

Śniadanie prasowe **Polskiej Izby Handlu**, 9 lipca 2015, Warszawa

Dyskryminacja polskich firm w Unii Europejskiej

Nasila się proces dyskryminacji i szykan polskich agencji zatrudnienia i firm usługowych delegujących pracowników do Francji. Polska Izba Handlu wraz z Inicjatywą Mobilności Pracy i Polską Izbą Przemysłowo-Handlową we Francji planują złożenie w tej sprawie skargi do Komisji Europejskiej.

Hanna Stypułkowska – Goutierre, Prezes Polskiej Izby Handlowo –
Przemysłowej we Francji

Stefan Schwarz, Prezes Inicjatywy Mobilności Pracy

Łukasz Kania, Prawnik Inicjatywy Mobilności Pracy

Maciej Ptaszyński, Dyrektor Polskiej Izby Handlu

Sebastian Filipek - Kaźmierczak, Ekspert Polskiej Izby Handlu

Radosław Gałka, Ekspert Polskiej Izby Handlu

Andrzej Piasecki, Prezes Uniapol

Polska w Unii Europejskiej

Polska przystępując do Unii Europejskiej zaakceptowała reguły jednolitego rynku wewnętrznego, którego stała się częścią. Państwa członkowskie są zobowiązane bezwarunkowo przestrzegać wszystkich jego zasad. Gwarantuje to zasada wzajemnego uznania, która zapewnia swobodny przepływ osób, towarów i usług. Państwa członkowskie nie mają prawa selektywnie wybierać swobód, które uznają dla siebie za opłacalne i odrzucać tych, które uważają za niekorzystne.

Przykład:

Wielka Brytania, której próby podważania swobody przepływu osób spotkały się z twardą reakcją ze strony Komisji Europejskiej i pozostałych państw członkowskich.

Polska najwięcej „traci” na swobodzie przepływu osób, która w postaci trwałej emigracji powoduje drenaż mózgow, czyli utratę z rynku pracy młodych i wykształconych specjalistów.

Największe korzyści państwom z Europy Wschodniej, a w szczególności Polsce przynosi swoboda świadczenia usług. Usługi świadczone dzięki delegowaniu pracowników stały się polską przewagą konkurencyjną w Europie. Korzyści czerpią również sami pracownicy, którzy na czas delegowania otrzymują atrakcyjne wynagrodzenie w wysokości co najmniej płacy minimalnej państwa, na terenie którego pracują.

Niestety, niektóre państwa członkowskie tzw. Starej Unii zaczęły postrzegać polskie firmy usługowe jako niechcianą konkurencję, przed którą należy swoje rodzime przedsiębiorstwa usługowe chronić.

To, w jakim kierunku zmierza polityka Unii w tym zakresie ma dla tysięcy polskich firm, pracowników i polskiej gospodarki zasadnicze znaczenie.

Trybunał broni swobody świadczenia usług

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w swoich orzeczeniach i opiniach Rzeczników Generalnych wielokrotnie przypominał, że art. 56 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) zakazuje dyskryminacji usługodawców z innych państw członkowskich oraz nakazuje zniesienie

wszelkich ograniczeń, które utrudniałyby ich działalność względem usługodawców krajowych. Podkreślał również, że państwa członkowskie nie mają prawa powoływać się na potrzebę ochrony swoich rynków pracy:

Wyroki Trybunału: Rush Portuguesa, EU:C:1990:142, pkt 17; Komisja/Luksemburg, EU:C:2004:655, pkt 39; Komisja/Austria, EU:C:2006:595, pkt 56, Komisja p-ko Niemcy, Essent):

„pracownicy delegowani do innego państwa członkowskiego celem świadczenia tam usług, nie roszczą sobie prawa dostępu do rynku pracy tego drugiego państwa, ponieważ powracają oni do swego kraju pochodzenia lub pobytu po wykonaniu swojego zadania”.

„zamiarem delegowanych pracowników nie jest wejście na rynek pracy państwa członkowskiego delegowania”

Wyrok Trybunału: Arblade i in., Opinia Rzecznika Generalnego Nillsa Wahla w sprawie Elektrobudowa:

*„Art. 56 TFUE wymaga nie tylko **wyeliminowania wszelkich form dyskryminacji** w oparciu o przynależność państwową w odniesieniu do usługodawców z innych państw członkowskich, ale także **zniesienia wszelkich ograniczeń**, które mogłyby uniemożliwić, utrudnić lub uczynić mniej atrakcyjnym działalność usługodawcy z siedzibą w innym państwie członkowskim w przypadku gdy świadczy on podobne usługi. Jest tak nawet w przypadku, gdy dane ograniczenie stosuje się bez rozróżnienia w stosunku do krajowych usługodawców oraz do usługodawców z innych państw członkowskich”.*

