 1980 r. o prawie właściwym dla zobowiązań umownych⁷, podpisana przez dwanaście Państw Członkowskich, weszła w życie w większości Państw Członkowskich z dniem 1 kwietnia 1991 r.;
- 8) Artykuł 3 niniejszej Konwencji przewiduje, jako zasadę ogólną, swobodny wybór prawa przez strony; w przypadku braku wyboru, zgodnie z Artykułem 6 ustęp 2 umowa regulowana jest przez prawo państwa, w którym pracownik realizujący umowę wykonuje normalnie swą pracę, nawet jeśli jest czasowo delegowany do innego państwa, lub jeśli pracownik nie wykonuje normalnie swej pracy w jednym i tym samym państwie - przez prawo państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo zatrudniające pracownika, o ile nie wynika z całości okoliczności, że kontrakt łączy ściślejsze więzi z innym państwem i w takim wypadku stosuje się prawo tego innego państwa;
- 9) zgodnie z Artykułem 6 ustęp 1 niniejszej Konwencji, wybór przez strony prawa nie może pociągać za sobą pozbawienia pracownika ochrony, gwarantowanej przez przepisy bezwzględnie obowiązujące, które na mocy ustępu 2 niniejszego Artykułu byłyby stosowane w przypadku braku wyboru;
- 10) Artykuł 7 niniejszej Konwencji przewiduje, pod pewnymi warunkami, możliwość nadania mocy obowiązującej na równi z uznanym i stosowanym prawem, obowiązującym przepisom prawnym innego państwa, w szczególności zaś Państwa Członkowskiego, na którego terytorium pracownik został tymczasowo delegowany;

⁴ Dz.U. nr C 225 z 30.08.1991, str. 6. i

Dz.U. nr C 187 z 9.07.1993, str. 5.

⁵ Dz.U. nr C 49 z 24.02.1992, str. 41.

⁶ Opinia Parlamentu Europejskiego z dnia 10 lutego 1993 r. (Dz.U. WE nr C 72 z 15.03.1993, str. 78), wspólne stanowisko Rady z dnia 3 czerwca 1996 r. (Dz.U. WE nr C 220 z 29.07.1996, str. 1) i decyzja Parlamentu Europejskiego z dnia 18 września 1996 r. (Dz.U. WE nr C 320 z 28.10.1996, str. 73). Decyzja Rady z dnia 24 września 1996 r.

⁷ Dz.U. nr L 266 z 9.10.1980, str. 1.

