



Zatrudnienie i delegowanie do pracy obywateli Unii Europejskiej

50 pytań i odpowiedzi dotyczących 1 maja 2011 r.

Wstęp.....

Treść i układ broszury

50 pytań i odpowiedzi

Rozdział A: Państwa zainteresowane

**Rozdział B: Swobodny przepływ pracowników – zatrudnienie
obywateli UE w Niemczech**

- I. Informacje ogólne.....
- II. Zmiany wchodzące w życie z dniem 1 maja 2011 r
- III. Pozostające w mocy przepisy dotyczące zatrudnienia
obywateli UE u pracodawców krajowych
- III.1. Prawo pobytu i prawo meldunkowe.....
- III.2. Prawo pracy
- III.3. Przepisy w zakresie ubezpieczeń społecznych w
przypadku zatrudnienia w Niemczech
- III.4. Poszukiwanie pracy w Niemczech

Rozdział C: Delegowanie pracowników do Niemiec

- I. Informacje ogólne.....
- II. Zmiany wchodzące w życie z dniem 1 maja 2011 r
- III. Pozostające w mocy przepisy dotyczące delegowania
pracowników w ramach świadczenia usług.....
- III.1. Prawo pobytu
- III.2. Prawo pracy
- III.3. Zabezpieczenie społeczne w przypadku delegowania
do pracy w Niemczech.....

Załącznik: Źródła i punkty informacji

A. Informacje i broszury

Informacje Komisji Europejskiej

Informacje Federalnego Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych

Informacje Federalnej Agencji Pracy

Informacje Służby Celnej

Informacje Niemieckiego Ubezpieczenia Emerytalno-Rentowego

Niemiecka instytucja łącznikowa ds. Ubezpieczenia

Zdrowotnego – Zagranica (DVKA)

B. Doradztwo i kontakt

Komisja Europejska

Federalne Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych

Federalna Agencja Pracy

Niemieckie Ubezpieczenie Emerytalno-Rentowe

Służba Celna

Stopka redakcyjna

Wstęp

1 maja 2011 r. – wygaśnięcie uregulowań przejściowych dotyczących swobody przemieszczania się obywateli Unii Europejskiej

Z dniem 1 maja 2011 r. upływa okres obowiązywania uregulowań przejściowych dotyczących swobody przepływu osób z państw członkowskich, które przystąpiły do Unii Europejskiej w roku 2004. Dotyczy to Polski, Węgier, Czech, Słowenii, Estonii, Łotwy, Litwy i Słowacji. Obywatele ww. ośmiu państw, tzw. państw UE-8, z dniem 1 maja 2011 r. uzyskują szeroki dostęp do niemieckiego rynku pracy.

Ustanowienie dla tej grupy osób pełnej swobody przepływu pracowników oznacza, że w celu zatrudnienia u niemieckiego pracodawcy w Niemczech nie będzie już wymagane posiadanie pozwolenia na pracę.

Oprócz tego, wraz z wygaśnięciem uregulowań przejściowych przestają obowiązywać ostatnie ograniczenia stosowane w niektórych sektorach w odniesieniu do delegowania do pracy w Niemczech obywateli państw UE-8 zatrudnionych w innych państwach członkowskich.

Wraz z ustanowieniem pełnej swobody przepływu osób Europa normalnieje. Swoboda przepływu osób oznacza, że będąc obywatelem Unii Europejskiej można się swobodnie przemieszczać do innych państw członkowskich, tam też żyć i pracować. Swobodny przepływ pracowników jest jedną z podstawowych swobód europejskiego rynku wewnętrznego. Znaczenie swobody przepływu osób, która w szczególności jest ujęta w art. 21 i 45 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), wykracza jednak daleko poza rynek wewnętrzny. Wraz z obywatelstwem UE tworzy ona fundament Unii Europejskiej, która jest akceptowana przez obywateli i na nich się opiera. Stosownie do swojego doniosłego znaczenia swoboda przemieszczania się obywateli Unii została także wyraźnie zapisana w art. 45 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej.

W Traktacie Akcesyjnym państw UE-8 ustalono, że stare państwa członkowskie mogą ograniczyć dostęp obywateli z nowych państw Unii w trzystopniowym,

łącznie siedmioletnim okresie przejściowym (model „2+3+2”). Niemcy w całości wykorzystały siedmioletni dopuszczalny okres stosowania uregulowań przejściowych. W roku 2008, w szczytowej fazie kryzysu gospodarczo-finansowego i po konsultacjach z partnerami społecznymi, rząd federalny zdecydował się po raz ostatni przedłużyć obowiązywanie tych uregulowań o kolejne dwa lata. Takie postępowanie się sprawdziło.

