

MINISTERSTWO GOSPODARKI
Departament Europejskich Spraw Gospodarczych
Wydział Świadczenia Usług

ŚWIADCZENIE USŁUG W UNII EUROPEJSKIEJ

Informator dla Przedsiębiorców

Warszawa, grudzień 2005

Opracowanie przygotowane w Wydziale Świadczenia Usług, w Departamencie Europejskich Spraw Gospodarczych

Autorzy: Joanna Katner-Pruszyńska, Olga Kopiczko, Katarzyna Oyrzanowska, Joanna Pohl, Agata Walaszczyk, Barbara Zatyka.

© Copyright by Ministerstwo Gospodarki, Departament Europejskich Spraw Gospodarczych

Niniejszy przewodnik jest jedynie materiałem informacyjnym i nie ma mocy prawnej

I.	WPROWADZENIE.....	5
II.	JAK ŚWIADCZYĆ USŁUGI W UNII EUROPEJSKIEJ?	6
1.	ZAKŁADANIE PRZEDSIĘBIORSTW W KRAJACH UE	6
a.	<i>Samozatrudnienie</i>	6
b.	<i>Zakładanie przedsiębiorstwa z siedzibą w innym kraju członkowskim.....</i>	6
c.	<i>Zakładanie przedsiębiorstw przez osoby już prowadzące działalność w Polsce</i>	6
d.	<i>Warunki ogólne zakładania przedsiębiorstw w krajach Unii</i>	7
e.	<i>Prawa przedsiębiorców prowadzących działalność w innych krajach członkowskich UE.....</i>	8
f.	<i>Obowiązki nakładane na przedsiębiorców przez państwa przyjmujące</i>	8
g.	<i>Podsumowanie</i>	9
2.	TRANSGRANICZNE ŚWIADCZENIE USŁUG W KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ9	
a.	<i>Samozatrudnienie</i>	10
b.	<i>Świadczenie usług poprzez delegowanie pracowników</i>	10
c.	<i>Prawa usługodawcy świadczącego usługi transgranicznie</i>	12
d.	<i>Warunki ogólne transgranicznego świadczenia usług.....</i>	12
e.	<i>Ograniczenia w swobodzie świadczenia usług.....</i>	13
f.	<i>Sektory cieszące się największym zainteresowaniem polskich usługodawców.....</i>	14
g.	<i>Podsumowanie</i>	14
3.	UZNAWANIE KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH W KRAJACH UE	15
a.	<i>Zawody regulowane</i>	15
b.	<i>Pozostałe zawody</i>	17
III.	GDZIE SZUKAĆ POMOCY I SZCZEGÓŁOWYCH INFORMACJI.....	18
1.	PAKIET PROMOCJI EKSPORTU	18
2.	SOLVIT	18
3.	POLSKA AGENCJA ROZWOJU PRZEDSIĘBIORCZOŚCI	18
4.	EURO INFO CENTRES	19
III.	ŚWIADCZENIE USŁUG I ZAKŁADANIE PRZEDSIĘBIORSTW W WYBRANYCH KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ	20
1.	NIEMCY	20

a.	<i>Świadczenie usług poprzez samozatrudnienie</i>	21
b.	<i>Świadczenie usług w ramach delegowania pracowników</i>	22
c.	<i>Samozatrudnienie w ramach swobody działalności gospodarczej</i>	23
d.	<i>Zakładanie przedsiębiorstw w Niemczech</i>	25
2.	AUSTRIA.....	26
a.	<i>Świadczenie usług poprzez samozatrudnienie</i>	27
b.	<i>Transgraniczne świadczenie usług poprzez delegowanie pracowników</i>	27
c.	<i>Swoboda zakładania przedsiębiorstw</i>	28
3.	DANIA	29
4.	IRLANDIA.....	32
5.	FRANCJA.....	32
a.	<i>Zakładanie Przedsiębiorstw</i>	32
b.	<i>Transgraniczne świadczenie usług</i>	33
6.	SZWECJA.....	34
7.	HOLANDIA	35
a.	<i>Delegowanie pracowników w celu świadczenia usług</i>	35
b.	<i>Swoboda zakładania przedsiębiorstw</i>	36
8.	ZAKŁADANIE PRZEDSIĘBIORSTW W POZOSTAŁYCH PAŃSTWACH CZŁONKOWSKICH.....	37
VI.	ZAKOŃCZENIE.....	41
VII.	ZAŁĄCZNIKI.....	42
1.	ADRESY WYDZIAŁÓW EKONOMICZNO-HANDLOWYCH AMBASAD RP W UE.....	43
2.	PRZYDATNE ADRESY STRON INTERNETOWYCH.....	49
3.	EURO INFO CENTRES	51
4.	DYREKTYWA 96/71/WE DOTYCZĄCA DELEGOWANIA PRACOWNIKÓW	53
5.	ROZPORZĄDZENIE REPUBLIKI FEDERALNEJ NIEMIEC DOTYCZĄCE FIRM BUDOWLANYCH	61
6.	LISTA OŚRODKÓW INFORMACJI DO SPRAW UZNAWANIA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH.....	65

I. WPROWADZENIE

Wstępując w dniu 1 maja 2004 r. 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, może być 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, państwa członkowskie UE nie wprowadziły 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 przyjmującym. W innym przypadku, usługodawca działając tylko przez określony czas na terenie innego państwa Unii, może świadczyć usługi transgranicznie będąc samozatrudnionym lub delegując pracowników.

1. ZAKŁADANIE PRZEDSIĘBIORSTW W KRAJACH UE

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

Art. 43 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską (TWE) dotyczy swobody 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 prowadzić działalność.

Art. 43 TWE, obowiązujący Polskę od 1 maja 2004 r., gwarantuje Polakom możliwość prowadzenia działalności gospodarczej w każdym z 24 krajów Unii oraz w nienależących do UE: Norwegii, Islandii i Lichtensteinie. Prowadzenie tam działalności gospodarczej możliwe jest na zasadach analogicznych jak w Unii, co wynika z członkostwa tych państw w Europejskim Obszarze Gospodarczym.

a. Samozatrudnienie

Obywatele państw członkowskich 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 z obywatelami tego państwa.

b. Zakładanie przedsiębiorstwa z siedzibą w innym kraju członkowskim

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 kłuczowy, rozumiany jako kadra zarządzająca firmą.

c. Zakładanie przedsiębiorstw przez osoby już prowadzące działalność w Polsce

Przedsiębiorca już prowadzący 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, prowadzącą 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 podmiotów 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 zasady podejmowania i prowadzenia działalności gospodarczej **regulują przepisy krajowe** każdego z 25 państw członkowskich. Państwo, na terenie którego prowadzona jest działalność, nie może przedsiębiorców z innych krajów Unii traktować gorzej niż własnych przedsiębiorców. 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, powinien spełnić wymagania stawiane polskim przedsiębiorcom.

Niezbędna jest, o czym nadal niewielu przedsiębiorców pamięta, **dobra znajomość języka** danego kraju, która jest tak samo ważna jak znajomość przepisów prawa krajowego. Bez znajomości języka obcego dużo trudniej jest dopełnić wymaganych 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 innych krajach członkowskich UE

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, dzierżawienia i wynajmowania nieruchomości oraz prawo do wolnego wyboru miejsca i formy prowadzenia działalności gospodarczej.

- **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 (np. spółka z o.o., spółka akcyjna). Takie przepisy mają zwykle na celu ochronę klienta np. gwarantując odpowiedzialność przedsiębiorcy wobec klienta w przypadku wad zakupionej usługi lub towaru.

f. Obowiązki nakładane na przedsiębiorców przez państwa przyjmujące

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

Do przykładowych obowiązków tego typu mogą należeć:

- obowiązek posiadania przedstawicielstwa w państwie, gdzie przedsiębiorca prowadzi główną 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 zakładania przedsiębiorstw;
- 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 zakładania przedsiębiorstw 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, może tymczasowo świadczyć usługę w innym kraju UE. Nie chodzi więc tu o dostęp do rynku pracy danego kraju Unii. Usługodawcy, ani ich delegowani 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. Samozatrudnienie

Swoboda świadczenia usług może być realizowane na zasadzie samozatrudnienia. Usługodawca ma zarejestrowane w Polsce przedsiębiorstwo gdzie prowadzi część swojej działalności i tymczasowo świadczy usługi w innym państwie członkowskim, na podstawie kontraktu zawartego z przedsiębiorstwem lub osobą fizyczną. W przypadku gdy Polski przedsiębiorca postanowi całą swoją działalność prowadzić w innym państwie członkowskim zaprzestając świadczenia usług w Polsce powinien skorzystać ze możliwości założenia przedsiębiorstwa na terenie tego państwa członkowskiego gdzie będzie faktycznie świadczył usługi. W innym przypadku służby kontrolne państwa członkowskiego gdzie świadczy usługi mogą mieć podstawy do oskarżenia polskiego przedsiębiorcy o tzw. "ukryte zakładanie przedsiębiorstw".

b. Świadczenie usług poprzez delegowanie pracowników

Przedsiębiorca, który w ramach prowadzonej w Polsce działalności gospodarczej zatrudnia pracowników na podstawie umowy o pracę, może, w ramach swobody świadczenia usług, **delegować** swoich pracowników do wykonania określonej usługi w innym państwie członkowskim. Warunki delegowania pracowników określa **dyrektywa 96/71/WE o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług**¹ oraz przepisy unijne dotyczące zabezpieczenia społecznego (głównie Rozporządzenia 1408/71/EWG).

Dyrektywę stosuje się w przypadku gdy przedsiębiorstwo deleguje pracowników na **własny rachunek i pod swoim kierownictwem** w ramach umowy zawartej między tym przedsiębiorstwem, a zleceniodawcą (usługobiorcą) działającym na terenie innego państwa członkowskiego. Warunki delegowania określone w tej dyrektywie stosuje się w przypadku gdy przedsiębiorstwo **deleguje pracowników do zakładu lub przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorców** na terytorium innego państwa członkowskiego. Pracownika można delegować także w przypadku **gdy przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencja wynajmująca personel wynajmuje pracownika** przedsiębiorstwu na terenie innego państwa członkowskiego. We wszystkich trzech przypadkach musi istnieć stosunek pracy pomiędzy przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem delegowanym. W praktyce oznacza to, że **pracownik jest zatrudniony w ww. przedsiębiorstwie na umowę o pracę** przynajmniej na czas oddelegowania.

We wszystkich tych sytuacjach, przez cały okres oddelegowania, musi zostać utrzymana więź między pracownikiem oddelegowanym a przedsiębiorstwem, z którym pracownik ma zawartą umowę o pracę. Oznacza to, że pracownicy 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 załódze wynagrodzenie.

¹ Patrz: VII Załączniki str. 56

Warto wspomnieć, że nie istnieją ustalone terminy wskazujące okres trwania oddelegowania. W tym przypadku obowiązujące jest orzecznictwo ETS oraz inne instrumenty wspólnotowe regulujące np. kwestie ubezpieczenia społecznego (rozporządzenie 1408/71).

Dyrektywa o delegowaniu ułatwia swobodny przepływ usług jednocześnie zapewniając **standardy ochrony minimalnej pracowników delegowanych**. W praktyce oznacza to, że przedsiębiorca delegujący pracowników musi zapewnić im minimalne warunki zatrudnienia istniejące w państwie oddelegowania (miejsca świadczenia usługi). Do tych warunków należą wymienione w Dyrektywie (Art. 3):

- maksymalne **okresy pracy** i minimalne **okresy wypoczynku**;
- minimalny **wymiar płatnych urlopów** rocznych;
- minimalne **stawki płacy**, wraz ze stawką za nadgodziny;
- warunki **wynajmu pracowników**, w szczególności przez przedsiębiorstwa zatrudnienia tymczasowego;
- **zdrowie, bezpieczeństwo i higiena** w miejscu pracy;
- środki ochronne stosowane w odniesieniu do **warunków zatrudnienia kobiet** ciężarnych lub kobiet tuż po urodzeniu dziecka, dzieci i młodzieży;
- **równość traktowania** mężczyzn i kobiet, a także inne przepisy w zakresie niedyskryminacji.

Warunki zatrudnienia wymienione w art. 3 dyrektywy obowiązują zarówno wtedy gdy wynikają bezpośrednio z prawodawstwa państwa członkowskiego ale również gdy są zapisane w **ogólnie obowiązujących układach zbiorowych**. Dotyczy to w szczególności sektora usług budowlanych. Jednakże państwa członkowskie mogą zadeklarować jednostronnie również inne wrażliwe sektory usługowe regulowane układami zbiorowymi gdzie zapisano powszechnie obowiązujące warunki zatrudnienia.

Powszechne obowiązywanie układów zbiorowych odnosi się do układów stosowanych dla przedsiębiorstw działających w jednym sektorze na ustalonym obszarze geograficznym oraz do układów wynegocjowanych z głównymi partnerami społecznymi, które obowiązują na terenie całego państwa członkowskiego.

Większość kwestii związanych z prawem pracy jest regulowana układami zbiorowymi w państwach skandynawskich (Szwecja, Dania).

Dyrektywa o delegowaniu pozostawia państwom członkowskim możliwość niestosowania wspomnianych warunków zatrudnienia w stosunku do:

- **prac związanych z wstępnym montażem, pierwszą instalacją** wyrobów stanowiących nieodłączną część umowy na dostawę tych wyrobów, a które są niezbędne do uruchomienia dostarczonych wyrobów i wykonywane przez wykwalifikowanych, wyspecjalizowanych pracowników z przedsiębiorstwa delegującego jeśli **okres oddelegowania nie przekracza 8 dni**. Wyłączenia tego nie można jednak zastosować do prac budowlanych (wymienionych w załączniku do dyrektywy).
- przypadków, gdy **okres oddelegowania nie przekracza jednego miesiąca**, w tej kwestii niezbędne jest jednak przeprowadzenie konsultacji z przedstawicielami pracodawców i pracowników.