- 11) zgodnie z zasadą pierwszeństwa prawa wspólnotowego, wyrażoną w jej Artykule 20, niniejsza Konwencja nie wpływa na stosowanie przepisów, które w szczególnych przypadkach rozstrzygają konflikty prawne w zakresie umownych stosunków zobowiązaniowych, a które są lub będą zawarte w aktach wydawanych przez instytucje Wspólnot Europejskich lub w ustawach krajowych, zharmonizowanych w wyniku wykonania tych aktów;
- 12) prawo wspólnotowe nie stanowi przeszkody dla Państw Członkowskich w stosowaniu ich ustawodawstwa lub zbiorowych układów pracy zawartych przez pracodawców i pracowników w stosunku do wszystkich osób zatrudnionych nawet tymczasowo na ich terytorium, mimo że ich pracodawca prowadzi działalność gospodarczą w innym Państwie Członkowskim; prawo wspólnotowe nie zabrania Państwom Członkowskim stosowania odpowiednich środków w celu zagwarantowania przestrzegania tych zasad;
- 13) przepisy prawne Państw Członkowskich powinny być koordynowane w taki sposób, aby określały jądro przepisów bezwzględnie obowiązujących dla ochrony minimalnej, które w kraju przyjmującym powinny być przestrzegane przez pracodawców delegujących tymczasowo pracowników do pracy na terytorium Państwa Członkowskiego, w którym świadczone są usługi; taka koordynacja może być zapewniona jedynie przez prawo wspólnotowe;
- 14) „podstawowe rozwiązania” jasno określonych przepisów ochronnych, powinny być uwzględniane przez świadczącego usługi, bez względu na okres delegowania pracownika;
- 15) należy przewidzieć, że w pewnych jasno określonych przypadkach prac montażu i/lub instalacji, przepisy dotyczące minimalnej stawki płac i minimalnego okresu płatnego urlopu rocznego nie mają zastosowania;
- 16) należy zapewnić pewną elastyczność w stosowaniu przepisów dotyczących minimalnej stawki płac i minimalnego okresu płatnych urlopów rocznych; jeśli okres delegowania nie przekracza jednego miesiąca, Państwa Członkowskie mogą, pod pewnymi warunkami, odstąpić od przepisów dotyczących minimalnej stawki płac lub przewidzieć możliwość odstępstwa poprzez umowy zbiorowe; w przypadku niewielkiej pracy do wykonania, Państwa Członkowskie mogą odstąpić od przepisów dotyczących minimalnej stawki płac i minimalnego okresu płatnych urlopów rocznych;
- 17) bezwzględnie obowiązujące przepisy w zakresie ochrony minimalnej, które pozostają w mocy w kraju przyjmującym nie powinny stanowić przeszkody dla stosowaniu korzystniejszych dla pracowników warunków zatrudnienia;
- 18) należy przestrzegać zasady, zgodnie z którą przedsiębiorstwa prowadzące działalność gospodarczą poza Wspólnotą nie powinny być traktowane w sposób bardziej uprzywilejowany niż przedsiębiorstwa prowadzące działalność gospodarczą na terytorium Państwa Członkowskiego;
- 19) bez wpływu na inne przepisy prawa wspólnotowego, niniejsza dyrektywa nie pociąga za sobą obowiązku uznawania prawnego przedsiębiorstw pracy tymczasowej, ani nie wyklucza stosowania przez Państwa Członkowskie ich ustawodawstwa dotyczącego wynajmowania pracowników oraz przedsiębiorstw pracy tymczasowej przedsiębiorstwom nie prowadzącym działalności na ich terytorium, ale działającym w ramach świadczenia usług;
- 20) niniejsza dyrektywa nie wpływa na umowy zawarte przez Wspólnotę z państwami trzecimi, ani na prawodawstwo Państw Członkowskich dotyczące dostępu do ich terytorium osób świadczących usługi z państw trzecich; niniejsza dyrektywa nie ma również wpływu na krajowe prawodawstwo związane z wjazdem, pobytem i zatrudnieniem pracowników państw trzecich;
- 21) rozporządzenie Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczeń socjalnych w stosunku do osób zatrudnionych i członków ich rodzin przemieszczających się wewnątrz Wspólnoty⁸, ustala przepisy mające zastosowanie w odniesieniu do świadczeń i składek w ramach zabezpieczenia społecznego.
- 22) niniejsza dyrektywa nie ma wpływu na stosowanie prawa Państw Członkowskich dotyczącego zbiorowych działań na rzecz obrony interesów zawodowych;
- 23) właściwe organy Państw Członkowskich powinny współpracować ze sobą przy stosowaniu niniejszej dyrektywy; Państwa Członkowskie powinny przewidzieć odpowiednie środki na wypadek niezastosowania się do niniejszej dyrektywy;
- 24) ważne jest zagwarantowanie właściwego stosowania niniejszej dyrektywy i w tym celu należy wprowadzić ściślejszą współpracę pomiędzy Komisją i Państwami Członkowskimi;
- 25) najpóźniej pięć lat od daty przyjęcia niniejszej dyrektywy, Komisja powinna dokonać przeglądu szczegółów realizacji niniejszej dyrektywy, w celu zaproponowania w razie potrzeby niezbędnych zmian,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

⁸ Dz.U. nr L 149 z 5.07.1971, str. 2. Rozporządzenie ostatnio zmienione rozporządzeniem (WE) nr 3096/95 (Dz.U. nr L 335 z 30.12.1995, str. 10).