W dniu dzisiejszym sytuacja przedstawia się zupełnie inaczej niż jeszcze przed dwoma laty. Gospodarka i rynek pracy w Niemczech – także dzięki działaniom łagodzącym kryzys podjętym na szczeblu krajowym i europejskim – dużo lepiej zniosły kryzys gospodarczy niż początkowo prognozowano. Uwidacznia się to także w fakcie, że dyskusje na tematy imigracji pracowników nie ograniczają się już tylko do możliwie negatywnego wpływu na krajowy rynek pracy. W debacie tej na plan pierwszy coraz bardziej wysuwa się, że przedsiębiorstwa, towarzystwa gospodarcze i naukowcy w związku ze zmianami demograficznymi także w Niemczech oczekują wzrastającego zapotrzebowania na wykwalifikowaną siłę roboczą.

Wskutek nadrabiania dystansu w rozwoju gospodarczym przez nowe państwa członkowskie, od chwili ich akcesji znacznie zmniejszyły się dysproporcje w wysokości wynagrodzeń w porównaniu z Niemcami. Ponadto, w okresie przejściowym rynek niemiecki drogą stopniowego otwierania się dla nowych obywateli Unii został przygotowany do ustanowienia pełnej swobody przepływu osób. Możliwości dostępu do rynku pracy dla nowych obywateli Unii były stopniowo poszerzane. Drogi dostępu otwarte już przed 1 maja 2011 r. obejmowały w szczególności: dopuszczenie pracowników wykwalifikowanych we wszystkich sektorach w przypadku braku preferowanych kandydatów krajowych, przedłużenie okresu pracy sezonowej oraz – od 1 stycznia 2009 r. – zniesienie przywileju pierwszeństwa osób poszukujących pracy z wyższym wykształceniem posiadających obywatelstwo niemieckie w korzystaniu z pośrednictwa pracy.

Istniejące możliwości dostępu do rynku pracy były w minionych latach szeroko wykorzystywane.

I tak, według ostatnich dostępnych danych ok. 150 tys. pracowników z państw UE-8 było zatrudnionych w Niemczech na podstawie umów rodzących obowiązki ubezpieczeń społecznych. Liczba ta uzmysławia, że Niemcy bynajmniej nie odgradzały przez siedem lat swojego rynku pracy dla nowych obywateli unijnych i że obywatele ci nie dopiero od 1 maja 2011 r. mogą podjąć zatrudnienie w Niemczech. Stopniowe otwieranie rynku pracy znajduje więc swój zgodny z przepisami finał w postaci ustanowienia pełnej swobody przepływu pracowników teraz także dla państw UE-8.

Także w pozostałych zakresach Republika Federalna Niemiec przygotowuje się do końca stosowania uregulowań przejściowych. Oprócz koniecznych technicznych modyfikacji prawnych należy w dalszym ciągu bacznie przestrzegać obowiązujących krajowych i europejskich przepisów prawnych. Dotyczy to np. obowiązku zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych, jak również stosowania branżowych płac minimalnych zgodnie z ustawą o delegowaniu pracowników (AEntG), których dotrzymanie kontrolują służby celne. Branżowe wynagrodzenia minimalne na podstawie AEntG obowiązują w szczególności w budownictwie i w sprzątnięciu przemysłowym, w których to sektorach z dniem 1 maja 2011 r. znosi się ostatnie ograniczenia dotyczące delegowania pracowników. Jako dodatkowy środek w celu stworzenia osłon socjalnych zamierza się wprowadzić w ustawie o użyczaniu pracowników bezwzględny dolny pułap wynagrodzeń dla pracy tymczasowej.

Duże znaczenie ma przy tym dobre poinformowanie pracowników, pracodawców i opinii publicznej o wygaśnięciu uregulowań przejściowych. Upływ okresu stosowania przepisów przejściowych rodzi różnorodne pytania dotyczące wprowadzanych zmian prawnych oraz ogólnie sytuacji prawnej w przypadku podejmowania pracy i delegowania (nowych) obywateli Unii do pracy. Udzieleniu odpowiedzi na te pytania ma służyć niniejsza broszura.