W każdym państwie członkowskim istnieje **wyznaczona instytucja** (tzw. instytucja łącznikowa), która udziela informacji o obowiązujących warunkach zatrudnienia, układach zbiorowych i ewentualnych wyłączeniach.

Należy pamiętać, że podstawą korzystania z swobody świadczenia usług poprzez delegowanie pracowników jest zawarcie kontraktu, w szczególności umowy o dzieło, z przedsiębiorcą z docelowego państwa członkowskiego. **Polski przedsiębiorca musi sporządzić imienną listę pracowników w celu zgłoszenia ich pobytu na okres wskazany w umowie.**

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 **zezwolenia na świadczenie niektórych usług** bez wzięcia pod uwagę rękojmi należytego wykonania usługi już zagwarantowanej 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 przyjmujące 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, zlecający 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**” (Sprawa C-404/98 [2000] ECR I-1795). 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 faktycznie wykonywana praca.** Wyjątki od tej zasady dotyczą pracowników delegowanych i samozatrudnionych którzy na okres do 12 miesięcy podejmują tymczasową działalność w jednym z krajów UE. W tym celu należy w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych złożyć wniosek o wydanie **formularza E-101**. 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” jak również na stronach internetowych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych www.zus.pl.

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 dwuletnie, (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 cieszące się największym zainteresowaniem polskich usługodawców

Mimo ograniczeń i przeszkód, Polska znacząco zwiększa wolumen usług świadczonych 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 niższe 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);
- Świadczenie usług dotyczy usługodawców działających na własny rachunek (samoza-trudnienie) lub delegujących pracowników;
- Świadczenie usług transgranicznie jest często korzystniejsze dla usługodawcy niż zakładanie i prowadzenie przedsiębiorstwa na terenie danego państwa;
- 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.

3. UZNAWANIE KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH W KRAJACH UE

Unijny system wzajemnego uznawania kwalifikacji zawodowych umożliwia obywatelom Państw Członkowskich UE oraz obywatelom Lichtensteinu, Norwegii i Islandii wykonywanie zawodu w jednym z w/w krajów innym niż to, w którym zdobyli kwalifikacje zawodowe.

Kiedy należy potwierdzić dyplom?

Gdy obywatel polski zamierza wykonywać w innym państwie członkowskim zawód regulowany lub prowadzić działalność regulowaną, ma obowiązek potwierdzić swój dyplom. W pozostałych przypadkach zatrudnienie pracownika na podstawie dyplomu uzyskanego w innym państwie członkowskim zależy od pracodawcy. Oficjalne uznanie kwalifikacji zawodowych jest konieczne jedynie wówczas, gdy obywatel polski będzie świadczył swoje usługi w ramach samozatrudnienia lub założy własną firmę w danym kraju UE, jeśli natomiast prowadzi działalność w Polsce i na podstawie kontraktu z firmą zagraniczną wysyła swoich pracowników za granicę w celu wykonania konkretnej usługi, nie muszą oni potwierdzać ważności swego dyplomu, bo formalnie zatrudnieni są w Polsce i obowiązuje ich polskie prawo.

Unijny system uznawania kwalifikacji dzieli wszystkie zawody na 2 grupy:

a. Zawody regulowane

Zawód regulowany to taki, którego wykonywanie jest uzależnione od spełnienia wymagań kwalifikacyjnych i warunków określonych w odrębnych ustawach, rozporządzeniach lub przepisach administracyjnych danego państwa. Decyzja o tym, które zawody są regulowane, należy do każdego państwa członkowskiego UE. Ten sam zawód może być zawodem regulowanym w jednym państwie członkowskim UE, podczas gdy w pozostałych państwach członkowskich nie będzie on regulowany. Dlatego należy w każdym przypadku dowiadywać się w ośrodku informacji danego państwa w którym chcemy wykonywać działalność (tzw. contact point – lista takich ośrodków znajduje się poniżej) czy dany zawód jest regulowany i jakie procedury uznania kwalifikacji zawodowych przewiduje ustawodawstwo tego kraju.

Jeżeli dany zawód jest regulowany, państwo wskazuje właściwe władze, które podejmują decyzje w sprawie uznania uzyskanych za granicą kwalifikacji do wykonywania tego zawodu. Oprócz oceny dokumentów poświadczających zagraniczne wykształcenie, uznanie kwalifikacji do celów podjęcia lub wykonywania zawodu regulowanego uzyskanych za granicą obejmuje sprawdzenie, czy osoba spełniła inne dodatkowe wymagania związane z podjęciem lub wykonywaniem tego zawodu w kraju, w którym uzyskała kwalifikacje. Może to uwzględniać okresy praktyk po zakończeniu programu kształcenia/szkolenia, sprawdzenie wiedzy specjalistycznej lub umiejętności wymaganych do wykonywania tego

zawodu, w niektórych przypadkach obejmujących członkostwo w organizacjach branżowych.

W zakresie uznawania dyplomów i kwalifikacji zawodowych do wykonywania zawodów regulowanych WE przyjęła tzw. dyrektywy systemu ogólnego oraz dyrektywy sektorowe.

- **Dyrektywy sektorowe** regulują oddzielnie dostęp do następujących zawodów:
 - lekarz Dyrektywa 93/16/EWG
 - pielęgniarka odpowiedzialna za opiekę ogólną Dyrektywa 77/453/EWG
 - dentysta Dyrektywa 78/687/EWG
 - położna Dyrektywa 80/155/EWG
 - farmaceuta Dyrektywa 85/432/EWG
 - lekarz weterynarii Dyrektywa 78/1027/EWG
 - architekt Dyrektywa 85/384/EWG
 - prawnik Dyrektywa 77/249/EWG i 98/5/WE

W powyższych zawodach:

- Wymogi dotyczące kształcenia i szkolenia konieczne do wykonywania danego zawodu są zharmonizowane dla całej UE
- Uznawanie kwalifikacji w tych zawodach odbywa się automatycznie pod warunkiem, że dyplom jest zgodny z wymogami danej dyrektywy sektorowej. Informację, czy dyplom wydany przez uczelnię polską jest zgodny z postanowieniami dyrektyw można uzyskać w danej izbie branżowej (dla zawodów lekarza i lekarza dentysty – w Naczelnej Izbie Lekarskiej, dla zawodów pielęgniarki i położnej – w Naczelnej Izbie Pielęgniarek i Położnych, dla zawodu architekta - w Izbie Architektów, dla zawodu farmaceuty – w Naczelnej Izbie Aptekarskiej, dla zawodu lekarza weterynarii – w Krajowej Izbie Lekarsko-Weterynaryjnej), dla zawodu prawnika – w Krajowej Radzie Radców Prawnych i Naczelnej Radzie Adwokackiej)

- **Dyrektywy systemu ogólnego**

W odniesieniu do zawodów regulowanych nie objętych postanowieniami dyrektyw sektorowych zastosowanie mają postanowienia tzw. dyrektyw systemu ogólnego. System ten zakłada, że programy kształcenia i szkolenia w różnych państwach członkowskich, które przygotowują do wykonywania danego zawodu regulowanego, są w zasadzie równoważne. Po spełnieniu minimalnych warunków, ukończenie jednego z tych programów powinno uprawniać do wykonywania tego samego zawodu regulowanego w dowolnym państwie członkowskim. Programy studiów nie są więc zharmonizowane.

Dyrektywy ustanawiające ogólny system uznawania kwalifikacji:

- Dyrektywa 89/48/EWG w sprawie ogólnego systemu uznawania dyplomów ukończenia studiów wyższych, przyznawanych po ukończeniu kształcenia i szkolenia zawodowego trwających co najmniej trzy lata

- Dyrektywa 92/51/EWG w sprawie drugiego ogólnego systemu uznawania kształcenia i szkolenia zawodowego, uzupełniającą dyrektywę 89/48/EWG.
- Dyrektywa: 99/42/WE

Dyrektywy systemu ogólnego wymagają, aby kwalifikacje uzyskane w innym państwie członkowskim były uznawane, chyba, że zostaną wskazane zasadnicze różnice. W przypadku występowania takich różnic w programie studiów, organ właściwy może wymagać złożenia testu umiejętności lub odbycia stażu adaptacyjnego. W celu uzyskania uznania kwalifikacji w zawodzie regulowanym należy zwrócić się do ośrodka informacji danego państwa członkowskiego (lista poniżej)

b. Pozostałe zawody

Jeśli dany zawód nie jest zawodem regulowanym w danym państwie członkowskim, osoba, która ukończyła kształcenie za granicą formalnie nie musi ubiegać się o jego uznanie. To pracodawca podejmuje decyzję o zatrudnieniu osoby posiadającej zagraniczne kwalifikacje. Jeżeli pracodawca jest przekonany o przydatności wykształcenia zagranicznego potencjalnego pracownika, może go zatrudnić bez przeprowadzania dodatkowej oceny jego kwalifikacji. W praktyce jednak pracodawca zazwyczaj chce się upewnić, że wykształcenie uzyskane za granicą jest porównywalne do wykształcenia uzyskanego w danym kraju. Dlatego też pracodawcy często proszą o pomoc instytucje zajmujące się uznawaniem wykształcenia do celów akademickich.

Dodatkowe informacje na temat uznawania kwalifikacji znajdują Państwo na stronach:
www.buwiwm.pl

http://www.europa.eu.int/comm/internal_market/qualifications/index_en.htm

<http://europa.eu.int/youreurope/nav/pl/citizens/home.html>

Teksty dyrektyw systemu ogólnego i dyrektyw sektorowych można znaleźć na stronach:

http://www.europa.eu.int/comm/internal_market/qualifications/index_en.htm (wersja angielska)

http://www.buwiwm.edu.pl/eu/public/pl/leg_pl/dir_pl/ (wersja polska)

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 podejmuje 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 takich jak: przedsięwzięcia wydawnicze, konferencje, seminaria i warsztaty poświęcone problematyce handlu zagranicznego).

2. SOLVIT

Przedsiębiorcy 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 korzystaniu ze swobód Rynku Wewnętrznego, wprowadzanych przez administrację kraju przyjmującego. Sprawę można zgłosić telefonicznie lub elektronicznie. Polski oddział SOLVITu kontaktuje się z oddziałem 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 SOLVIT. W Polsce SOLVIT działa od 1 maja 2004 r. Wszelkie informacje można uzyskać na stronie internetowej <http://www.solvit.gov.pl>, e-mail: solvit@mgip.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. PARP zbiera informacje na temat przepisów prawnych

regulujących prowadzenie 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 zakresu 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 Rynkiem Wewnętrznym 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).

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

1. NIEMCY

Jak wspomniano 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, 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).

Poziom zatrudnienia pracowników z Polski w zawodach wskazanych w załączniku ograniczony jest przez kontyngenty. Kontrolowaniem górnej granicy kontyngentu zajmuje się Federalny Urząd Pracy (Bundesagentur für Arbeit). Stwierdzenie przez Urząd przekroczenia ustalonych limitów powoduje wstrzymanie dopuszczenia dalszych umów o dzieło. Natomiast prawo do rozdzielania kontyngentów zgodnie z postanowieniami ww. umowy przysługuje Ministerstwu Gospodarki (Departament Administrowania Obrotem). **Uwaga! Ograniczenia 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 NACE², 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 ³
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, podlegających ograniczeniom swobody świadczenia usług, został wymieniony w Rozporządzeniu RFN dotyczącym firm budowlanych (patrz załącznik nr 5 str. 61). Interpretację Załącznika XII do Traktatu Akcesyjnego przyjmuje się więc na podstawie tego Rozporządzenia oraz Dyrektywy 96/71 (załącznik nr 5 str. 61). Trzeba jednak pamiętać, że wydobywanie górnictwa (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 spe-

² NACE: patrz 31990 R 3037: Rozporządzenie Rady (EEC) nr 3037/90 z dnia 9 października 1990 r. 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).

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

cjalistów 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. Udzielnie 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 samozatrudniającym się przedsiębiorcą a kontrahentem. Wniosek o pozwolenie na pobyt z prawem do świadczenia usług składa się w niemieckim urzędzie ds. cudzoziemców (Ausländeramt) 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 RFN obowiązuje Ustawa o rzemiośle (Handwerksordnung, w skrócie HwO), na mocy której wykonywanie zawodów wymienionych w załączniku „A” ww. ustawy oraz zawodów pokrewnych rzemiosłu właściwemu zawartych w załączniku „B” (np. suszenie budynków, kładzenie podłóg) wymaga uzyskania wpisu do rejestru rzemiosła właściwego (Handwerksrolle). Aby świadczyć usługi wymienione w załączniku „A” na zasadach transgranicznego świadczenia usług nie jest jednak wymagane by ubiegać się o wymieniony wpis. W tym przypadku wystarczy zaświadczenie o uprawnieniu do wykonywania zawodu rzemieślniczego wydanego na podstawie § 9 ust. 2 ustawy o rzemiośle w związku z § 4 rozporządzenia o rzemiośle EWG. Wydaniem powyższego zaświadczenia zajmują się niemieckie organy administracyjne np. Krajowe Ministerstwo Gospodarki, czy Senat ds. Gospodarki, Pracy i Kobiet w Brandenburgii. Niniejsze zaświadczenie wydawane jest na wniosek, który powinien być złożony przy pierwszym świadczeniu usług w RFN. Przesłanką do wydania ww. dokumentu jest przedstawienie zaświadczenia wydanego przez Krajowego Koordynatora w Departamencie Przedsiębiorczości Ministerstwa Gospodarki, powołanego na podstawie dyrektywy 99/42/WE. Koordynator po otrzymaniu odpowiednich dokumentów potwierdzających prowadzoną przez daną osobę działalność rzemieślniczą (świadectwa pracy, wypis z ewidencji działalności gospodarczej) wystawia zaświadczenie o charakterze i długości okresu działalności rzemieślniczej.