Artykuł 1
Zakres stosowania

1. Niniejszą dyrektywa stosuje się do przedsiębiorstw prowadzących działalność w Państwie Członkowskim, które w ramach świadczenia usług poza jego granicami delegują pracowników zgodnie z ust. 3 na terytorium innego Państwa Członkowskiego.
2. Niniejszej dyrektywy nie stosuje się do przedsiębiorstw marynarki handlowej w odniesieniu do personelu pływającego.
3. Niniejszą dyrektywę stosuje się wówczas, gdy przedsiębiorstwa wymienione w ust. 1 podejmują następujące środki, wybiegające poza granice państwowe:
 - a) delegują pracowników na własny rachunek i pod swoim kierownictwem na terytorium Państwa Członkowskiego, w ramach umowy zawartej między przedsiębiorstwem delegującym a odbiorcą usług, działającym w danym Państwie Członkowskim, o ile istnieje stosunek pracy pomiędzy przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w ciągu okresu delegowania lub;
 - b) delegują pracowników do zakładu albo przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorców na terytorium Państwa Członkowskiego, o ile istnieje stosunek pracy między przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w ciągu okresu delegowania lub;
 - c) jako przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencja wynajmująca personel wynajmuje pracownika przedsiębiorstwu, prowadzącemu działalność gospodarczą lub działającemu na terytorium Państwa Członkowskiego, o ile przez cały okres delegowania istnieje stosunek pracy pomiędzy przedsiębiorstwem pracy tymczasowej lub agencją wynajmującą a pracownikiem.
4. Przedsiębiorstwa prowadzące działalność w państwie nieczłonkowskim nie mogą być traktowane w sposób bardziej uprzywilejowany niż przedsiębiorstwa prowadzące działalność w Państwie Członkowskim.

Artykuł 2
Definicja

1. Dla celów niniejszej dyrektywy określenie „pracownik delegowany” oznacza pracownika, który przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium innego Państwa Członkowskiego, niż państwa w którym zwyczajowo pracuje. Dla celów niniejszej dyrektywy przyjmuje się definicję pracownika, którą stosuje się w prawie Państwa Członkowskiego, na terytorium którego pracownik jest delegowany.

Artykuł 3
Warunki zatrudnienia

1. Państwa Członkowskie zapewnią, że bez względu na to jakie prawo stosuje się w odniesieniu do stosunku pracy, przedsiębiorstw, o których mowa w art. 1 ust. 1, będą gwarantowały pracownikom delegowanym na ich terytorium warunki zatrudnienia, obejmujące następujące zagadnienia, które w Państwie Członkowskim, gdzie wykonywana jest praca, ustalone są przez:
 - przepisy prawne, rozporządzenia lub przepisy administracyjne i/lub
 - umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane w rozumieniu ust. 8, o ile dotyczą one rodzajów działalności wymienionych w Załączniku:
 - a) maksymalne okresy pracy i minimalne okresy wypoczynku;
 - b) minimalny wymiar płatnych urlopów rocznych;
 - c) minimalne stawki płacy, wraz ze stawką za nadgodziny; niniejszy podpunkt nie ma zastosowania do uzupełniających zakładowych systemów emerytalnych;
 - d) warunki wynajmu pracowników, w szczególności przez przedsiębiorstwa zatrudnienia tymczasowego;
 - e) zdrowie, bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy;
 - f) środki ochronne stosowane w odniesieniu do warunków zatrudnienia kobiet ciężarnych lub kobiet tuż po urodzeniu dziecka, dzieci i młodzieży;
 - g) równość traktowania mężczyzn i kobiet, a także inne przepisy w zakresie niedyskryminacji.

Dla celów niniejszej dyrektywy pojęcie minimalnej stawki płacy, o której mowa w ust. 1 lit. c) jest zdefiniowane przez prawo krajowe i/lub przez praktykę Państwa Członkowskiego, na którego terytorium pracownik jest delegowany.

2. W przypadku wstępnego montażu i/lub pierwszej instalacji wyrobów na dostawę wyrobów stanowiących nieodłączną część umowy, a które są niezbędne do uruchomienia dostarczonych wyrobów i wykonywane przez wykwalifikowanych i/lub wyspecjalizowanych robotników z przedsiębiorstwa dostawczego,

ust. 1 lit. b) i c) nie stosuje się, jeśli okres delegowania nie przekracza ośmiu dni. Przepisu tego nie stosuje się do działań w dziedzinie prac budowlanych wymienionych w Załączniku.