Opinia Rzecznika Generalnego Nillsa Wahla w sprawie Elektrobudowa:

*„Państwa członkowskie nie mogą uzależniać świadczenia usług na ich terytorium od spełnienia wszystkich warunków wymaganych do prowadzenia działalności gospodarczej. **Należy zapewnić, aby świadczenie usług ponad granicami państwowymi nie było niepotrzebnie utrudniane.**”*

Wyrok Komisja Europejska przeciwko Belgii:

„Art. 56 TFUE jest źródłem uprawnień nie tylko dla samego usługodawcy, lecz także dla odbiorcy jego usług.”

Dyskryminacja polskich firm usługowych

W czerwcu 2015 roku Inicjatywa Mobilności Pracy przeprowadziła wywiady wśród 15 różnej wielkości polskich firm świadczących usługi w różnych branżach na terenie Francji.

12/15 firm przyznała, że w ostatnim roku padła ofiarą dyskryminacji ze strony organów francuskiej administracji.

We wszystkich przypadkach inspektorzy inspekcji pracy w trakcie kontroli próbowali nakłaniać ich francuskich klientów do zakończenia współpracy z polską firmą.

Metody dyskryminacji, które stosowali inspektorzy były zadziwiająco podobne, mimo iż kontrole odbywały się w różnych częściach Francji.

Nasuwa się wniosek, że dyskryminacyjne kontrole stały się powszechnie stosowanym narzędziem walki z polskimi firmami świadczącymi usługi na terenie Francji.

Uważamy, że mechanizm kontroli dyskryminacyjnej został przygotowany na szczeblu centralnym i przekazany lokalnym inspekcjom pracy jako wytyczna.

Skomplikowane prawo

Prawo regulujące delegowanie pracowników w ramach swobody świadczenia usług jest skomplikowane i pełne niekonsekwencji. Firma usługowa, która chce wykonać zlecenie w innym państwie członkowskim musi biegle poruszać się w prawie państwa wysyłającego, państwa przyjmującego oraz dyrektywach i rozporządzeniach europejskich w dziedzinie podatków, prawa pracy, koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego i innych. Wiele przepisów wyklucza się wzajemnie lub pozostawia szerokie pole do

interpretacji. Niewielką część z nich rozstrzygnął w swoich orzeczeniach Trybunał Sprawiedliwości UE.

Przykład :

Dyrektywa wdrożeniowa 2004/67/UE umożliwia państwom przyjmującym nakazanie zagranicznym firmom usługowym przechowywanie dokumentacji firmy i pracowników na swoim terenie lub niezwłoczne udostępnienie jej drogą elektroniczną.

Francja zaimplementowała ten przepis w taki sposób, że wpisała do prawa krajowego wyłącznie obowiązek przechowywania dokumentacji na swoim terytorium. Jednocześnie przepisy podatkowe ten kraj interpretuje w taki sposób, że jakakolwiek „fizyczna” obecność polskiej firmy usługowej na terenie Francji (np. wynajęcie lokalu, w którym dokumentacja mogłaby być przechowywana) jest uznawana za trwały zakład podatkowy, co jest równoznaczne z obowiązkiem rejestracji firmy lub jej oddziału we Francji, wykluczając tym samym możliwość transgranicznego świadczenia usług.

Reasumując, francuska administracja nauczyła się robić użytek z luk interpretacyjnych w skomplikowanym prawie regulującym swobodę świadczenia usług. Zaczęto w wyrafinowany sposób wykorzystywać te nieścisłości do celów prowadzenia tzw. kontroli dyskryminacyjnych.

Niestety, Komisja Europejska tworząc prawo brała pod uwagę jedynie nadużycia ze strony firm delegujących przeciwko prawom pracowniczym. Nie zawarła w nim skutecznych zapisów, które zabezpieczyłyby firmy delegujące przed nadużyciami ze strony instytucji kontrolnych.

Przykład:

Francuski inspektor, który prowadzi kontrolę zagranicznej firmy, wystarczy, że pojawią się niejasności na podstawie których „nabierze podejrzeń”, że ta naruszyła prawo, aby miał obowiązek skierować wniosek do prokuratury. W tym celu inspektor często umyślnie nie prosi polskiej firmy o dostarczenie dokumentów, które mogłyby te wątpliwości rozwiązać (np. druków A1, potwierdzenia przelewów wynagrodzeń, potwierdzenia rejestracji firmy w polskim rejestrze). Gdy znajdzie powód do „nabrania podejrzeń”, nakłania francuskiego klienta do wstrzymania płatności za usługi do czasu wyjaśnienia.