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*

Obligatoryjnymi przesłankami transgranicznego świadczenia usług jest zarejestrowanie działalności w państwie pochodzenia (działalność godna odnotowania), posiadanie numeru identyfikacji podatkowej NIP PL, podpisanie umowy zlecenia, ubezpieczenie delegowanych pracowników, wykonanie usługi w państwie przeznaczenia i wystawienie z tego tytułu rachunku, a następnie powrót do kraju pochodzenia w celu kontynuowania działalności. 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 (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 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 usługodawcy kontraktowi. 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.

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 nie dotyczą konserwatorów zabytków. Mogą oni być generalnymi wykonawcami, nie obowiązuje ich też kwotowanie ani regionalizacja.

Pracownicy delegowani (do 12 miesięcy) przez okres delegowania są zwolnieni z obowiązku składkowego w Niemczech na podstawie dokumentu E-101, dawniej – D/PL oraz mają prawo do korzystania z niemieckiej opieki medycznej na podstawie druku E-111. Dzieje się tak na skutek działania rozporządzenia Rady (EWG)1408/71,

zgodnie z którym pracownicy delegowani do świadczenia usługi podlegają systemowi ubezpieczenia w państwie rejestracji przedsiębiorcy delegującego.

Co do wynagrodzenia pracowników, powinno być ono wypłacane w kraju zgodnie z umową o pracę. Jednak jego wysokość musi osiągać minimalny pułap określony niemieckimi przepisami wewnętrznymi. Dotyczy to w szczególności branży budownictwa i gałęzi pochodnych. Ponadto, zgodnie z orzecznictwem ETS należy honorować stawki obowiązujące w danym regionie. Wskazane jest również upewnienie się czy w danym sektorze nie obowiązują układy zbiorowe.

c. *Samozatrudnienie w ramach swobody działalności gospodarczej*

Pomimo wyłączenia ze swobody świadczenia usług budownictwa, sprzątania i dekoratorstwa wnętrz, usługi te mogą być realizowane, ale w ramach wyznaczonego kontyngentu osobowego, na podstawie polsko-niemieckiej umowy z 31.01.1990 (Dz. U. z 1994 r. Nr. 98). Wymienione ograniczenie w świadczeniu usług w ogóle nie dotyczy osób prowadzących w Polsce samodzielną działalność gospodarczą (samozatrudnienie) i wykonujących usługę jednoosobowo.

Obywatel polski ma możliwość **zgłoszenia/zarejestrowania** działalności gospodarczej w Urzędzie ds. Gospodarki dzielnic, w której ma działać. Wymieniony urząd informuje o tym fakcie odpowiednią izbę, w przypadku zawodów rzemieślniczych izbę rzemieślniczą. Przynależność do izb zawodowych jest obowiązkowa, podobnie jak opłacanie w nich składki członkowskiej.

Przed dokonaniem zgłoszenia należy sprawdzić, czy dla prowadzenia danej działalności w RFN konieczne jest uzyskanie odpowiedniego pozwolenia (np. gastronomia, usługi ochrony mienia i osób) lub posiadanie odpowiednich kwalifikacji zawodowych (np. część usług rzemieślniczych) poświadczonych w wyniku przeprowadzenia niezbędnej procedury. Zawody, których wykonywanie wymaga uzyskania dopuszczenia zostały określone w Załączniku „A” ustawy rzemieślniczej (HwO). W przypadku usług rzemieślniczych, jeśli to jest konieczne dla danego zawodu, należy uzyskać wpis na listę rzemieślników. W celu uzyskania wpisu na listę rzemieślników trzeba uprzednio przeprowadzić procedurę uznania polskich kwalifikacji zawodowych; na podstawie praktyki w zawodzie względnie posiadanych świadectw mistrzowskich i czeladniczych lub świadectw szkolnych. Informacji na ten temat udziela Departament Przedsiębiorczości w Ministerstwie Gospodarki.

Po skompletowaniu dokumentów, wniosek o uznanie kwalifikacji składa się w ministerstwach ds. gospodarczych poszczególnych krajów związkowych RFN (ministerstwa mogą scedować gestię przyjmowania wniosków na miejscowe izby rzemieślnicze).

Następnie, trzeba dopełnić innych formalności dotyczących np.: numeru identyfikacji podatkowej w urzędzie skarbowym, składania danych statystycznych, odprowadzania (nie we wszystkich przypadkach) składek na ubezpieczenie emerytalne, obowiązkowego (w zależności od zawodu) ubezpieczenia od nieszczęśliwych wypadków itp.

Jeśli nawet wszystkie formalności zgłoszeniowe są dokonane prawidłowo, to nie mniej istotnym jest przestrzeganie warunków, jakim musi odpowiadać prowadzona działalność

gospodarcza. Samozatrudniony powinien samodzielnie świadczyć usługę na rzecz zleceniodawcy. Jeśli nie, to czynność którą wykonuje zostanie uznana za działalność pozornie samodzielną. W rzeczywistości wtedy nie jest świadczona usługa, lecz zleceniobiorcę i zleceniodawcę łączy faktycznie stosunek pracy, w tym przypadku nielegalnej, gdyż bez posiadania pozwolenia na pracę wymaganego w czasie obowiązywania rozwiązań przejściowych wobec obywateli polskich w dostępie do niemieckiego rynku pracy.

Najważniejszymi cechami samodzielnie prowadzonej działalności gospodarczej jest wykonywanie prac we własnym imieniu i na własny rachunek, bez zewnętrznego kierownictwa, dysponowanie własnym biurem, ewentualnie warsztatem w zależności od rodzaju zgłoszonej działalności oraz odpowiednim sprzętem i wyposażeniem (biurowym i/lub warsztatowym); ze sprzętu zleceniodawcy można korzystać tylko na podstawie umowy użyczenia (w tym czasie z tego sprzętu nie może korzystać zleceniodawca).

Dla oceny, czy oficjalnie zgłoszona działalność gospodarcza nie jest w istocie tylko pozorną, zwłaszcza gdy wykonuje się prace na miejscu u klienta-zleceniodawcy, bierze się pod uwagę jeszcze inne kryteria. Podejrzanie jest uzasadnione, jeśli:

- prowadząc działalność w zasadzie wykonuje się stale zlecenia tylko jednego zleceniodawcy;
- zleceniodawca regularnie zleca wykonanie tych samych czynności tym samym osobom;
- nie zauważa się w czynnościach osoby prowadzącej działalność oznak działania przedsiębiorcy, np. brak samodzielnego decydowania o warunkach zakupu i sprzedaży, wykorzystaniu kapitału i maszyn;
- prace, które wykonuje się u zleceniodawcy są w zasadzie porównywalne z tymi, które przedsiębiorca wykonywał, gdy był (jeśli taki przypadek miał miejsce) jeszcze zatrudniony u tego zleceniodawcy na podstawie umowy o pracę;
- pracuje się u zleceniodawcy według jego „organizacji pracy” i jego „godzin pracy”;
- otrzymuje się wynagrodzenie za nadgodziny;
- ma się zakaz wykonywania usług u innych zleceniodawców.

W związku z powyższym zaleca się z jednej strony prawidłowe dopełnienie formalności i przestrzeganie obowiązujących w RFN zasad prowadzenia samodzielnej działalności gospodarczej, a z drugiej krytyczne podejście do propozycji firm pośredniczących. Zdarza się, jak wynika z informacji przychodzących z Niemiec, że dla obniżenia kosztów własnych firmy pośrednictwa rejestrują dużą grupę osób, pozornie samozatrudnionych pod jednym adresem. Co więcej, proponują im wykonywanie usług u jednego i tego samego zleceniodawcy, zaś sam zleceniodawca wyznacza im sztywny czas pracy. Następnie pośrednik udostępnia kwaterę, organizuje transport, pośredniczy w rozmowach ze zleceniodawcą. W takiej sytuacji osoba zwербована przez pośrednika może nie być świadoma, że nie jest podmiotem samodzielnie prowadzącym działalność i samodzielnie wykonującym usługę, ale że została bezpośrednio włączona w proceder niosący surowe sankcje karnoskarbowe w RFN.

Rozważając prowadzenie działalności zagranicą lepiej prowadzić działalności gospodarcze w kraju a zlecenia z zagranicy wykonywać sporadyczne na zasadzie usługi świadczonej „transgranicznie”. Dopiero zebranie odpowiedniego doświadczenia ułatwi nam ostateczne podjęcie decyzji o rozpoczęciu stałej działalności w danym kraju biorąc pod uwagę wyżej wymienione kryteria.

Podstawą realizacji usługi musi być właściwie sformułowany kontrakt, z określonym zakresem wykonywanej usługi w ramach wyznaczonego terminu. Z samej swojej istoty, świadczenie usług winno mieć charakter tymczasowy, w przeciwieństwie do zamiaru stałego prowadzenia działalności gospodarczej. Trzeba tu ocenić zamiar, intencję.

Szczegółowych informacji dotyczących podejmowania i prowadzenia działalności gospodarczej zagranicą udziela Wydział Ekonomiczno-Handlowy w Niemczech.

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 Handelskammer) 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. W tym przypadku musi jednak pamiętać o tym, że nie może zatrudniać pracowników z Polski. 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 €. GmbH może założyć pojedynczy wspólnik lub większa ich liczba. Zgłoszenie spółki z o.o. do rejestru handlowego musi być poświadczony przez notariusza i może nastąpić, gdy przedsiębiorca wpłaci minimum połowę kapitału zakładowego. Informacja o wpisaniu spółki do rejestru handlowego powinna zostać opublikowana w Monitorze Federalnym.

Następnie należy dokonać zgłoszenia działalności gospodarczej w Urzędzie ds. Gospodarki (Gewerbeamt), właściwym dla miejsca siedziby przedsiębiorstwa. W tym celu wypełnia się i składa specjalny formularz (Gewerbe-Anmeldung), do którego dołącza się wyciąg z rejestru handlowego.

Przed rozpoczęciem postępowania administracyjnego należy sprawdzić we właściwej izbie przemysłowo-handlowej czy istnieje konieczność uprzedniego uzyskania koncesji lub pozwolenia dla przewidywanej działalności. Jeśli spółka chce prowadzić prace, dla których potrzebne są uprawnienia zawodowe, konieczne jest rozpoczęcie 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.

W wyniku zgłoszenia się do Urzędu ds. Gospodarki informację o rejestracji firmy otrzymają urząd skarbowy (Finanzamt), zawodowe towarzystwo ubezpieczeniowe (Berufsgenossenschaft), Inspekcji Przemysłowej oraz Izba Przemysłowo – Handlowa lub Izba Rzemieślnicza. Z chwilą zgłoszenia każda spółka staje się automatycznie członkiem Izby Przemysłowo – Handlowej lub Izby Rzemieślniczej. Członkostwo w jednej z tych izb jest w RFN obowiązkowe, tak samo jak odprowadzanie na ich rzecz składek, które zależą od dochodów i wielkości przedsiębiorstwa. Z obowiązku opłacania składek zwolnieni są przedsiębiorcy, których dochód nie przekroczy 25 000 euro w danym roku obrotowym.

Przedsiębiorcy z Polski mogą zakładać w Niemczech również spółki osobowe:

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

Wszelkie szczegółowe informacje i pomoc w eksporcie 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 ⁴ , 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 ⁵
Działalność związana z ochroną	74.60
Sprzątanie i czyszczenie obiektów	74.70
Pielęgnowanie w domu	85.14
Praca społeczna i działalność świadczona	85.32

⁴ NACE: patrz 31990 R 3037: Rozporządzenie Rady (EEC) nr 3037/90 z dnia 9 października 1990 r. 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).

⁵ Patrz Załącznik 3. Okresy przejściowe w swobodzie świadczenia usług, załącznik do Dyrektywy 96/71/WE.

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

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

Prawo austriackie definiuje działalność gospodarczą jako działalność prowadzoną do osiągnięcia zysku, w sposób regularny, wykonywaną na własny rachunek tj. na własny koszt i ryzyko. Nie uznaje się za działalność gospodarczą m.in. produkcji rolnej i leśnej, górnictwa, działalności literackiej i artystycznej, wolnych zawodów, psychoterapeutów, weterynarzy, aptekarzy, nauczycieli, prowadzenia działalności bankowej, transportu kolejowego, przewozów lotniczych, prowadzenia teatrów, dystrybucji energii elektrycznej i gazu ziemnego, produkcji i handlu materiałami wybuchowymi, prowadzenia zakładów losowych, publicznego pośrednictwa pracy. Dla wymienionych branży funkcjonują odrębne regulacje ustawowe.

Ustawa o działalności gospodarczej (*Gewerbeordnung*) wskazuje cztery warunki niezbędne do podjęcia takiej działalności w Austrii: niekaralność; pełnoletność; posiadanie miejsca lokalizacji działalności oraz przy działalności reglamentowanej posiadanie wymaganych kwalifikacji. Działalność reglamentowana (*reglementierte Gewerbe*) wymaga uzyskania poświadczonych kwalifikacji zawodowych (*Befähigungsnachweis*). Do jej prowadzenia potrzebna jest specjalna decyzja z odpowiedniego urzędu dzielnicowego (*Bescheid*). Można również wystąpić o decyzje Federalnego Ministra Gospodarki i Pracy (*Anerkennung*), wydawaną w oparciu o unijne przepisy o uznawaniu kwalifikacji lub równego traktowania działalności. Powyższą decyzją należy legitymować się najpóźniej przy pierwszym świadczeniu usługi, ewentualnie najpóźniej przy otwarciu oferty w przypadku rozpisania przetargu. Działalność reglamentowana obejmuje 82 obszary. Należą do niej następujące rodzaje działalności gospodarczej: pośrednictwo pracy, usługi turystyczne, fotograficzne, ubezpieczeniowe. Jednakże większość zawodów (ok. 1000) nie podlega żadnym dodatkowym ograniczeniom (*freie Gewerbe*). Są one wykonywane przez 90% wszystkich samozatrudnionych. W celu prowadzenia działalności rzemieślniczej zaś, należy zdać egzamin mistrzowski (*Handelwerk*).