3. Państwa Członkowskie mogą, po konsultacji z przedstawicielami pracodawców i pracowników, zgodnie ze zwyczajami i praktykami panującymi w każdym Państwie Członkowskim, zdecydować o niestosowaniu pierwszego akapitu ust. 1 lit. c) w przypadkach, o których mowa w art. 1 ust. 3 lit. a) i b), jeśli okres delegowania nie przekracza jednego miesiąca.

4. Państwa Członkowskie mogą zgodnie z krajowym ustawodawstwem i/lub praktykami postanowić o przyznaniu odstępstw od pierwszego akapitu ust. 1 lit. c) w przypadkach, o których mowa w art. 1 ust. 3 lit. a) i b), jak również decyzję Państwa Członkowskiego w rozumieniu ust. 3 niniejszego artykułu poprzez układy zbiorowe w rozumieniu ust. 8 niniejszego artykułu, dotyczących jednego lub większej liczby sektorów działalności, jeśli okres delegowania nie przekracza jednego miesiąca.

5. Państwa Członkowskie mogą przewidzieć możliwość przyznania odstępstwa od pierwszego akapitu ust. 1 lit. b) i c) w przypadkach, o których mowa w art. 1 ust. 3 lit. a) i b) ze względu na niewielki zakres prac do wykonania. Państwa Członkowskie, które korzystają z uprawnienia, o którym mowa w pierwszym akapicie, ustalą kryteria jakie zadania mające być wykonane powinny spełniać, aby mogły być uznane za „posiadające niewielki zakres”.

6. Okres delegowania jest obliczany na podstawie okresu odniesienia obejmującego jeden rok, licząc od rozpoczęcia delegowania. Przy jego obliczaniu uwzględnione zostaną wszystkie okresy wcześniejsze, w których dane stanowisko pracy było obsadzone przez pracownika delegowanego.

7. Ust. 1-6 nie będą stanowić przeszkody dla stosowania korzystniejszych dla pracowników warunków zatrudnienia. Dodatki właściwe delegowaniu należy uważać za część płacy minimalnej, o ile nie są wypłacane z tytułu zwrotu wydatków faktycznie poniesionych na skutek delegowania, takich jak koszty podróży, żywienia i zakwaterowania.

8. Określenie „umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane” oznacza umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe, które powinny być przestrzegane przez wszystkie przedsiębiorstwa w danym obszarze geograficznym, zawodzie lub przemyśle.

W przypadku braku systemu uznawania zbiorowych umów lub orzeczeń arbitrażowych za powszechnie stosowane w rozumieniu pierwszego akapitu, Państwa Członkowskie mogą, jeśli tak zadecydują, oprzeć się na:

- umowach zbiorowych lub orzeczeniach arbitrażowych, które są powszechnie stosowane do wszystkich podobnych przedsiębiorstw w danym obszarze geograficznym, zawodzie lub przemyśle, i/lub
- umowach zbiorowych, które zostały zawarte przez najbardziej reprezentatywne w skali kraju organizacje przedstawicieli pracodawców i pracowników są stosowane na całym terytorium kraju, o ile ich zastosowanie w stosunku do przedsiębiorstw, o których mowa w art. 1 ust. 1 gwarantuje, równość traktowania w przypadku dziedzin, o których mowa w pierwszym akapicie ust. 1 niniejszego artykułu, wymienionych przedsiębiorstw i innych przedsiębiorstw, o których mowa w niniejszym akapicie a znajdujących się w podobnej sytuacji.

W rozumieniu niniejszego artykułu równość traktowania ma miejsce wówczas, gdy przedsiębiorstwa krajowe w podobnej sytuacji:

- podlegają w danym miejscu lub sektorze tym samym obowiązkom co przedsiębiorstwa delegujące w odniesieniu do dziedzin wymienionych w pierwszym akapicie ust. 1, oraz
- od których wymaga się spełnienia powyższych obowiązków z tym samym skutkiem.