Treść i układ broszury

W głównej części broszury zostało omówionych 50 pytań, które często są zadawane w związku z datą 1 maja 2011 r. Federalne Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych sporządziło niniejszy katalog pytań, gromadząc w nim pytania, które w ostatnich miesiącach wpłynęły do Ministerstwa, oraz informacje zwrotne od partnerów społecznych, skonsultowanych w przededniu wydania broszury w zgodności z ich bliskością merytoryczną i wiedzą fachową.

Katalog pytań części głównej jest podzielony na trzy rozdziały:

- A: Pytania dotyczące zainteresowanych państw członkowskich
- B: Pytania dotyczące zatrudnienia obywateli Unii u pracodawców krajowych
- C: Pytania dotyczące tymczasowego delegowania do pracy w Niemczech pracowników zatrudnionych w innych państwach członkowskich.

Należy wyraźnie rozróżnić grupy pracowników wymienione w punktach B i C. Wobec nich mają zastosowanie częściowo zupełnie różne uregulowania, ponieważ w pierwszym przypadku ma się z reguły do czynienia z krajowym, a w drugim przypadku z zagranicznym stosunkiem pracy. Odpowiednio więc, w przypadku zatrudnienia obywateli Unii u pracodawców krajowych właściwe na szczeblu ustawodawstwa unijnego są przepisy dotyczące swobody przepływu pracowników, natomiast w przypadku delegowania do pracy – w dużym stopniu jedynie przepisy dotyczące swobody świadczenia usług (dla rozróżnienia por. zwłaszcza pytania 3, 38 i 39).

W rozdziale B, po wyjaśnieniu pojęcia swobody przepływu pracowników (B.I), omawia się najpierw obowiązujące od 1 maja 2011 r. zmiany przepisów prawnych w przypadku zatrudnienia pracowników z państw UE-8 u krajowych pracodawców w Niemczech (B.II).

Te zmiany przepisów prawnych, które wejdą w życie bezpośrednio po wygaśnięciu uregulowań przejściowych dotyczących swobody przepływu pracowników, dotyczą wyłącznie przepisów o pozwoleniach na pracę, a więc w zasadzie zniesienia dotychczasowej konieczności uzyskiwania pozwoleń na pracę z Federalnej Agencji Pracy.

Traktat Akcesyjny z państwami UE-8 dopuszczał jedynie możliwość ograniczenia dostępu do rynku pracy i tym samym przewidzenia w okresie przejściowym w przepisach o pozwoleniach na pracę specjalnych procedur dla nowych obywateli Unii. Natomiast już od chwili akcesji do Unii, bez uszczerbku dla uregulowań przejściowych, wszystkim obywatelom UE przysługują dodatkowe prawa związane ze swobodą przepływu pracowników, a w szczególności prawo do równego traktowania w odniesieniu do warunków pracy i zabezpieczenia społecznego.

Toczące się obecnie dyskusje o wygaśnięciu uregulowań przejściowych oraz pytania, które dotychczas wpłynęły do Federalnego Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych, świadczą o tym, że istnieje zapotrzebowanie na informacje, które wykraczają poza zakres zmian przepisów o pozwoleniach na pracę, wchodzących w życie bezpośrednio po wygaśnięciu uregulowań przejściowych. Istnieje duża niepewność co do ogólnych prawnych warunków ramowych zatrudnienia u pracodawców krajowych, obowiązujących już obecnie wobec obywateli Unii ze starych państw członkowskich, a także częściowo wobec nowych obywateli UE.

Z uwagi na powyższe w rozdziale B w pkt III zostały omówione często zadawane pytania dotyczące uregulowań, które już dzisiaj obowiązują wobec wszystkich obywateli UE zatrudnionych w Niemczech i ze względu na szeroką swobodę przepływu pracowników z państw UE-8 uzyskają zaledwie większe znaczenie faktyczne. Pytania te zostały podzielone według obszarów tematycznych: prawo pobytu i prawo meldunkowe (B.III.1), prawo pracy (B.III.2) i ubezpieczenia społeczne (B.III.3).

Na zakończenie w rozdziale B zostały poruszone kwestie, które dotyczą poszukiwania pracy przez obywateli UE w Niemczech (B.III.4). Związane z tym uregulowania są także stosowane już dzisiaj i wygaśnięcie uregulowań przejściowych ich nie naruszy, jednakże wskutek pełnej swobody przepływu pracowników z państw UE-8 mogą one również uzyskać większe znaczenie faktyczne.

W głównej mierze wskazuje się, w jaki sposób poszukujący pracy obywatele UE mogą uzyskać informacje dotyczące możliwości pracy w Niemczech.