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. Wkłady rzeczowe powinny być wniesione w całości. Wspólnicy 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 7-cyfrowy numer identyfikacji podatkowej (*Steuernummer*). W razie, gdyby GmbH zamierzała prowadzić działalność handlową z dostawcami, bądź odbiorcami z innych państw członkowskich, otrzymuje dodatkowy numer identyfikacyjny, przyznawany wyłącznie na cele podatku VAT tzw. UID – *Umsatzsteueridentifikationsnummer*. Wymieniony Urząd Skarbowy wydaje, po uprzednim uiszczeniu 1% podatku od kapitału zakładowego spółki z o.o. (ok. 700 €), zaświadczenie o braku zaległości podatkowych (*Unbedenklichkeitsbescheinigung*).

Ponadto zarząd spółki dokonuje zgłoszenia jej do *Firmenbuch*, czego nie należy mylić z rejestracją spółki w rejestrze przedsiębiorców. Rejestracja w rejestrze przedsiębiorców dokonuje się przez złożenie wniosku, który podpisują, za uwierzytelnieniem notariusza, wszyscy członkowie zarządu. Rozpatrzeniem zgłoszenia o wpis zajmuje się sąd rejestrowy, który następnie dokonuje wpisu do rejestru, podając jednocześnie jego treść do publicznej wiadomości. Koszty założenia spółki GmbH szacuje się na 4700,- €.

Drugą postacią zakładanego przedsiębiorstwa w Austrii może być samodzielna działalność gospodarcza. Rejestracja jej dokonuje się poprzez zgłoszenie w magistracie, bądź w odpowiednim oddziale dzielnicowym. Dokumenty, podlegające złożeniu w celach rejestracji stanowią: pisemne zgłoszenie działalności (*Gewerbeanmeldung*), kopia dokumentu poświadczającego tożsamość wraz z deklaracją o braku przeciwwskazań do podjęcia działalności gospodarczej. W sytuacji podejmowania działalności reglamentowanej wymagane jest złożenie wniosku o ustalenie zdolności do prowadzenia takiej działalności (*Feststellung der individuellen Befähigung*). Wraz z wymienionym wnioskiem należy złożyć kopię dokumentów potwierdzających doświadczenie i kwalifikacje zawodowe. Ponadto,

najpóźniej w ciągu miesiąca od rozpoczęcia działalności, należy zarejestrować się we właściwym ze względu na miejsce siedziby przedsiębiorstwa urzędzie skarbowym. W wymienionym urzędzie należy jednocześnie złożyć wniosek o nadanie numeru podatkowego. Podobnie w czasie miesiąca powinno zgłosić się ubezpieczenie w zakładzie zajmującym się ubezpieczeniami społecznymi osób prowadzących działalność gospodarczą (Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft).

Więcej informacji na temat świadczenia usług transgranicznie i prowadzenia działalności gospodarczej na terenie Austrii można uzyskać w **Wydziale Ekonomiczno-Handlowym Ambasady RP w Wiedniu**.

3. DANIA

Chcąc świadczyć usługi w Danii możemy rozważać dwie podstawowe możliwości. Pierwsza z nich to transgraniczne świadczenie usług realizujące się przede wszystkim w delegowaniu pracowników, drugą stanowi założenie przedsiębiorstwa na duńskim rynku usług.

W zakresie delegowania obowiązuje państwa członkowskie Dyrektywa 96/71 z 16 grudnia 1996 r. o pracownikach delegowanych, która w Danii implementowana została przez wydanie ustawy o delegowaniu pracowników do Danii. Weszła ona w życie 17 grudnia 1999r. Aby pracownik przybywający do Danii z jednego z nowych państw członkowskich nie musiał starać się o pozwolenie na pobyt musi on dopełnić następujących formalności:

- powinien być zatrudniony w państwie pochodzenia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, przy czym zawarcie umowy krótkoterminowej lub zatrudnienie pracownika sezonowego nie czyni zadość temu wymogowi. W stosunku do tych ostatnich pracowników aktualny jest obowiązek posiadania pozwolenia na pobyt;
- musi się legitymować uprawnieniami do wykonywania zawodu, jak również musi udowodnić fakt legalnego pozostawania w państwie, którego przedsiębiorstwo deleguje go do pracy;
- pracownik powinien mieć możliwość powrotu do państwa pochodzenia, kiedy zakończy pracę w Danii, taka też powinna być jego intencja.

Warunki stawiane przedsiębiorstwu delegującemu swojego pracownika do Danii:

W pierwszej kolejności musi ono, najpóźniej w ósmym dniu przed rozpoczęciem świadczenia usług, zarejestrować się w Urzędzie Celnym i Podatkowym (ToldSkat) – Sonderborg. Jest to spowodowane tym, że delegujące przedsiębiorstwo będzie w Danii odprowadzać podatek VAT.

Przy okazji rejestracji na potrzeby podatkowe ToldSkat może zażądać takich dodatkowych informacji jak:

- spodziewany zysk mający być osiągnięty w Danii;
- kopię umowy stanowiącą podstawę delegowania;
- określenie rodzaju pracy oraz skonkretyzowanie na czym rzecz praca będzie świadczona;

- kopię dokumentu stanowiącego o nadaniu numeru identyfikacji podatkowej w państwie pochodzenia.

Szczególnym wymaganiem wprowadzonym przez Danię w stosunku dla obywateli ośmiu nowych Państw członkowskich jest żądanie, w sytuacji pobytu przekraczającego trzy miesiące, posiadania certyfikatu na pobyt (EU/EEA residence certificate). Powyższy certyfikat wydawany przez Duńskie Służby Imigracyjne w Kopenhadze nie będzie wymagany jeśli zostaną spełnione przesłanki wymienione powyżej pod punktami od 1 do 3. Jednakże duński urząd będzie mógł żądać wydania od delegowanego pracownika dokumentów stwierdzających fakt jego stałego zatrudnienia w przedsiębiorstwie wysyłającym. Przyznawanie certyfikatu na pobyt nie będzie uzależniane od innych niż wymienione warunki (patrz pkt. 1-3), szczególnie od takich czynników jak minimalna płaca.

W przypadku stwierdzenia niezachodzenia stałego zatrudnienia taka osoba będzie musiała wnosić i uzyskać zgodę na stały pobyt. Podobnie sytuacja wygląda w przypadku osób zatrudnionych na terytorium Danii za pośrednictwem biura pracy czasowej, jak również osób delegowanych przez przedsiębiorstwa, które nie mają za sobą doświadczenia w świadczeniu usług na rodzimym rynku, a powstały jedynie w tym celu, by móc delegować pracowników do innych Państw Unii. W wymienionych sytuacjach powinny być również odprowadzane w Danii podatki od dochodu.

Do wszystkich tych grup stosuje się postanowienia dotyczące okresów przejściowych, które sformułowane zostały w załączniku XII Traktatu Akcesyjnego.

Aby Duńskie Służby Imigracyjne mogły stwierdzić czy nie zachodzi przypadek konieczności uzyskania pozwolenia na pobyt, mogą one żądać przedłożenia (okazania) następujących dokumentów:

- stwierdzających zarejestrowanie danego podmiotu jako przedsiębiorcy;
- potwierdzających wykonywanie umów na rodzimym rynku;
- kopie umowy stanowiącej podstawę do transgranicznego świadczenia usług w Danii.

Jeśli stosunek pracy trwa nie dłużej niż miesiąc, wówczas pracodawca bez względu na to czy pochodzi z starych Państw członkowskich, czy też z nowych, zobligowany jest do udzielenia szczegółowych informacji dotyczących warunków zatrudnienia. Należą do nich informacje o wysokości wynagrodzenia, miejscu zatrudnienia, czasie pracy, odprawie, urlopie, godzinach zatrudnienia. Surowsze wymagania stawiane są osobom delegowanym do Danii na dłużej niż miesiąc czasu. Muszą one, jeszcze przed przekroczeniem granicy, być w posiadaniu kontraktu, w oparciu o który są delegowane, bądź dysponować spisanyymi szczegółowo postanowieniami określającymi warunki pracy w Danii.

Ustawa o delegowaniu pracowników do Danii nie reguluje kwestii wysokości zarobków, jakie obcy przedsiębiorca powinien płacić swojemu oddelegowanemu pracownikowi. W duńskim ustawodawstwie minimalna stawka płac nie podlega ustawowemu określeniu. Wymieniona ustawa nie obliguje do przystąpienia przez tego pracodawcę do układów zbiorowych. W Danii podstawowym aktem normatywnym określającym warunki pracy i płacy są układy zbiorowe zawarte przez pracodawców i związki zawodowe w różnych regionach kraju. To wła-

śnie na ich podstawie można ustalić wysokość minimalnej płacy dla określonej branży zawodowej.

Działalność gospodarcza na rynku drugiego Państwa członkowskiego może mieć formę założenia przedsiębiorstwa, w oparciu o regulację państwa przeznaczenia. Wyłączając zawody wymagające szczególnych kwalifikacji, każdy może zainicjować i prowadzić działalność gospodarczą w Danii. Przedsiębiorca, który chce rozpocząć swoją działalność w tym państwie winien w pierwszej kolejności zarejestrować się w rejestrze przedsiębiorców tj. Duńskiej Agencji Handlowej. W zakresie formy prawnej przedsiębiorstwa istnieje dowolność, jednak musi się ona mieścić w ramach wyznaczonych przez duńskie prawo handlowe. Najpowszechniejszą z form prawnych jest spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. Ponadto funkcjonujący już na rynku państwa pochodzenia przedsiębiorca, może w Danii otworzyć swój oddział, z tym jednak zastrzeżeniem, że regulacje dotyczące rejestracji w państwie pochodzenia odpowiadają obowiązującym w tym zakresie duńskim przepisom. Ponadto wśród członków zarządu utworzonego na terytorium Danii oddziału przynajmniej jedna osoba musi posiadać prawo do pobytu w Danii bądź w UE.

Osoba, która rozpoczęła w Danii działalność oraz planuje pozostać w tym państwie dłużej niż trzy miesiące, zobligowana jest w dalszej kolejności do uzyskania certyfikatu na pobyt. Do wniosku o przyznanie certyfikatu należy dołączyć dokumentację uwierzytelniającą aktywność gospodarczą w Danii. Może ją stanowić kopia z rejestru przedsiębiorców, budżet zaplanowany na pierwszy rok aktywności w państwie przeznaczenia usługi, dowody na założenie siedziby przedsiębiorstwa, świadectwa potwierdzające kwalifikacje osoby ubiegającej się o zgodę na samozatrudnienie. Ponadto osoba ta musi być zarejestrowana w Urzędzie Cei i Podatków jako płatnik VAT i odprowadzać podatek VAT w Danii.

Najbardziej aktualnym problemem jest rozgraniczenie przedsiębiorcy samozatrudniającego się od pracownika zatrudnionego w oparciu o umowę o pracę. Odróżnienie w konkretnym przypadku obu tych form świadczenia usług stanowi zadanie Urzędu Celnego i Podatkowego (ToldSkat). W razie wątpliwości nawiązuje on kontakt z pracodawcą w celu dokonania oceny. Wobec wątpliwości, bądź stwierdzenia istnienia w konkretnym przypadku stosunku pracy, pracownik zobowiązany jest uzyskać zgodę na pobyt od Duńskich Służb Imigracyjnych.

Jakie czynniki przemawiają za zdefiniowaniem świadczenia usług jako oryginalnego samozatrudnienia?

Należą do nich m.in.:

- podmiot uzyskuje dochód od więcej niż jednego klienta;
- świadczy usługę dla więcej niż jednego klienta w tym samym czasie;
- ponoszenie ryzyka finansowego;
- praca pod własnym kierownictwem;
- wyposażenie we własne narzędzia;
- podmiot jest zarejestrowany jako płatnik podatku VAT.

Cechy działalności przemawiające zaś za zatrudnieniem na mocy umowy o pracę, są następujące:

- praca jest świadczona na rzecz jednego pracodawcy;
- czas pracy jest ustalany przez innych;
- dochód pochodzi z jednego źródła;
- pracownikowi wypłacane jest stałe wynagrodzenie.

4. 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**.

5. FRANCJA

a. Zakładanie Przedsiębiorstw

Działalność gospodarcza we Francji może być prowadzona indywidualnie bez konieczności założenia spółki handlowej czy cywilnej. Jednakże ta forma działalności ze względu na odpowiedzialność wobec wierzycieli własnym majątkiem jest coraz rzadsza (małe

sklepy i zawody rzemieślnicze). Coraz częściej przedsiębiorcy decydują się podjąć działalność bardziej bezpieczną jaką jest spółka. We Francji istnieją następujące spółki: spółka jawna, spółka komandytowa zwykła, spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, która może również występować w formie spółki jednoosobowej, spółka akcyjna, spółka komandytowa akcyjna oraz spółka akcyjna uproszczona.

Osoby tworzące przedsiębiorstwo we Francji mogą pracować jako kadra zarządzająca bez konieczności uzyskiwania pozwolenia na pracę. Natomiast w przypadku, gdyby przedsiębiorca chciał zatrudnić pracowników z Polski, musi dla nich zdobyć pozwolenie na pracę i pobyt. Wszystkie osoby pragnące podjąć we Francji działalność gospodarczą, zgodnie z procedurą obowiązującą od 1 maja 2004 r. (przejściowo przez 2 lata), powinny zgłosić się do Prefektury Policji z wnioskiem o wydanie karty pobytu. Jednocześnie należy udać się do Centrum ds. Formalności Przedsiębiorstw (CFE) w celu wypełniania dokumentacji potrzebnej do zarejestrowania firmy. Dodatkowe informacje na temat potrzebnych dokumentów oraz formalności wymaganych przy zakładaniu przedsiębiorstwa znajdują się w informatorze przygotowanym przez Wydział Ekonomiczno – Handlowy Ambasady RP w Paryżu na stronie internetowej: www.weh.ambassade.pologne.net/.

b. Transgraniczne świadczenie usług

Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług jest we Francji regulowane podobnie jak w innych państwach UE Dyrektywą 96/71. Tym samym prawo francuskie uzależnia oddelegowanie od spełnienia następujących warunków:

- Przedsiębiorstwo powinno prowadzić rzeczywistą działalność w kraju miejsca siedziby przedsiębiorstwa.
- Oddelegowanie powinno być ograniczone do czasu wykonywania usługi.
- Pracownicy delegowani przez cały okres oddelegowania powinni podlegać przedsiębiorstwu delegującemu.