9. Państwa Członkowskie mogą przewidzieć, że przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 1 muszą zagwarantować pracownikom, o których mowa w art. 1 ust. 3 lit. c) warunki mające zastosowanie do pracowników tymczasowych w Państwie Członkowskim, na terytorium którego wykonywana jest praca.

10. Niniejsza dyrektywa nie stanowi przeszkody w stosowaniu przez Państwa Członkowskie, w oparciu o zasadę równego traktowania, zgodnie z Traktatem i w odniesieniu do przedsiębiorstw krajowych:

- warunków zatrudnienia dotyczących dziedzin innych niż wskazane w pierwszym akapicie ust. 1 w przypadku przepisów polityki publicznej;
- warunków pracy i zatrudnienia ustalonych w umowach zbiorowych lub orzeczeniach arbitrażowych w rozumieniu ust. 8 i dotyczących innych rodzajów działalności niż wymienione w załączniku.

Artykuł 4

Współpraca w dziedzinie informacji

1. Dla celów realizacji niniejszej dyrektywy, Państwa Członkowskie, zgodnie z krajowym prawodawstwem i/lub praktyką, wyznaczają jedno lub więcej biur łącznikowych lub jeden lub więcej kompetentnych oddziałów krajowych.

2. Państwa Członkowskie powinny przewidzieć współpracę pomiędzy urzędami, które zgodnie z prawodawstwem krajowym są odpowiedzialne za nadzorowanie warunków pracy i zatrudnienia, o których

mowa w art. 3. Współpraca owa będzie polegać w szczególności na udzielaniu przez powyższe urzędy informacji na temat wynajmowania pracowników wraz z informacjami o wyraźnych wykroczeniach lub o domniemanych przypadkach nielegalnej działalności wykraczającej poza granice państwowe.

Komisja i urzędy, o których mowa w pierwszym akapicie będą ściśle współpracować w celu zbadania wszelkich trudności, które mogłyby powstać przy stosowaniu art. 3 ust. 10.

Wzajemna pomoc w zakresie administracji będzie świadczona bezpłatnie.

3. Każde Państwo Członkowskie podejmie stosowne środki, aby informacje dotyczące warunków pracy i zatrudnienia, o których mowa w art. 3 były powszechnie dostępne.

4. Każde Państwo Członkowskie powiadomi inne Państwa Członkowskie oraz Komisję o biurach łącznikowych i/lub właściwych organach, o których mowa w ust. 1.

Artykuł 5

Środki

Państwa Członkowskie podejmą odpowiednie środki na wypadek nieprzestrzegania niniejszej dyrektywy.

Państwa zapewnią w szczególności, aby pracownicy i/lub ich przedstawiciele dysponowali odpowiednimi procedurami gwarantującymi wykonanie zobowiązań przewidzianych przez niniejszą dyrektywę.

Artykuł 6

Właściwość sądu

Aby zapewnić możliwość dochodzenia przed sądem prawa do warunków pracy i zatrudnienia, zagwarantowanego w art. 3, w Państwie Członkowskim, na którego terytorium jest lub był delegowany pracownik, może być wszczęte postępowanie sądowe, z zastrzeżeniem w danym wypadku prawa do wszczęcia postępowania sądowego w innym Państwie Członkowskim, zgodnie z istniejącymi umowami międzynarodowymi o właściwościach sądu.

Artykuł 7

Wykonanie

Państwa Członkowskie wprowadzą w życie ustawy, rozporządzenia i przepisy administracyjne konieczne do wykonania niniejszej dyrektywy najpóźniej do dnia 16 grudnia 1999 r. i niezwłocznie powiadomią o tym Komisję.

W przypadku wprowadzenia w życie przez Państwa Członkowskie wspomnianych środków, powinny one zawierać odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie to powinno towarzyszyć ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia określone są przez Państwa Członkowskie.

Artykuł 8

Przegląd Komisji

Najpóźniej do dnia 16 grudnia 2001 r. Komisja sprawdzi działanie niniejszej dyrektywy w celu zaproponowania Radzie w razie potrzeby niezbędnych zmian.