Mechanizm kontroli dyskryminacyjnych

Kontrola dyskryminacyjna, w odróżnieniu od zwyczajnej kontroli prowadzonej przez inspektora pracy, nie ma na celu sprawdzenia, czy zagraniczny usługodawca przestrzega zasad obowiązującego prawa, lecz doprowadzenie do zerwania kontraktu i wystraszenie z terytorium Francji.

Kontrole dyskryminacyjne w naszym przekonaniu oparte są na nieformalnej praktyce administracyjnej, która naszym zdaniem została przygotowana na szczeblu centralnym i przekazana lokalnym inspekcjom pracy w charakterze wytycznej.

Należy zdecydowanie podkreślić, że skuteczne kontrole respektowania zasad prawa przez firmy są niezbędne, choćby do tego żeby eliminować z rynku te, które swoją działalność opierają na dużej skłonności do ryzyka i funkcjonowaniu na granicy prawa lub całkowicie poza prawem.

Musimy sobie jednak zdawać sprawę, że kontrole dyskryminacyjne odnoszą skutek całkowicie odwrotny do powyższego.

Po pierwsze rujną zaufanie uczciwych firm do prawa i praworządności.

Po drugie zrównują ryzyko prowadzenia działalności przez firmy przestrzegające zasad oraz te, które tych zasad nie przestrzegają. Przy czym trzeba zwrócić uwagę, że te drugie mają dużo niższe koszty i są dużo bardziej elastyczne.

Po trzecie kontrole dyskryminacyjne są kierowane do firm uczciwych, bo je najłatwiej dopaść - one o swojej aktywności na terenie Francji same informują inspekcje pracy. Francja wprowadziła bowiem dla zagranicznych firm usługowych obowiązek notyfikacyjny polegający na tym, że jest ona zobowiązana najpóźniej w momencie rozpoczęcia usługi przekazać lokalnej inspekcji pracy szczegółowe informacje na temat dokładnego miejsca wykonywania usługi i tożsamości wszystkich delegowanych pracowników.

Ochrona polskiego pracownika czy brutalna walka o rynek

Fundamentalna swoboda świadczenia usług wynikająca z art. 56 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) oraz potwierdzające ją wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej jednoznacznie i całkowicie

zakazują państwom członkowskim ochrony swoich rynków przed konkurencją ze strony firm z innych państw członkowskich. Dlatego państwa członkowskie „obchodzą” ten zakaz powołując się na potrzebę gwarantowania praw pracowniczych.

Przykład:

Objęcie przez Niemcy polskich firm transportowych krajowymi przepisami o płacy minimalnej oraz szeregiem utrudnień administracyjnych było argumentowane potrzebą lepszej ochrony praw polskich kierowców. Niemieckie media zwracały uwagę na fatalne warunki, w których pracują polscy kierowcy, „zmuszani nieraz do nocowania przez wiele tygodni w kabinach swoich ciężarówek”.

W naszej opinii polskie firmy usługowe są konkurencyjne, bo Polacy w niektórych zawodach pracują szybciej i lepiej. Są wykwalifikowani i poliwalentni. Usługi zasilają europejski przemysł. Dostęp do dobrych i tanich usług jest europejskim firmom potrzebny. Dzięki niemu wzrasta konkurencyjność rynku wewnętrznego wobec państw trzecich. Jej utrata w stosunku do Stanów Zjednoczonych i państw azjatyckich jest obecnie coraz mocniej odczuwalna.

Specjalizacja wewnątrz jednolitego rynku jest dla niego w każdej mierze korzystna. Gdyby patrzeć na rynek wewnętrzny w takich kategoriach, że każde państwo, które zyska przewagę konkurencyjną w jakiejś dziedzinie powoduje zagrożenie dla przedsiębiorstw i gospodarek pozostałych państw członkowskich, należałoby krytycznie spojrzeć na niemieckie samochody, szwajcarskie banki, włoskie ubrania i francuskie... śmigłowce. Polska w perspektywie najbliższych lat nie ma realnych szans uzyskać przewagi w dziedzinach wymagających kapitału i zawansowanych technologii. Udaje się to za to z powodzeniem w obszarze usług. Dlatego to jest nasz narodowy interes tą przewagę skutecznie chronić.

Stefan Schwarz

Prezes Inicjatywy Mobilności Pracy

stefan.schwarz@inicjatywa.eu

tel. 668 89 89 01