Dodatkowo, w prawie francuskim można delegować pracowników jedynie w celu wykonania usług w ramach umowy handlowej zawartej z usługobiorcą lub w celu oddania ich do dyspozycji placówki mającej już siedzibę we Francji, która należy do grupy przedsiębiorstwa delegującego. Należy pamiętać, że we Francji świadczenie usług polegające jedynie na użyczeniu pracowników do dyspozycji firmy mającej swoją siedzibę we Francji, a nie powiązanej z przedsiębiorcą delegującym podlega przepisom dotyczącym pracy czasowej.

Delegowanie pracowników do Francji wymaga również dopełnienia formalności związanych z deklaracjami oddelegowania. Deklaracje powinny być złożone przed rozpoczęciem świadczenia usług w Departamencie Dyrekcji Pracy, Zatrudnienia i Szkolenia Zawodowego. Powinny one zawierać:

- Nazwisko, nazwę firmy, formę prawną przedsiębiorstwa i numer wpisu do rejestru
- Tożsamość przedstawiciela prawnego oraz przedstawiciela we Francji.
- Adres miejsca świadczenia usługi, jego przewidywany czas trwania, nazwiska i obywatelstwo oddelegowanych pracowników oraz datę ich zatrudnienia.

Informacje dotyczące warunków zatrudnienia istniejących we Francji i wymaganych od przedsiębiorców delegujących znajdują się na stronie internetowej: www.travail.gouv.fr. Uruchomiona została również infolinia gdzie można kierować pytania o warunki zatrud-

nienia. Odpowiednie informacje znajdują się również na stronie internetowej Wydziału Ekonomiczno- Handlowego: www.weh.ambassade.pologne.net.

6. SZWECJA

Bez względu na to czy mamy do czynienia z transgranicznym świadczeniem usług na rynku szwedzkim w postaci delegowania polskich pracowników, czy osobą samodzielnie świadczącą usługi, zgłoszeniu podlega pobyt przekraczający trzy miesiące w Urzędzie ds. Migracji (Migrationsverket). Procedura ta dokonuje się przez złożenie podania i wydania zgody na pobyt. („Podanie o pozwolenie na pobyt dla obywateli krajów członkowskich UE/EOG oraz członków ich rodzin”- Ansökan om uppehållstillstånd för EU/EES-medborgare och deras anhöriga) W przypadku przedsiębiorców do ww. podania należy dołączyć kopię ważnego paszportu lub dowodu tożsamości oraz dowód rejestracyjny przedsiębiorstwa. Z kolei zarówno samozatrudnieni świadczący usługi, jak również delegowani pracownicy prócz podania o wydania pozwolenia na pobyt i dokumentów poświadczających obywatelstwo powinni złożyć kopię umowy na podstawie której będą świadczyć usługi.

Lista biur Urzędu ds. Migracji znajduje się na stronie: www.migrationsverket.se. Wymienione wnioski można również składać przed wyjazdem w szwedzkiej ambasadzie, bądź konsulacie. Ich adresy można znaleźć na stronie: www.utrikes.regeringen.se.

W celu przedłużenia pozwolenia na pobyt należy złożyć, najpóźniej na miesiąc przed upływem jego terminu ważności, stosowne podanie w najbliższym urzędzie imigracyjnym (Migrationsverket).

Wobec sytuacji niez uzyskania zgody na pobyt, można złożyć odwołanie do Komisji ds. Cudzoziemców (Utlänningsnämnden) w ciągu trzech tygodni od dnia otrzymania decyzji odmownej. Odwołanie wysyła się za pośrednictwem Urzędu ds. Migracji, które podjęło decyzję. UWAGA: Obywatele krajów nordyckich są całkowicie zwolnieni z obowiązku posiadania pozwolenia na pobyt.

W przypadkach pracowników delegowanych prócz kwestii zgłoszenia swojego pobytu w Urzędzie ds. Migracji, pojawia się problem związków zawodowych (kollektiv avtal). W tym zakresie zauważalna jest następująca prawidłowość. Poprzez sam fakt zawarcia przez polskiego pracodawcę układu zbiorowego zostaną nim związani jego pracownicy, bez względu na to czy należą do związku zawodowego będącego stroną wymienionego układu. To skutkuje tym, iż powyższy układ kształtuje warunki pracy i płacy polskich pracowników. Ponadto powoduje to związanie danego przedsiębiorstwa opłatami na rzecz związku. Z drugiej strony często ma miejsce sytuacja, że szwedzkie układy zbiorowe zawierają klauzulę, w której formułowany jest zakaz angażowania w celach podwykonawstwa przedsiębiorstw, które nie przystąpiły do wymienionego układu.

W ramach swobody zakładania przedsiębiorstw obserwujemy w Szwecji szczególne zainteresowanie prowadzeniem działalności gospodarczej w formie jednoosobowego przedsiębiorcy (Enskild näringsidkare), który podlega rejestracji w Szwedzkim Rejestrze Przedsiębiorców (Bolagsverket). Powyższa rejestracja może mieć dopiero wówczas miejsce, gdy jednoosobowy przedsiębiorca uzyska numer statystyczny w centralnym urzędzie podatkowym w Sztokholmie (Skattverket). Na płaszczyźnie lokalnej wspomniany urząd działa przez jednostkowe urzędy podatkowe (Skattekontor).

W celu otrzymania numeru statystycznego należy złożyć następujące dokumenty:

- poświadczoną kopię paszportu;
- formularze podatkowe SKV 4620 tzw. ("Skatte- och avgiftsanmälan"), które dokumentują zarejestrowanie się jako płatnik podatku VAT. Są one dostępne na stronie www.skatteverket.se;
- zaświadczenie z urzędu podatkowego o braku zaległości podatkowych;
- zaświadczenie z ZUS o niezaleganiu z opłatami socjalnymi.

UWAGA: Świadczenie usług na rzecz podmiotów nie będących płatnikami VAT, obliguje polskiego przedsiębiorcę do zarejestrowania się jako dobrowolny płatnik VAT w Szwecji.

7. HOLANDIA

Po 1 maja 2004 zauważalne jest coraz większe zainteresowanie polskich przedsiębiorców rynkiem holenderskim, między innymi ze względu na dobrą sytuację gospodarczą, wysokie ceny usług oraz niewielką odległość od Polski.

Holandia, podobnie jak większość krajów unijnych, nie otworzyła swojego rynku pracy na pracowników z Polski wprowadzając okresy przejściowe. Natomiast w zakresie świadczenia usług Holandia nie wprowadziła okresów przejściowych, teoretycznie więc swoboda świadczenia usług powinna być respektowana. W praktyce niestety pewne ograniczenia istnieją.

Polskie firmy chcące świadczyć usługi w Holandii delegując tam swych pracowników, muszą uzyskać dla nich pozwolenie na pracę (jest to wymóg niezgodny z prawem unijnym. Obecnie Komisja Europejska podjęła działania mające na celu eliminację tego ograniczenia).

Jednocześnie w Holandii powstał nowy projekt Ustawy o zatrudnieniu obcokrajowców, który przewiduje likwidację systemu pozwoleń na pracę i wprowadzenie w jego miejsce systemu notyfikacji. Projekt ma zostać skierowany do Parlamentu w II połowie 2005 roku.

a. Delegowanie pracowników w celu świadczenia usług

Ustawa o zatrudnianiu obcokrajowców wymaga uzyskania pozwoleń na pracę dla pracowników delegowanych do wykonywania usług w Niderlandach. Są one przyznawane bez tzw. testu rynku pracy, ale po warunkiem, że pracownicy są częścią stałego personelu przedsiębiorstwa polskiego (mają umowy o pracę na czas nieokreślony, są zatrudnieni u danego pracodawcy dłużej niż 1 rok, zamieszkują na stałe w Polsce), a warunki pracy i wynagrodzenia są zgodne z przepisami niderlandzkimi.

W celu uzyskania pozwolenia na pracę:

- Polski pracodawca samodzielnie lub poprzez kontrahenta niderlandzkiego składa wniosek w CWI (Centrum voor Werk en Inkomen - Centrum Pracy i Dochodów http://www.cwinet.nl/nl/about_cwi.asp) o pozwolenie na pracę dla pracowników delegowanych do wykonywania usług w Niderlandach.
- Pozwolenie na pracę zostanie przyznane tylko w przypadku gdy:

- pracownicy są częścią stałego personelu firmy polskiej, tzn. podpisana jest z nimi umowa o pracę na czas nieokreślony
- pracownicy są zatrudnieni w firmie dłużej niż 1 rok;
- pracownicy muszą posiadać stałe zameldowanie w Polsce i mieć stałe zatrudnienie (dotyczy wyłącznie obywateli polskich, a nie innych narodowości zatrudnianych w polskich firmach np. z Ukrainy);

CWI następnie sprawdza, czy niezbędne kryteria zostały spełnione, a także czy warunki zatrudnienia, np. płace odpowiadają stawkom obowiązującym na holenderskim rynku pracy. CWI nie sprawdza w tym przypadku dostępności takich specjalistów na terenie Królestwa Niderlandów lub na obszarze starych krajów członkowskich UE.

Szczegółowe informacje dotyczące świadczenia usług w Holandii, m.in. na temat sytuacji w branży budowlanej i pośrednictwa pracy, stawki godzinowe w sektorze budowlanym, etc. znajdują Państwo w informatorze na stronie Wydziału Ekonomiczno-Handlowego Ambasady RP w Hadze: http://www.wehhaga.nl/docs/rynek_uslug_w_NL.pdf

b. Swoboda zakładania przedsiębiorstw

Każdą działalność gospodarczą należy zgłosić do rejestru handlowego w regionalnej izbie Przemysłowo-Handlowej. Wyjątki stanowią:

- samodzielni przedsiębiorcy w rolnictwie i rybołówstwie
- spółki partnerskie
- przedstawiciele wolnych zawodów (na przykład lekarze, notariusze, artyści)
- przedsiębiorstwa związane z organami publicznymi (np. władze lokalne, szpital, szkoła)
- przedsiębiorstwa, w których jedyną formą handlu jest handel uliczny poprzez akwizytorów

Holenderskie procedury są bardzo podobne do polskich, a rejestracja zajmuje od 7 do 10 dni. Zgłoszenia należy dokonać w ciągu tygodnia przed datą rozpoczęcia działalności. Niektóre formy prawne przedsiębiorstwa wymagają również zgody Ministerstwa Sprawiedliwości (B.V., C.V., N.V.) Do rejestracji firmy potrzebujemy potwierdzenie zameldowania (z gminy w Holandii, w której mieszkamy) oraz zaświadczenie z izby handlowej (KVK).

Szczegółowe informacje na temat świadczenia usług i zakładania przedsiębiorstw w Holandii można uzyskać na stronie Wydziału Ekonomiczno-Handlowego Ambasady RP w Holandii: <http://www.wehhaga.nl> oraz na stronie Izby Przemysłowo-Handlowej (Kamer van Koophandel) <http://www.kvk.nl/home/homeUK.asp>

8. ZAKŁADANIE PRZEDSIĘBIORSTW W POZOSTAŁYCH PAŃSTWACH CZŁONKOWSKICH

Belgia jest krajem atrakcyjnym do założenia własnego przedsiębiorstwa - ze względu na przewidywalność sytuacji gospodarczej i stabilność rozwoju. Ponadto Polacy cieszą się w Belgii opinią solidnych i tanich wykonawców, zwłaszcza w zakresie usług remontowych. Czynnikiem, które w pewnym stopniu zniechęcają do prowadzenia działalności gospodarczej na terenie Belgii, jest złożona struktura państwa, z początku mało zrozumiała dla obcokrajowca.

Najprostszą formą założenia własnej działalności gospodarczej na terenie Belgii, jest spółka jednoosobowa. Koszty jej założenia są minimalne. Należy zwrócić się do belgijskiego Ministerstwa Klas Średnich i Rolnictwa (Wydziału Zezwoleń Gospodarczych) z wnioskiem o wydanie zezwolenia na prowadzenie działalności gospodarczej. Po uzyskaniu takiego zezwolenia przedsiębiorca wpisuje swoją firmę do Rejestru Handlowego lub Rzemieślniczego oraz rejestruje ją w kasie ubezpieczeń społecznych dla pracowników niezależnych. Następnie zgłasza ją do Biura Kontroli VAT oraz do zakładu ubezpieczeń wzajemnych. Konieczne jest również otwarcie rachunku bankowego.

Liczne wymogi administracyjne takie jak konieczność uzyskania licencji lub zezwolenia na prowadzenie licznych rodzajów działalności, np. agencji podróży, taksówek, biur rachunkowych, agencji nieruchomości może zniechęcać do zakładania przedsiębiorstw w Belgii. Ponadto, mankamentem są wysokie podatki dochodowe. Dodatkowych informacji na temat prowadzenia działalności gospodarczej na terenie Królestwa Belgii udziela Belgijska Rada Handlu Zagranicznego (www.obcebdbh.be), Ministerstwo Finansów (www.minfin.fgov.be), jak również Ministerstwo Spraw Zagranicznych (www.diplobel.fgov.be).

W **Finlandii** przedsiębiorca może utworzyć oddział swojej firmy lub spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością. W obu przypadkach potrzebne będzie zezwolenie od fińskiego Ministerstwa Przemysłu i Handlu oraz późniejsze zgłoszenie do rejestru handlowego. Wszelkie dokumenty, które przedkłada się fińskiej administracji, muszą być złożone w fińskiej lub szwedzkiej wersji językowej. Konieczne jest więc skorzystanie z usług tłumacza przysięgłego. Wybierając rodzaj działalności gospodarczej w Finlandii należy zwrócić uwagę na fakt, że na prowadzenie pewnych rodzajów działalności, takich jak: księgarnia, drukarnia, produkcja i sprzedaż margaryn i innych produktów spożywczych, handel nasionami, wymagana jest koncesja. Przydatne informacje znajdują się na stronie internetowej Wydziału Ekonomiczno - Handlowego Ambasady RP w Republice Finlandii.