Artykuł 9

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do Państw Członkowskich.

Sporządzono w Brukseli, dnia 16 grudnia 1996 r.

ZAŁĄCZNIK

Wymienione w art. 3 ust. 1 pierwszy akapit rodzaje działalności obejmują wszystkie prace związane z budową, naprawą, utrzymaniem, przeróbką lub rozbiórką budowli, a przede wszystkim następujące prace:

1. wykopy
2. roboty ziemne
3. prace budowlane w węższym znaczeniu
4. montowanie i demontowanie elementów prefabrykowanych
5. wyposażanie lub instalowanie

6. przebudowa
7. renowacja
8. naprawy
9. demontowanie
10. rozbiórka
11. konserwacja
12. utrzymywanie (prace malarskie i porządkowe)
13. ulepszanie.

b. Rozporządzenie Republiki Federalnej Niemiec dotyczące firm budowlanych

Rozporządzenie dotyczące firm budowlanych, w których należy wspierać całoroczne zatrudnienie (Rozporządzenie dotyczące firm budowlanych) Z dnia 28 października 1980 r. (BGBl I str. 2033)

ostatnie zmiany wprowadzono poprzez

art. 3 ustawy o nowej regulacji dotyczącej popierania całorocznego zatrudnienia w firmach budowlanych z dnia
23 listopada 1999 r. (BGBl I str. 2230)

§ 1 Firmy, których dotyczy rozporządzenie

(1)¹⁾ Całoroczne zatrudnienie w firmach budowlanych należy popierać poprzez wynagrodzenia „zimowe” i „zimowe wyrównania” w firmach i oddziałach firm, które przede wszystkim oferują usługi budowlane (§21 I ust. I III księgi kodeksu socjalnego).

(2)²⁾ Firmy i oddziały firm w myśl ust. I to takie, w których w szczególności wykonuje się następujące prace:

1. prace uszczelniające i zabezpieczające przed wilgocią;
2. adaptacje i prace melioracyjne, jak np. odwadnianie gruntów i urbanizacja terenów, łącznie z oczyszczaniem rowów i faszynowaniem, układaniem systemów odwadniających oraz przygotowaniem systemów śluzowych i urządzeń odwadniających;
3. usuwanie części azbestowych z budowli i ich elementów;
4. suszenie obiektów, czyli prace, w których poprzez działanie bezpośrednio na strukturę muru wysusza się go, również przy wykorzystaniu tworzyw sztucznych i środków chemicznych lub też poprzez instalację kondensatorów;
5. prace związane z betonem i żelbetonem, łącznie z pracami związanymi z ochroną betonu i jego modernizacją oraz z uzbrojeniem;
6. prace wiertnicze;
7. budowa studni;
8. chemiczne utwardzanie gruntów;
9. prace izolacyjne (np. izolacja przed ciepłem, zimnem, hałasem, poprawiająca i tłumiąca dźwięk), łącznie z instalacją konstrukcji nośnych, jak również prace związane z kolacją techniczną -szczególnie przy systemach technicznych i pojazdach ziemnych, powietrznych i wodnych;
10. prace ziemne, do których należy budowa dróg, melioracja, rekultywacja, budowa wałów, budowa zabezpieczeń przed lawinami i rwącymi potokami, budowa obiektów sportowych oraz ekranów
11. dźwiękochłonnych i umocnień przy drogach;
12. prace jastrychowe, np. prace, przy których używa się cementu, bitumu, anhydrytu, magnezytu, gipsu, tworzyw sztucznych i tym podobnych materiałów;
13. prace fasadowe;
14. prace budowlane z elementów gotowych: instalacja lub złożenie gotowych elementów budowlanych, modernizacja, utrzymanie i zmiana obiektów budowlanych. Również: produkcja
15. gotowych elementów, jeżeli są one składane lub instalowane w większej części przez tą firmę, przez inny zakład tego samego przedsiębiorstwa lub w przypadku fuzji - bez naruszenia formy prawnej - przez firmę udziałowca. Nie została tutaj ujęta produkcja gotowych elementów z betonu i drewna służących do tworzenia budowli drewnianych oraz elementów izolacyjnych w trwałych, nieruchomych i na stałe urządzonych miejscach pracy - zakładach stacjonarnych: § 2 nr 12 pozostaje niezmienny;
16. prace paleniskowe i budowa pieców;
17. prace związane z układaniem glazury, terakoty, płyt i mozaiki;
18. fugowanie przy budowlach, szczególnie fugi w murze licowym i w łączeniach pomiędzy
19. poszczególnymi elementami zabudowy a murem, jak również trwałe plastyczne i elastyczne fugi
20. wszelkiego rodzaju;
21. prace przy konstrukcjach z żelaza, betonu i stali oraz układanie i wmurowywanie cegieł szklanych;
22. prace związane z układaniem szyn;
23. produkcja materiałów, których nie można składować: jak np. mieszanki betonowe i zaprawy (beton do transportu i gotowa zaprawa), jeżeli większość produkcji przewidziana jest do zaopatrzenia obiektów budowlanych przez własną firmę, przez inny zakład tego samego przedsiębiorstwa lub w przypadku fuzji - bez naruszenia formy prawnej - do zaopatrzenia obiektu budowlanego firmy przynajmniej jednego udziałowca;
24. prace na wysokości;
25. prace związane z zabezpieczeniem elementów drewnianych przy częściach budowy;
26. prace kanałowe (studzienki);