W rozdziale C są omówione pytania, które dotyczą delegowania do pracy w Niemczech pracowników zatrudnionych w innych państwach członkowskich oraz związanych z tym uregulowań przejściowych dla obywateli państw UE-8 zniesionych z dniem 1 maja 2011 r. Pracownicy delegowani do pracy w Niemczech wykonują pracę co prawda faktycznie w Niemczech, jednakże nie są zatrudnieni u pracodawcy mającego tu swoją siedzibę, lecz wykonują w Niemczech czasowo czynności na rzecz swojego pracodawcy mającego siedzibę za granicą.

W przypadku delegowania pracowników do pracy w Niemczech, Traktat Akcesyjny przewiduje uregulowania przejściowe jedynie w niektórych, konkretnie wymienionych sektorach usług. Dotyczy to sektora budownictwa, sprzątania przemysłowego oraz dekoracji i wyposażenia wnętrz. Poza tym uregulowania przejściowe dotyczące swobody przepływu pracowników mają wpływ na delegowanie pracowników tymczasowych w ramach transgranicznego świadczenia usług. We wszystkich innych sektorach już od chwili akcesu do UE jest możliwe – przy stosowaniu się do ogólnie obowiązujących regulacji – szeroko zakrojone delegowanie nowych obywateli Unii do pracy w Niemczech.

W rozdziale C poświęconym delegowaniu pracowników, tak jak i w rozdziale B zajmującym się zatrudnieniem pracowników u pracodawców krajowych, zostały najpierw omówione zmiany przepisów prawnych wchodzące w życie bezpośrednio po wygaśnięciu uregulowań przejściowych (C.I).

Także w przypadku delegowania do pracy zmiany przepisów prawnych dotyczą jedynie przepisów o pozwoleniach na pracę.

Następnie wyjaśnia się regulacje, którym już dzisiaj podlegają wszyscy pracownicy delegowani do pracy w Niemczech, a które to mogą uzyskać większe znaczenie ze względu na zniesienie uregulowań przejściowych dla obywateli państw UE-8 w wyznaczonych sektorach. Pytania są podzielone według obszarów tematycznych: prawo pobytu i prawo meldunkowe (C.II.1), prawo pracy (C.II.2) i ubezpieczenia społeczne (C.II.3).

Broszura informacyjna zawierająca często zadawane pytania z natury rzeczy nie może wyjaśnić wszystkich indywidualnych i specjalnych pytań związanych z zatrudnieniem i delegowaniem obywateli UE do pracy ani zastąpić literatury fachowej lub doradztwa prawnego. Dlatego też w załączniku do broszury zostały zamieszczone dodatkowe źródła informacji dla poszczególnych obszarów tematycznych, jak również informacje o istniejących możliwościach doradztwa i adresy kontaktowe.

Broszura niniejsza skupia się na obszarach objętych uregulowaniami przejściowymi, a więc na zagadnieniach związanych z zatrudnieniem obywateli UE u pracodawców krajowych oraz z delegowaniem obywateli Unii do pracy w Niemczech. Ogólne prawa i obowiązki obywateli Unii, istniejące niezależnie od stosunku pracy i poszukiwania pracy, jak np. prawa polityczne związane z obywatelstwem unijnym, nie zostały omówione w ogóle lub zostały omówione jedynie marginesowo. Podobnie nie zostały omówione zagadnienia, które dotyczą działalności przedsiębiorstw na rynku wewnętrznym w ogólności i nie mają związku z zatrudnieniem i delegowaniem pracowników. Wygaśnięcie uregulowań przejściowych nie narusza ogólnych regulacji odnoszących się do przedsiębiorstw.

Wyczerpujące informacje dla obywateli i firm na ww. tematy ogólne udostępnia Komisja Europejska. W tym celu jest rozbudowywany portal internetowy Komisji Europejskiej „Your Europe” / „Twoja Europa” (<http://ec.europa.eu/youreurope/>), który

oferuje obszerne informacje m.in. o życiu, pracy i podróżach oraz o możliwościach biznesowych w UE. Obywatele Unii w dalszym ciągu mogą się kontaktować z Serwisem Informacyjnym UE Europe Direct i telefonicznie (bezpłatny numer z państw UE: 00800-67891011), pocztą elektroniczną (http://europa.eu/europedirect/write_to_us/mailbox/index_pl.htm) lub osobiście w jednym z Centrów Informacji (http://europa.eu/europedirect/meet_us/index_pl.htm) uzyskać odpowiedzi na swoje pytania.