Warto rozważyć możliwość założenia swojej firmy w **Hiszpanii**. Najprostszą formą zaistnienia na rynku hiszpańskim jest otwarcie własnego oddziału. Dużą zaletą jest w tym przypadku brak wymogu posiadania określonego kapitału. W sprawie szczegółowych informacji można skontaktować się z Wydziałem Ekonomiczno-Handlowym Ambasady RP w Madrycie.

Dogodne warunki dla przedsiębiorców stwarza **Portugalia**, gdzie problemy związane z założeniem firmy ograniczono do minimum. Szczegóły znajdują się na stronie: www.negociosnapolonia.com.

We **Włoszech**, z kolei można podjąć współpracę z firmą lokalną w formie tzw. czasowego joint venture. Tego typu forma prowadzenia działalności często stosowana jest przy przedsięwzięciach międzynarodowych lub realizacji kontraktów budowlanych. Więcej informacji można uzyskać w Wydziale Ekonomiczno-Handlowym Ambasady RP w Rzymie: www.infopolonia.it.

Grecja przyciąga chętnych do prowadzenia własnej działalności stosowaniem ulg podatkowych oraz pomocą państwa przy spłacie odsetek od kredytów długo- i średnioterminowych. Na terenie Grecji można otworzyć oddział, przedstawicielstwo lub założyć spółkę. Szczegółowych informacji na ten temat udziela Hellenic Center for Investment (www.elke.gr).

Warto rozważyć możliwość założenia firmy w **Luksemburgu**. Podatek VAT jest tu najniższy w Unii i wynosi 15 proc. Niskie bezrobocie i zamożność mieszkańców gwarantują dobry rynek zbytu dla oferowanych produktów lub usług. Zainteresowani prowadzeniem swojej firmy w Luksemburgu mogą skontaktować się z Izbą Handlową (e-mail: chamcom@cc.lu).

Wielka Brytania jest również jednym z krajów Unii, który otworzył rynek pracy dla osób z Europy Środkowej i Wschodniej. Oprócz podejmowania pracy w Wielkiej Brytanii, możliwe jest również prowadzenie tam własnej działalności. Cudzoziemiec może napotkać pewne trudności ze względu na obowiązujący system prawny, zupełnie różny od tego na kontynencie europejskim. W Wielkiej Brytanii, można założyć spółkę, otworzyć oddział polskiej firmy lub przedstawicielstwo.

W tym ostatnim przypadku należy jednak pamiętać, że przedstawicielstwo według angielskiego prawa pełni tylko ograniczone funkcje - może ono doradzać firmie-matce i promować jej wyroby - ale nie może zawierać umów z angielskimi klientami. Więcej informacji na temat prowadzenia firmy w Wielkiej Brytanii udziela British-Polish Chamber of Commerce (www.bpcc.org.pl).

Prowadzenie działalności gospodarczej w **Czechach** i na **Słowacji** może być atrakcyjne ze względu na położenie geograficzne. Przy zakładaniu przedsiębiorstwa w każdym przypadku należy przedstawić zaświadczenie o niekaralności w krajach pobytu stałego i kraju, gdzie działalność ma być prowadzona. Więcej informacji znajduje się na stronach Wydziałów Ekonomiczno-Handlowych Ambasad RP: www.weh.polamb.sk oraz www.weh.cz.

Na **Litwie** dopuszczalne jest funkcjonowanie przedsiębiorstw o następujących formach prawnych: spółki akcyjne, spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, przedsiębiorstwa państwowe, przedsiębiorstwa samorządów, spółdzielnie (kooperatywy), spółki rolnicze, spółki jawne, spółki komandytowe, spółki cywilne. Informacje o działalności wszystkich tych przedsiębiorstw znajdują się na stronie www.weh-wilno.lt.

Prowadzenie działalności gospodarczej na **Łotwie** zarówno przez firmy zagraniczne jak i krajowe reguluje Kodeks handlowy (dostępny w wersji angielskiej na stronie internetowej www.ttc.lv). Zarówno firmy jak i osoby fizyczne mogą zakładać spółki z o.o. i spółki akcyjne.

ne. Firmy zagraniczne mogą otworzyć na Łotwie przedstawicielstwa i oddziały stałe (filie). Więcej informacji znajduje się na stronie: www.poltrade.lv.

W **Estonii** działalność gospodarcza może być prowadzona przez: osoby fizyczne, osoby prawne w formie: spółki cywilnej (TÜ), spółki partnerskiej z o.o. (ÜÜ - odpowiednik polskiej spółki komandytowej), spółki z o.o. (OÜ) i spółki akcyjnej (AS). Szczegółowe informacje o rodzajach i możliwościach prowadzenia działalności znajdują się na stronie Wydziału Ekonomiczno-Handlowego Ambasady RP w Tallinie www.poola.ee.

Interesujące warunki do prowadzenia działalności można znaleźć również na **Węgrzech**. Działalność gospodarcza prowadzona przez osoby fizyczne podlega rejestracji, podobnie jak w Polsce, w urzędach samorządu terytorialnego (Önkormányzati Ökányiroda). Na Węgrzech istnieją jedynie dwa typy spółek bez osobowości prawnej: spółka jawna i spółka komandytowa. Brak jest spółki partnerskiej i komandytowo-akcyjnej. Spółkami posiadającymi osobowość prawną na Węgrzech są: spółka z ograniczoną odpowiedzialnością oraz spółka akcyjna. Więcej informacji znajduje się na stronie www.ambpl-weh.org.hu.

W **Słowenii** najpopularniejszą formą prowadzenia działalności jest spółka z o.o. Można również założyć spółkę z nieograniczoną odpowiedzialnością (odpowiednik polskiej spółki jawnej) oraz jej odmianę - spółkę cichą. Szczegółowe informacje dotyczące ram prawnych podejmowania działalności gospodarczej w Słowenii znajdują się na stronie: <http://cerber.pl-brh.si>.

Główną formą działalności gospodarczej na **Malcie** są spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Spółka z o.o. może być publiczna lub prywatna. Oprócz spółek z o.o. istnieją jeszcze spółki jawne i komandytowe. Rejestracja i legalizacja spółki wymaga złożenia w biurze Registrar Memorandum of Association. Firmy założone za granicą zakładające oddziały branżowe na Malcie muszą również dokonać rejestracji w biurze Registrar. Dodatkowe informacje znajdują się na stronie www.infopolonia.it/malta.html.

Cypr może również stanowić bardzo atrakcyjną ofertę biznesową ze względu na położenie, powszechną akceptację języka angielskiego oraz niskie koszty operacyjne. Najbardziej rozpowszechnioną formą prawną przedsiębiorstw rejestrowanych do tej pory na wyspie są spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, które dzielą się na dwie grupy: spółki publiczne i spółki prywatne. Więcej informacji znajduje się na stronach www.wehcypr.org.cy.

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 zasady 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 na odległość.

Projekt wprowadza, w odniesieniu do świadczenia usług, zasadę państwa pochodzenia. Oznacza to, że względem usługodawcy, świadczącego usługi na terenie innego państwa członkowskiego Wspólnoty, stosowane są przepisy państwa jego siedziby: na państwie pochodzenia 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 zawarte w projekcie przepisy dotyczące zezwoleń na prowadzenie działalności gospodarczej. Zezwolenia mają być ograniczone do niezbędnego minimum, a istniejące zezwolenia mają spełniać ugruntowane w orzecznictwie kryteria niedyskryminacji i proporcjonalności.

VI. ZAKOŃCZENIE

Swoboda transgranicznego świadczenia usług, jak również swoboda zakładania przedsiębiorstw w ramach Rynku Wewnętrznego, otwierają przed polskimi usługodawcami ogromne możliwości. Niestety, po rozszerzeniu UE, w niektórych państwach członkowskich wciąż istnieją ograniczenia, które 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, wymuszają 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 UE

Austria Wydział Ekonomiczno-Handlowy I Radca Krzysztof Jakubiszyn	Botschaft der Republik Polen Büro des Handelsrates Titlgasse 15 1130 Wien, Österreich	Tel.: 00431/877-83-41, 877-63-42 Fax: 00431/877-35-97 e-mail: weh.wieden@mgip.gov.pl Strona internetowa: www.handelsratpolen.at
Belgia/Luksemburg Wydział Ekonomiczno-Handlowy I Radca Jacek Piłatkowski	Ambassade de la Republique de Pologne Bureau de Conseiller Commercial 18, Avenue de l'Horizon 1150 Bruxelles, Belgique	Tel.:00322/771-68-15 Fax: 00322/771-18-39 e-mail weh.bruksela@mgip.gov.pl Strona internetowa: www.poleconomie.be
Cypr Wydział Ekonomiczno-Handlowy Radca Ewa Flis	Embassy of the Republic of Poland Economic and Commercial Section 11, Acharnon Str, 2027 Strovolos 1511 Nicosia, Cyprus	Tel.: 00 357/22-427-00-77 Fax: 00 357/22-51-06-11 e-mail: weh.nikozja@mgip.gov.pl Strona internetowa: www.wehcypr.org.cy
Czechy Wydział Ekonomiczno-Handlowy Radca Minister Bernard Błaszczuk	Embassy of the Republic of Poland Economic and Commercial Section ul. Hradská 1931/58 101 00 Praha 1, Czech Republic	Tel: 00420/271-73-23-42 Fax: 00420/272-73-54-42 e-mail: weh.praga@mgip.gov.pl Strona internetowa: www.weh.cz
Dania Wydział Ekonomiczno-Handlowy I Radca Ryszard Kowalski	Embassy of the Republic of Poland Economic and Commercial Section Ryvangs Alle 46, 2900 Copenhagen-Hellerup, Denmark	Tel.:004539/62-26-33, 62-29-67 Fax: 004539/62-25-54 e-mail: weh.kopenhaga@mgip.gov.pl Strona internetowa: www.polcom.dk

Estonia Wydział Ekonomiczno- Handlowy Radca Jacek Pękacik	Embassy of the Republic of Poland Economic and Commercial Section Narva mnt 9A 10 503 Tallin, Estonia P.O. Box 240	Tel.: 00 372/660-43-78 Fax. 00 372/660-43-80 e-mail: weh.tallin@mgip.gov.pl Strona internetowa: www.poola.ee
Finlandia Wydział Ekonomiczno- Handlowy I Radca Bolesław Kościukiewicz	Embassy of the Republic of Poland Economic and Commercial Section Risto Rytin tie 7 00570 Helsinki, Finland	Tel.: 003589/ 684-72-40, 684- 91-88 Fax: 003589/684-89-07 e-mail: weh.helsinki@mgip.gov.pl Strona internetowa: www.embassyofpoland.fi/weh
Francja Biuro Radcy Ekonomiczno-Handlowego Radca Minister Janusz Pieńkowski	Ambassade de la Republique de Pologne Bureau du Conseiller Economique et Commercial 86, rue de la Faisanderie 75116 Paris, France	Tel.: 0033/1-45-04-10-20, 145-04- 12-49 Fax: 0033/1-45-04-63-17 e-mail: info@eco.amb-pologne.fr . weh.paryz@mgip.gov.pl Strona internetowa: http://www.eco.amb-pologne.fr
Grecja Wydział Ekonomiczno- Handlowy I Radca Maria Bienias	Embassy of the Republic of Poland, Office of the Commercial Counsellor 1, Kondoleonos Street 15452 Paleo Psychoco- Athenes, Grece	Tel.: 0030210/672-61-76 Fax: 0030210/672-19-52 e-mail: weh.ateny@mgip.gov.pl Strona internetowa: www.wehateny.gr
Hiszpania Wydział Ekonomiczno- Handlowy I Radca Mirosław Węglarczyk	Embajada de la Republica Polonia Departamento Economico y Comercial 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: weh.madryt@mgip.gov.pl Strona internetowa: www.polonia.es
Holandia	Embassy of the Republic of Poland	Tel.: 003170/306-99-44

Wydział Ekonomiczno- Handlowy Radca Tadeusz Postępski	Economic and Commercial Section Van Lennepweg 51 2597 Lg den Haag, Netherlands	003170/306-99-47, Fax: 003170/354-39-66 e-mail: weh.haga@mgip.gov.pl Strona internetowa: www.wehhaga.nl
Irlandia Wydział Ekonomiczno- Handlowy I Radca Jerzy Bartosik	Embassy of the Republic of Poland Economic and Commercial Section 4, The Vicarage, St John's Road Dublin 4, Ireland	Tel.: 003531/269-13-70 Fax: 003531/269-76-62 e-mail: weh.dublin@mgip.gov.pl Strona internetowa: www.dublin.polishembassy.ie
Litwa Wydział Ekonomiczno- Handlowy Radca Minister Andrzej Grabowski	Embassy of the Republic of Poland Economic and Commercial Section Vasario 16-osios 14/2 LT-01 107 Vilnius, Lithuania	Tel: 00370/52-61-79-60 Fax: 00370/52-61-06-86 e-mail: weh.wilno@mgip.gov.pl Strona internetowa: www.weh-wilno.lt
Łotwa Wydział Ekonomiczno- Handlowy Radca Krzysztof Bartosz	Embassy of the Republic of Poland Economic and Commercial Section Elizabetesiela 11 LV-1010 Riga, Latvia	Tel. 00371/ 725-82-51 lub 52 Fax: 00371/ 735-82-47 lub 50 e-mail: weh.ryga@mgip.gov.pl Strona internetowa: www.poltrade.lv
Portugalia Wydział Ekonomiczno- Handlowy I Radca Krzysztof Gierańczyk	Embaixada da Republica da Polonia Departamento Economico e Comercial Avenida da Republica 9-7 1050 Lisboa, Portugal	Tel.: 0035121/352-61-70 0035121/352-61-71 Fax: 0035121/352-61-74 e-mail: weh.lizbona@mgip.gov.pl Strona internetowa: www.negociospolonia.com
Republika Federalna Niemiec Wydział Ekonomiczno- Handlowy Ambasady RP w Berlinie Ambasador Tytularny Józef Olszyński	Botschaft der Republik Polen Aussenstelle Berlin Wirtschafts- und Handelsabteilung Glinkastr.5-7 10117 Berlin, Deutschland	Tel.: 004930/220-21-71, 004930/229-27-39 Fax: 004930/229-24-51 e-mail: weh.berlin@mgip.gov.pl Strona internetowa: www.wirtschaft-polen.de