27. prace murarskie;
28. prace katarowe;
29. układanie (również głębinowe) rur i kabli, przeciskanie przez glebę;
30. prace związane z budową tuneli i szybów;
31. prace związane z przygotowaniem szalunków;
32. budowa kominów;
33. prace strzałowe, rozbiórkowe i porządkujące; nie zostają ujęte firmy zajmujące się rozbiórką i ściąganiem wraków, których głównym zadaniem jest zdobycie surowców lub ponowne przetwarzanie materiałów rozbiórkowych;
34. prace związane ze zginaniem i splataniem elementów stalowych, jeżeli służą do wykonania innych usług budowlanych tej firmy, lub jeżeli są wykonywane na budowie;
35. prace sztachetowe;
36. prace związane z kamieniarstwem;
37. prace drogowe, w tym: prace kamieniarskie, prace związane z układaniem asfaltu, betonu, z
38. pracami przy drogach „czarnych”, pracami związanymi z układaniem kostki brukowej różnego rodzaju lub oznakowaniem jezdni; poza tym produkcja i przystosowanie mieszanek - jeżeli większa ich część przeznaczona jest do wykorzystania we własnej firmie, w innym zakładzie tego samego przedsiębiorstwa lub w przypadku fuzji - bez naruszenia formy prawnej - do zaopatrzenia obiektu budowy należącego do przynajmniej jednego udziałowca;
39. prace związane z wałowaniem dróg;
40. prace sztukatorskie, tynkarskie, gipsowe i związane ze ścianami Rabbitza, łącznie z instalowaniem konstrukcji nośnych i podkładów pod tynk;
41. prace związane z lastriko;
42. prace budowlane naziemne i podziemne;
43. montaż na sucho; np. w przypadku ścian, podwieszanych sufitów, zabudowań; łącznie z instalacją konstrukcji nośnych i podkładów pod tynk;
44. układanie wykładzin w połączeniu z innymi usługami budowlanymi;
45. wynajem maszyn budowlanych wraz z obsługą, jeżeli ten wynajem maszyn i personelu służy do
46. wykonania usług budowlanych; 38a.prace związane z łączonym systemem ocieplania;
47. prace związane z budową wodociągów, stacji uzdatniania wody, obiektów związanych z wodą (np. budowa dróg wodnych, zbiorników wodnych, obiektów śluzowych);
48. prace stolarskie i związane z budową z drewna, które wykonywane są w ramach prac stolarskich;
49. ustawianie dźwigów budowlanych.

(3) Do firm lub oddziałów firm w myśl ust. 1 *zalicza* się również:

1. firmy zajmujące się ustawianiem rusztowań;
2. firmy zajmujące się dekarstwem.