Informacje na poziomie przedsiębiorstw dla firm z innych państw członkowskich, które zamierzają prowadzić działalność w Niemczech, można uzyskać np. poprzez Federalne Ministerstwo Gospodarki i Technologii oraz Pojedyncze Punkty Kontaktowe utworzone w ramach transpozycji dyrektywy usługowej. Dokładne informacje na ten temat i na temat innych adresów kontaktowych dla pytań na poziomie przedsiębiorstwa są dostępne pod następującym linkiem: <http://www.dienstleisten-leicht-gemacht.de/>.

50 PYTAŃ I ODPOWIEDZI

Rozdział A: Państwa zainteresowane

1. Których państw członkowskich Unii Europejskiej dotyczy wygaśnięcie uregulowań przejściowych?

Z dniem 1 maja 2011 r. wygasają uregulowania przejściowe dotyczące swobody przepływu osób uzgodnione z państwami członkowskimi, które przystąpiły do Unii Europejskiej w roku 2004, i zapisane w Traktacie Akcesyjnym zawartym przez te państwa. Dotyczy to obywateli Czech, Estonii, Łotwy, Litwy, Węgier, Polski, Słowenii i Słowacji. Te osiem ww. państw często grupuje się pod pojęciem „UE-8”. Wobec obywateli państw członkowskich Malty i Cypru, które przystąpiły do Unii także w roku 2004, swobodę przepływu osób stosuje się w szerokim zakresie już od chwili ich akcesu.

2. Co stosuje się w stosunku do obywateli Unii z Bułgarii i Rumunii?

Obywatele rumuńscy i bułgarscy także po 1 maja 2011 r. w dalszym ciągu będą podlegać uregulowaniom przejściowym dotyczącym swobody przepływu osób. Rumunia i Bułgaria przystąpiły do UE dopiero 1 stycznia 2007 r. W Traktacie Akcesyjnym zawartym z tymi dwoma państwami, podobnie jak to było w przypadku państw członkowskich, które przystąpiły do UE w r. 2004, przewidziano, że w okresie nie dłuższym niż 7 lat mogą być stosowane uregulowania przejściowe dotyczące swobody przepływu osób. Niemcy, podobnie jak wiele innych państw członkowskich, obecnie z tej możliwości korzystają. Do 31 grudnia 2011 r. rząd federalny zadecyduje, czy spełnione są przewidziane w Traktacie Akcesyjnym przesłanki do przedłużenia tego okresu po raz ostatni o kolejne dwa lata i czy to przedłużenie zostanie dokonane. W tym celu rząd federalny w znany już sposób wcześniej skonsultuje się z partnerami społecznymi.

Stosowanie uregulowań przejściowych nie oznacza odgraniczenia niemieckiego rynku pracy dla Bułgarii i Rumunii, lecz jedynie sterowanie dostępem do tego rynku zgodnie z ustawodawstwem niemieckim. Dla obywateli UE z Bułgarii i Rumunii ustawodawstwo to przewiduje wielorakie i uprzywilejowane możliwości dostępu

do niemieckiego rynku pracy. Informacje na temat dostępu do niemieckiego rynku pracy dla obywateli bułgarskich i rumuńskich są dostępne na stronie internetowej Federalnej Agencji Pracy, a w szczególności w zamieszczonym tam informatorze „Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in Deutschland” [Zatrudnienie pracowników cudzoziemskich w Niemczech]:

http://www.arbeitsagentur.de/nn_27408/Navigation/zentral/Unternehmen/Arbeitskraeftebedarf/Beschaeftigung/Auslaender/Auslaender-Nav.html.

Rozdział B: Swobodny przepływ pracowników – zatrudnienie obywateli UE w Niemczech

I. Informacje ogólne

Wygasające z dniem 1 maja 2011 r. uregulowania przejściowe dotyczące swobody przemieszczania się osób dotyczą swobody przepływu pracowników-obywateli Unii z państw członkowskich, które przystąpiły do Unii w 2004 r. W siedmioletnim okresie przejściowym swoboda przepływu pracowników z tych państw mogła być częściowo reglamentowana.

3. Co oznacza swoboda przepływu pracowników?

Swoboda przepływu pracowników jest zapisana w art. 45 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE). Jest ona jedną z podstawowych swobód europejskiego rynku wewnętrznego, ale swoim znaczeniem wykracza daleko poza ten rynek.