Wydział Ekonomiczno- Handlowy w Kolonii I Radca Danuta Dominiak-Woźniak	Botschaft der Republik Polen Wirtschafts- und Handelsabteilung An der Alteburger Mühle 6 50968 Köln, Deutschland	Tel.: 0049221/34-99-11/12 sek. Fax: 0049221/34-99-10 e-mail: info-koeln@wirtschaft-polen.de Strona internetowa: www.wirtschaft-polen.de
Konsulat Generalny RP w Hamburgu Radca Joachim Tannhauser	Generalkonsulat der Republik Polen Wirtschafts- und Handelsabteilung Grundgensstr. 20 22309 Hamburg, Deutschland	Tel. 004940/631-1-81, 611-87- 114, 631-20-91, 631 68 04 Fax: 004940/632-50-30 e-mail: info.hamburg@ wirtschaft- polen.de Strona internetowa: www.wirtschaft-polen.de
Konsulat Generalny RP w Lipsku Radca - Konsul Rafał Żmijewski	Generalkonsulat der Republik Polen Wirtschafts- und Handelsabteilung Gerberstr. 14/ 411-412, 04105 Leip- zig, Bundesrepublik Deutschland	Tel.: 0049341/980-02-81 Fax: 0049341/980-20-43 e-mail: info.leipzig@wirtschaft- polen.de Strona internetowa: www.wirtschaft-polen.de
Konsulat Generalny RP w Monachium Radca - Konsul Rafał Wolski	Generalkonsulat der Republik Polen Wirtschafts- und Handelsabteilung Röntgenstr. 5, D -81679 Munchen Bundesrepublik Deutschland	Tel.: 004989/ 47-02-77-47 / 41-86-08-42 Fax: 004989/47-07-223 e-mail: in- fo.muenchen@wirtschaft- polen.de Strona internetowa: www.wirtschaft-polen.de
Słowacja Wydział Ekonomiczno- Handlowy Radca Minister Andrzej Tymkowski	Embassy of the Republic of Poland Economic and Commercial Section ul. Zelena 6 814 26 Bratislava, Slovakia	Tel: 00421/25-443-27-44 Fax:00421/25-443-20-07 e-mail: weh.bratyslawa@mgip.gov.pl Strona internetowa:

		www.weh.polamb.sk
Słowenia Wydział Ekonomiczno- Handlowy Radca Grażyna Chrażykiewicz	Embassy of the Republic of Poland Economic and Commercial Section Cesta 27 Aprila 37 1000 Lubliana, Slovenia	Tel: 00386/1-426-14-48 Fax: 00386/1-426-05-05 e-mail: weh.lublana@mgip.gov.pl Strona internetowa: www.pl-brh.si
Szwecja Wydział Ekonomiczno- Handlowy I Radca Mirosław Lewiński	Embassy of the Republic of Poland Economic and Commercial Section 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: weh.sztokholm@mgip.gov.pl Strona internetowa: www.polcommerce.com
Węgry Wydział Ekonomiczno- Handlowy I Radca Cezary Beczkiewicz	Embassy of the Republic of Poland Economic and Commercial Section Stefania ut 65, H-1143 Budapest, Hungary	Tel: 00361/251-46-77 Fax: 00361/252-92-89 e-mail: weh.budapeszt@mgip.gov.pl Strona internetowa: www.ambpl-weh.hu
Wielka Brytania Wydział Ekonomiczno- Handlowy Radca Minister Krzysztof Trepczyński	Embassy of the Republic of Poland Economic and Commercial Section 15, Devonshire Street London W1N 2AR, Great Britain	Tel.: 0044207/580-74-72 /580-54-81 Fax: 0044207/323-01-95 e-mail: weh.londyn@mgip.gov.pl Strona internetowa: www.polishemb-trade.co.uk
Włochy Wydział Ekonomiczno-	Ambasciata della Repubblica di Polo- nia	Tel.:003906/884-02-73; 854-11- 28

Handlowy Radca Minister Artur Dmochowski	Uffico Economico-Commerciale Via Olona 2/4 00198 Roma, Italia	Fax:003906/85-53-391 e-mail: weh.rzym@mgip.gov.pl Strona internetowa: www.infopolonia.it
Konsulat Generalny RP w Mediolanie Radca Ewa Dolińska-Markowska	Consolato Generale della Repubblica di Polonia in Milano, Ufficio Econo- mico-Commerciale Via Capecelatro 53/4, 20148 Milano, Italia	Tel. 0039/0248713164 Fax: 0039/02405303 e-mail: economia@infopolonia.it Strona internetowa: www.milanokg.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, Belgique	Tel.: 0032/2-77-77-200 Radca M. Mika-Bryska 00322 7777-322 Radca A. Orzechowski 00322- 77-77-279 M. Wenerska-Craps 00322 7777- 218 I. Idzikowska 0032/2-77-77- 258 Fax: 00322/77-77-298 e-mail: mail@pol-mission-eu.be Strona internetowa: www.polrepeu.be
Przedstawicielstwo RP przy WTO w Genewie Radca – Minister Wiesław Karsz	Mission permanente de la Republique de Pologne aupres de l'OMC 15, chemin de l'Ancienne Route 1218 Grand-Saconnex, Geneve, Switzerland	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 ADRESY STRON INTERNETOWYCH

a. swoboda świadczenia usług i zakładania przedsiębiorstw

http://www.europa.eu.int/comm/internal_market/services/index_en.htm
http://www.europa.eu.int/comm/internal_market/services/index_en.htm
http://www.europa.eu.int/comm/internal_market/services/index_en.htm
http://www.europa.eu.int/comm/internal_market/business/practicalinfo_en.htm
http://europa.eu.int/youreurope/index_pl.html

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
(fr)
<http://www.bmwa.bund.de/Navigation/Arbeit/auslaenderbeschaeftigung>
(niem)
<http://www.workingintheuk.gov.uk> (ang)
http://europa.eu.int/comm/employment_social/free_movement/index_en.htm
(ang)

c. informacje dodatkowe

informacje ogólne o życiu i pracy w Niemczech, Niderlandach, Belgii, Francji i Hiszpanii – strona w j. angielskim www.expatica.com

BELGIA

Agencja ds. Handlu Zagranicznego <http://www.abh-ace.org>
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 (strona w języku hiszpańskim)
<http://www.icex.es>

PORTUGALIA

<http://www.investinportugal.pt> (strona w języku angielskim)
<http://www.portugal.org>
<http://www.icep.pt>

GRECJA

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

LUKSEMBURG

Izba Handlowa **<http://www.cc.lu/>**

HOLANDIA

Niderlandzko-Polska Izba Gospodarczej (strona w języku polskim)

<http://www.nlchamber.pl/pol/index.htm>

strona zawierająca linki do organizacji, firm i informacji o wybranej branży lub problematyce
– strona w języku niderlandzkim **www.startpagina.nl**

WIELKA BRYTANIA

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

3. EURO INFO CENTRES

Euro Info Centre PL 405 przy Funduszu Współpracy 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	Euro Info Centre PL 411 przy Podlaskiej Fundacji Rozwoju Regionalnego, ul. Starobojarska 15, 15-073 Białystok, Tel. 0-85 740 86 78, Fax: 0-85 740 86 85, e-mail: euroinfo@pfr.bialystok.pl
Euro Info Centre PL 406 przy Fundacji „Kaliski Inkubator Przedsiębiorczości”, 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	Euro Info Centre PL 412 przy Górnośląskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A., 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
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	Euro Info Centre PL 413 przy Izbie Przemysłowo-Handlowej w Krakowie ul. Floriańska 3, 31-019 Kraków, Tel.: 0-12 422 89 07, Fax: 0-12 422 55 67, e-mail: eicpl413@iph.krakow.pl
Euro Info Centre PL 408 przy Staropolskiej Izbie Przemysłowo-Handlowej, 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	Euro Info Centre PL 414 przy Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S. A., 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
Euro Info Centre PL 409 przy Dolnośląskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A., ul. Wysockiego 10, 58-300 Wałbrzych, Tel.: 0-74 843 49 10, Fax: 0-74 842 35 66 e-mail: eic@darr.pl	Euro Info Centre PL 415 przy Stowarzyszeniu „Wolna Przedsiębiorczość”, ul. Matejki 6, 80-232 Gdańsk, Tel.: 0-58 347 03 40, Fax: 0-58 347 03 41, e-mail: poczta@euroinfo.gda.pl

Euro Info Centre PL 410 przy Stowarzyszeniu Promocji Przedsiębiorczości, ul. Słowackiego 7a, 35-060 Rzeszów, Tel./Fax 0-17 852 49 75, e-mail: euro@intertele.pl	Euro Info Centre PL 416 przy Lubelskiej Fundacji Rozwoju, ul. Rynek 7, 20-111 Lublin, Tel.: 0-81 534 50 02, Fax: 0-81 534 50 02, e-mail: eic@lfr.lublin.pl
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: euroinfo@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. 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 Komisji⁶,

uwzględniając opinię Komitetu Ekonomiczno-Społecznego⁷,

działając zgodnie z procedurą ustanowioną w Artykule 189b Traktatu⁸,

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 umownych⁹, 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

⁶ Dz.U. nr C 225 z 30.08.1991, str. 6. i Dz.U. nr C 187 z 9.07.1993, str. 5.

⁷ Dz.U. nr C 49 z 24.02.1992, str. 41.

⁸ 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.

⁹ Dz.U. nr L 266 z 9.10.1980, str. 1

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;
- 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 za-stosowania;
- 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 Wspólnoty¹⁰, 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:

Artykuł 1

Zakres stosowania

1. Niniejszą dyrektywą 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.

¹⁰ 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).

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

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, wyżywienia 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 zdecydują, 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 re-prezentatywne 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 bez-płatnie.

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.

5. 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)¹¹ Całoroczne zatrudnienie w firmach budowlanych należy popierać poprzez wynagrodzenia „zimowe” i „zimowe wyrównania” w firmach i oddziałach firm, które przede wszystkim oferują usługi budowlane (§ 211 ust. 1 III księgi kodeksu socjalnego).

(2)¹² Firmy i oddziały firm w myśl ust. 1 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;
- 2a. usuwanie części azbestowych z budowli i ich elementów;
3. 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;
4. prace związane z betonem i żelbetonem, łącznie z pracami związanymi z ochroną betonu i jego modernizacją oraz z uzbrojeniem;
5. prace wiertnicze;
6. budowa studni;
7. chemiczne utwardzanie gruntów;
8. 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;
9. prace ziemne, do których należy budowa dróg, melioracja, rekultywacja, budowa wałów, budowa zabezpieczeń przed lawinami i rwącymi potokami, budowa obiektów sportowych oraz ekranów dźwiękochłonnych i umocnień przy drogach;

¹¹ Ustęp 1 zmieniony przez 2.G do zmiany AFG w zakresie budownictwa z dnia 15.12.1995 (BGBII str. 1809; ust. 1 zmieniony przez ustawę dot. nowych zasad wspierania całorocznego zatrudnienia w budownictwie z dnia 23.11.1999 (BGBI I str. 2230) - obowiązuje od 01.11.1999

¹² Ust. 2 nr. 2a, 4, 14a, 28 i 38a zmieniony przez rozp. z dnia 19.12.1998

10. prace jastrychowe, np. prace, przy których używa się cementu, bitumu, anhydrytu, magnezytu, gipsu, tworzyw sztucznych i tym podobnych materiałów;
11. prace fasadowe;
12. prace budowlane z elementów gotowych: instalacja lub złożenie gotowych elementów budowlanych, modernizacja, utrzymanie i zmiana obiektów budowlanych. Również: produkcja 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;
13. prace paleniskowe i budowa pieców;
14. prace związane z układaniem glazury, terakoty, płyt i mozaiki;
- 14a. fugowanie przy budowlach, szczególnie fugi w murze licowym i w łączeniach pomiędzy poszczególnymi elementami zabudowy a murem, jak również trwałe plastyczne i elastyczne fugi wszelkiego rodzaju;
15. prace przy konstrukcjach z żelaza, betonu i stali oraz układanie i wmurowywanie cegieł szklanych;
16. prace związane z układaniem szyn;
17. 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 budowanych 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;
18. prace na wysokości;
19. prace związane z zabezpieczeniem elementów drewnianych przy częściach budowy;
20. prace kanałowe (studzienki);
21. prace murarskie;
22. prace katarowe;
23. układanie (również głębinowe) rur i kabli, przeciskanie przez glebę;
24. prace związane z budową tuneli i szybów;
25. prace związane z przygotowaniem szalunków;
26. budowa kominów;
27. 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;
28. prace związane ze zginaniem i splataniem elementów stalowych, jeżeli służą do wykonania innych usług budowlanych tej firmy, lub jeżeli są wykonywane na budowie;
29. prace sztachetowe;
30. prace związane z kamieniarstwem;
31. prace drogowe, w tym: prace kamieniarskie, prace związane z układaniem asfaltu, betonu, z 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 na-

ruszenia formy prawnej – do zaopatrzenia obiektu budowy należącego do przynajmniej jednego udziałowca;

32. prace związane z wałowaniem dróg;
33. prace sztukatorskie, tynkarskie, gipsowe i związane ze ścianami Rabbita, łącznie z instalowaniem konstrukcji nośnych i podkładów pod tynk;
34. prace związane z lastriko;
35. prace budowlane naziemne i podziemne;
36. montaż na sucho; np. w przypadku ścian, podwieszanych sufitów, zabudowań; łącznie z instalacją konstrukcji nośnych i podkładów pod tynk;
37. układanie wykładzin w połączeniu z innymi usługami budowlanymi;
38. wynajem maszyn budowlanych wraz z obsługą, jeżeli ten wynajem maszyn i personelu służy do wykonania usług budowlanych;
- 38 a. prace związane z łączonym systemem ocieplania;
39. prace związane z budową wodociągów, stacji uzdatniania wody, obiektów związanych z wodą (np. budowa dróg wodnych, zbiorników wodnych, obiektów śluzowych);
40. prace stolarskie i związane z budową z drewna, które wykonywane są w ramach prac stolarskich;
41. 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)¹³ 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.