(4) Poza tym do firm i oddziałów firm w myśl ust. 1 *zalicza* się również takie, które zajmują się ogrodnictwem i architekturą krajobrazu i w których wykonywane są następujące prace:

1. przygotowanie ogrodów, parków i terenów zielonych;
2. przygotowanie całych obiektów zielonych przy nowo wybudowanych obiektach mieszkalnych, obiektach państwowych, w szczególności przy szkołach, szpitalach, pływalniach, obiektach przy drogach, autostradach i dworcach, jak również przy lotniskach i koszarach;
3. obsadzanie wałów, hałd, zboczy oraz budowa faszyn;
4. prace inżynieryjno biologiczne wszelkiego rodzaju;
5. obsadzenia ochronne wszelkiego rodzaju;
6. prace związane z drenowaniem;
7. prace melioracyjne;
8. prace związane z uzbrojeniem i rekultywacją.

(5)⁴⁾ Firmy i oddziały firm w rozumieniu ust. 1 nie są objęte pomocą związaną z wspieraniem całorocznego zatrudnienia w firmach budowlanych, jeżeli należą do którejś z oddzielnych lub ważnych grup, w przypadku których ich wciągnięcie w ten program zgodnie z ustępami 2-4 nie ożywiłoby kwestii całorocznego zatrudnienia.

⁴⁾ Ustęp 1 zmieniony przez 2.G do zmiany AFG w zakresie budownictwa z dnia 15.12.1995 (BGBl II str. 1809; ust. 1 zmieniony przez ustawę dot. nowych zasad wspierania całorocznego zatrudnienia w budownictwie z dnia 23.11.1999 (BGBl I str. 2230) - obowiązuje od 01.11.1999

²⁾ Ust. 2 nr. 2a, 4, 14a, 28 i 38a zmieniony przez rozp. z dnia 19.12.1998

- ³⁾ Ust. 4 zmieniony rozp. z dnia 13.12.1998
⁴⁾ Ust. 5 zmieniony przez rozp. z dnia 13.12.1996

§ 2¹⁾ Wykluczone firmy

Nie wspiera się całorocznego zatrudnienia w firmach zajmujących się:

1. ochroną obiektów budowlanych i żeliwnych,
2. produkcją betonu i lastriko, jeżeli oddziały tych firm nie oferują usług budowlanych w myśl § 1 ust. 1 oraz 2;
3. odświeżaniem fasad;
4. układaniem podłóg i parkietów;
5. usługami szklarskimi;
6. przygotowaniem instalacji, w szczególności usługami blacharskimi, budową systemów klimatyzacyjnych, instalacjami gazowymi, wodnymi, grzewczymi, wentylacyjnymi i elektrycznymi, jak również instalacją uziemień i piorunochronów;
7. usługami malarskimi i lakierniczymi, jeżeli nie wykonują ich przede wszystkim w formie usług budowlanych w myśl § 1 ust. 1 oraz 2;
8. kamieniarstwem i przeróbką kamienia naturalnego;
9. pracami pogłębieniowymi;
10. budową pieców kaflowych i systemów ogrzewania ciepłym powietrzem;
11. budownictwem stosującym kwasy;
12. stolarstwem, jak również przeróbką i obróbką drewna, łącznie z firmami przemysłu drzewnego, chyba że wykonują one w przeważającej mierze prace związane z izolowaniem, budowaniem na sucho i montażem lub ciesielstwem;
13. produkcją wyłącznie elementów ze stali, *żelaza*, metalu i metali lekkich, jak również budową linii napowietrznych, sieci linii miejscowych i linii kablowych;
14. wynajmem betoniarek.

§ 4- Rozporządzenie Wchodzi w życie ,-przestaje obowiązywać

Niniejsze Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 01 listopada 1980 roku. Równocześnie przestaje obowiązywać Rozporządzenie dotyczące firm budowlanych z dnia 19 ;lipca 1972 r. (BGBl I str. 1257), ze zmianami wprowadzonymi rozporządzeniem z dnia 30 kwietnia 1975r. (BGI I.S. 1056).