§ 2¹⁴ Wykluczone firmy

Nie wspiera się całorocznego zatrudnienia w firmach zajmujących się:

¹³ Ust. 4 zmieniony rozp. z dnia 13.12.1998

¹⁴ Ust. 5 zmieniony przez rozp. z dnia 13.12.1996

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 pogłębeniowymi;
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 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 1975 r. (BGI I.S. 1056).

6. LISTA OŚRODKÓW INFORMACJI DO SPRAW UZNAWANIA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH

Lista ośrodków informacji do spraw uznawania kwalifikacji zawodowych w krajach członkowskich UE, państwach EOG i w Szwajcarii tzw. Contact Points

Belgique (Communauté française)

Ministère de la Communauté française
Direction générale de l'Enseignement non obligatoire et de la recherche scientifique
Chantal Kaufmann
Directrice générale a.i.
Rue Adolphe Lavalée, 1
B – 1080 BRUXELLES
Tel : +32-2-690.87.02
Fax : +32-2-690.87.60
e-mail : chantal.kaufmann@cfwb.be
<http://www.cfwb.be/infosup>

België (Vlaamse Gemeenschap)

NARIC-Vlaanderen
Administratie Hoger onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek
Hendrik. Consciencegebouw, Toren A 7.
Koning Albert II-laan 15
B – 1210 BRUSSEL
Tel.: +32-2-553.98.19
Fax : +32-2-533.98.45
E-mail : Erwin.malfroy@ond.vlaanderen.be

Ceska Republika

Lenka Spanhelova
Ministry of Education, Health and Sport,
Karmelitská 7
CZ - 18 12 PRAHA 1
Tel : +420257193615
Fax : +420257193650
E-mail : lenka.spanhelova@msmt.cz
Website : www.msmt.cz

Danmark

Tatjana Milcevic
CIRIUS
Center for Vurdering af Udenlandske Uddannelser
Fiolstræde 44
DK-1171 København K
Tel.: +45 3395 7000, Direct line: +45 3395 7069
Fax: +45 3395 7001, E-mail: Tatjana.Milcevic@cvuu.dk
Website : www.cvu.dk

Deutschland

Dr. Holger Conrad
Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen im Sekretariat der Kultusministerkonferenz (KMK)
Lennéstr. 6
D – 53113 BONN
Tel.: +49-228-501-0
Fax : +49-228-501-229
E-mail : zab@kmk.org

Eesti

Tiia Raudma
Ministry of Education and Research
Munga 18,
EE - 50088 TARTU,
Tel : +372 7350 228
Fax : +372 735 0250
E-mail : tiia.raudma@hm.ee or hels@hm.ee
Gunnar Vaht
Estonian ENIC/NARIC Centre
Koidula 13^a
EE – 10125 TALLINN
Tel : +372 696 2415
Fax : +372 696 2426
E-mail : gunnar@archimedes.ee

Ellas

Directive 89/48/EEC
Mme Despina Andritsou
Head of Section of Recognition of Professional Qualifications
Ministry of National Education & Religious Affairs
67 rue Penepistimiou
GR - 105 64 ATHENS
tel +30-210-3243923
fax : +30-210-3316651
e-mail : srpq@otenet.gr
Website: <http://www.srpq.gr>
Directive 92/51/EEC
O.E.E.K. (Organisation for vocational education and training)
Department for European and International Relations
Ethnikis Antistaseos 41
GR - 142 34 N. Ionia, ATHENS
Mr George MIKROS
Head of Section of Degree equivalence
Tel: +30-10-2709145
E-mail : tm.isotimion@oeek.gr
tm.eth@oeek.gr
Fax : +30-10-2715921
Website : <Http://www.oeek.gr>

ESPANA

Josefa Meseguer
Ministerio de Educación y Ciencia,
Subdirección General de Títulos, Convalidaciones y Homologaciones
Paseo del Prado, 28,
E – 28014 MADRID
Tel.: +34-91-506 55 93
Fax: +34-91-506 57 06
E-mail: Josefa.meseguer@educ.mec.es

FRANCE

Mme Françoise Profit
ENIC/NARIC France
Centre international d'études pédagogiques (CIEP)
1 rue Léon Journault
F – 92318 SEVRES Cedex
Tel: +33 1 55 55 73 57 / +33 1 55 55 04 28
Fax: +33 1 55 55 00 39.

E-mail : profit@ciep.fr ou britos@ciep.fr

Website: <http://www.ciep.fr>

IRELAND

Leona De Khors,

Qualifications Section

Dept of Education & Science

Training College Building

Marlborough St

IRL - DUBLIN 1

Tel: +353-1-889 6539

Fax : +353-1-889 2378

E-mail: Leona_Dekhors@education.gov.ie

Carmel Kelly,

NARIC,

National Qualifications Authority of Ireland,

5th Floor,

Jervis House,

Jervis Street,

Dublin 1.

Ireland.

Tel: 00-353-1-8871500

Fax: 00-353-1-8871595

E-mail: info@nqai.ie

Website: <http://www.nqai.ie/enicnaric.htm>

ITALIA

Armanda Bianchi Conti

Presidenza Consiglio Ministri

Ministerio Coordinamento Politiche Comunitarie

Via Giardino Theodoli 66

I – 00186 ROMA

Tel.: +39-06-6779.53.22/6779.51.98

Fax : +39-06-67.79.53.42 – 67.90.20.7

e-mail : A.BianchiConti@palazzochigi.it

CYPRUS

George Siekkeris

Senior Human Resource Officer

Human Resource Development Authority of Cyprus

2 Anavissou Str. Strovolos,

P.O.Box 25431,

CY - 1392 NICOSIA

Tel.: +357 22390363, 22515000

Fax.: + 357 22428522

E-mail: g.siekkeris@hrdauth.org.cy.

Website: www.hrdauth.org.cy

LATVIJA

Ms Gunta Arāja

Deputy Director

Department of European Integration and Technical Assistance Programmes Co-ordination

Ministry of Education and Science,

Valnu iela 2 – 207

LV – 1050 RIGA

E-mail : Gunta.araja@izm.gov.lv

LIETUVA

Directives 89/48/EEC, 92/51/EEC and 1999/42/EEC

Birute Kinduriene

Lithuanian Ministry of Social Security and Labour

Vivulskio 5,

LT - 031516 VILNIUS

Tel. +370 52 266 42 68

Fax.: +370 52 66 42 09

E-mail : BKinduriene@socmin.lt

Directive 89/48/EEC

Virginija Rinkeviciene

Ministry of Education and Science

A. Volano str. 2/7,

LT - 01516 VILNIUS

Tel +370 5 2663446

Fax +370 5 2663466

E mail : virginija.rinkeviciene@smm.lt

Directive 92/51/EEC

Odetta Gurskiene

Ministry of Education and Science

A. Volano str. 2/7,

LT - 01516 VILNIUS

Tel +370 5 2743142

Fax +370 5 2612077

E-mail : odetagurskiene@smm.lt

LUXEMBOURG

Jean Tagliaferri

Professeur-attaché

Ministère de la Culture, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche,

18-20, Montée de la Pétrusse

L – 2912 LUXEMBOURG

Tel.: +352-478.51.39

Fax : +352-26.29.60.37

E-mail: jean.tagliaferri@mcesr.etat.lu

MAGYARORSZAG

Gábor Mészáros

General Director

Hungarian Equivalence and Information Centre (ENIC/NARIC)

Ministry of Education

Szalay utca 10-14

HU – 1055 BUDAPEST

Tel. +36 1 473 7382 / +36 1 473 7325

Fax +36 1 332 1932

E-mail: gabor.meszaros@om.gov.hu

Website: www.naric.hu

MALTA

Joyce Pullicino

328, Education Division,

MT- FLORIANA,

Malta

Tel. +356 21240419; +356 25982448

Fax. +356 21239842

E-mail : anthony.v.degiovanni@gov.mt

NEDERLAND

Directive 89/48/EEC

Lucie de Bruin

IRAS - Informatiecentrum Richtlijn Algemeen Stelsel

Postbus 29777

NL – 2502 LT DEN HAAG
Tel.: +31-70.426.0390 /+ 31.70.426.0286
Fax: +31-70.426.0395
E-mail: lbruin@nuffic.nl
Website : www.nuffic.nl
www.professionalrecognition.nl

Directive 92/51/EEC
Stan Plijnaar
COLO
Sector Internationale diplomawaardering
Postbus 7259
NL – 2701 AG ZOETERMEER
E-mail: s.plijnaar@colo.nl
Tel : +31-79.352.30.00
Fax : +31-79.351.54.78

www.colo.nl
www.professionalrecognition.nl

ÖSTERREICH

Irene Linke
Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
Abteilung I/7
Stubenring 1
A - 1010 VIENNA
Tel.: +43-1-711.00.5446
Fax.: +43-1-714.2718
E-mail: irene.linke@bmwa.gv.at

POLSKA

Directives 89/48/EEC 92/51/EEC and 1999/42/EC
Ms Ewa MAJDOWSKA
Deputy Director
Biuro Uznawalności Wykształcenia
i Wymiany Międzynarodowej
Bureau for Academic Recognition and International Exchange
Polish ENIC/NARIC
ul. Smolna 13
00-375 Warszawa
tel.+48 22 826-74-34
fax: +48 22 826-28-23
E-mail: biuro@buwilm.edu.pl
Website : <http://www.buwilm.edu.pl>

PORTUGAL

Directive 89/48/EEC
Manuela Paiva
Ministério da Ciência e do Ensino Superior
Direcção-Geral do Ensino Superior
Av. Duque d'Ávila, 137
P – 1069-016 LISBOA
Tel.: +351-21-312.60.98
Fax : +351-21-312.60.51
E-mail: manuela.paiva@dges.mcies.pt
Directive 92/51/EEC
Mrs Helena Oliveira
Direcção-Geral de Formação Vocacional
Av. 24 de Julho, 138 - 7º
P-1350 - 026 Lisboa

Tel.: 351 21 394 37 05
Fax: 351 21 394 37 97
E-mail: holiveira@dgfv.min-edu.pt
Directive 1999/42/EC

Lúcia Mestre
Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho
Instituto do Emprego e Formação Profissional
Departamento de Certificação,
Rua de Xabregas, n° 52, 2°
P-1949-003 LISBOA
Tel: +351-21-861 45 45
Fax: +351-21-861 46 02
E-mail : lucia.mestre@iefp.pt

SLOVENIJA

Gorazd Jenko
Ministry of Labour, Family and Social Affairs
Kotnikova 5
SI - 1000 LJUBLJANA
Tel. : +386 1 478 34 88
Fax : +386 1 478 34 93
E-mail : Gorazd.jenko@gov.si

SLOVENSKO

Directive 89/48/EEC
Peter Plavcan
Ministry of Education
Stromova 1
SK – BRATISLAVA
Tel +421 2 59374439
Tel +421 2 59374240
E-mail : plavcan@education.gov.sk
Directive 92/51/EEC
Mária Józsová
Ministry of Education
Stromova 1
SK – BRATISLAVA
E-mail : jozsova@education.gov.sk

SUOMI

Carita Blomqvist,
Senior Advisor
National Board of Education
P.O. Box 380
SF – 00531 HELSINKI
Tel.: +358-9-77.47.71.28
Fax : +358-9-77.47.72.01
e-mail : carita.blomqvist@oph.fi

SVERIGE

Karin Dahl Bergendorff
Högeskolverket (National Agency for Higher Education)
Box 7851
S – 103 99 STOCKHOLM
Tel.: +46-8-563 086 63
Fax : +46-8-563 086 50
E-mail : Karin.Dahl.Bergendorff@hsv.se
Website: www.hsv.se

UNITED KINGDOM

Carol Rowlands
Department for Education and Skills
Room E3b
Moorfoot
GB – SHEFFIELD S1 4PQ
Tel.: +44-114-259.41.51
Fax : +44-114-259.44.75
e-mail : carol.rowlands@dfes.gsi.gov.uk
Website : www.dfes.gov.uk/europeopen

ÍSLAND

Mr Ólafur Grétar Kristjánsson
Adviser, Division of Curriculum
Ministry of Education, Science and Culture
Sölvholsgata, 4
IS – 150 REYKJAVIK
Tel.: 354-545.95.69
Fax : 354-562.30.68
E-mail : olafur.g.kristjansson@mrn.stjr.is

LIECHTENSTEIN

Helmut Konrad,
Head of Department for Higher Education and of the NARIC Agency
Schulamt
Department of Education
2 Herrengasse
FL - 9490 VADUZ
Tel.: +423-236.67.58
Fax : +423.2236.67.71
E-mail : helmut.konrad@sa.llv.li
<http://www.firstlink.li/eu/sokrates>

NORGE

Hege Madsen
Ministry of Education and Research
P.O. Box 8119 Dep
N - 0032 OSLO
Tel. : +47 22 24 74 78
Fax : +47.22.24.27.32
E-mail : hege.madsen@ufd.dep.no

SWITZERLAND

Mr Frédéric Berthoud
Coordinateur pour la reconnaissance des diplômes
Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT)
Effingerstrasse 27
CH - 3003 BERNE
Tel.: +41 31 322 28 26
Fax.: +41 31 322 75 50
E-mail : Frederic.Berthoud@bbt.admin.ch