Swoboda przepływu osób wraz z obywatelstwem UE stanowi fundament Unii Europejskiej, która jest akceptowana przez obywateli i na nich się opiera. Swoboda przepływu pracowników oznacza w szczególności, iż obywatele Unii jako pracownicy mogą się swobodnie przemieszczać w Unii Europejskiej, poszukiwać i podejmować zatrudnienie i muszą być traktowani na równi z pracownikami krajowymi.

Kto jest pracownikiem w rozumieniu art. 45 TFUE, określa prawo unijne, a nie definicje pojęcia pracownika stosowane w poszczególnych państwach członkowskich. Prawo UE przyjmuje pojęcie pracownika w szerokim znaczeniu. Pracownikiem w rozumieniu art. 45 TFUE jest każda taka osoba, która świadczy faktyczną pracę za wynagrodzeniem i która pozostaje w stosunku podporządkowania wobec pracodawcy. Krótki okres zatrudnienia, ograniczony wymiar czasu pracy lub ograniczona wysokość wynagrodzenia nie stoją na przeszkodzie uznaniu za pracownika. Posiadanie statusu pracownika wymaga każdorazowo całościowej oceny poszczególnych przypadków. Wyłączona jest jedynie działalność o tak niewielkiej skali, że należy ją uznać za całkowicie podrzędną i marginalną.

Swoboda przepływu pracowników przysługuje również pracownikom, którzy mieszkają i są zatrudnieni w innym państwie członkowskim niż państwo ich pochodzenia, a więc także tzw. pracownikom przygranicznym. Są to pracownicy, którzy systematycznie przekraczają granice państwa dojeżdżając do pracy, a więc są zatrudnieni w jednym państwie członkowskim, ale zamieszkują w innym państwie członkowskim i co najmniej raz w tygodniu tam wracają.

Swobodny przepływ pracowników należy odróżniać od delegowania pracowników do wykonywania pracy w ramach swobodnego świadczenia usług. Swoboda świadczenia usług zapisana w art. 56 TFUE gwarantuje w szczególności, że przedsiębiorstwa mogą tymczasowo prowadzić działalność i świadczyć usługi w innych państwach członkowskich. Przy tym w celu świadczenia usług firmy mogą wykorzystywać zatrudnionych u siebie pracowników, a więc transgranicznie delegować ich czasowo do innego państwa członkowskiego. W odróżnieniu od swobodnego przepływu pracowników, w tym przypadku pracownicy ci wykonują co prawda faktycznie działalność w innym państwie członkowskim, jednakże nie są zatrudnieni u pracodawcy mającego tam swoją siedzibę. Pytania dotyczące delegowania pracowników i związanych z tym wygasających uregulowań przejściowych są omówione w rozdziale C niniejszej broszury.

II. Zmiany wchodzące w życie z dniem 1 maja 2011 r.

Zmiany prawne w związku z wygaśnięciem uregulowań przejściowych dotyczących swobody przepływu pracowników wystąpią jedynie w przepisach o pozwoleniach na pracę.

Ograniczenia swobody przepływu pracowników przewidziane w Traktacie Akcesyjnym zawartym z państwami członkowskimi, które przystąpiły do UE w 2004 r., dotyczą jedynie dostępu do rynku pracy. Natomiast już od chwili akcesu do Unii, bez uszczerbku dla uregulowań przejściowych, obowiązują dodatkowe prawa związane ze swobodnym przepływem pracowników, a w szczególności prawo do równego traktowania w odniesieniu do warunków pracy i zabezpieczenia społecznego. Oznacza to, że nowi obywatele UE uzyskujący dostęp do niemieckiego rynku pracy już dziś korzystają z tych praw.

Stąd też jedynie w niemieckich przepisach o pozwoleniach na pracę istnieją uregulowania specjalne dla nowych obywateli UE, które dla państw UE-8 wygasają z dniem 1 maja 2011 r. Pytania z tym związane są omówione poniżej. W pkt III omawia się pytania dotyczące uregulowań, którym już dziś podlegają wszyscy obywatele UE ze starych i z nowych państw członkowskich zatrudnieni w Niemczech, a które to ze względu na szeroką swobodę przepływu pracowników nabiorą większego znaczenia faktycznego dla obywateli państw UE-8.

4.

Jakie zmiany nastąpią z dniem 1 maja 2011 r. w niemieckich przepisach o pozwoleniach na pracę ?

Od dnia 1 maja 2011 r. obywatele państw UE-8, którzy chcą podjąć zatrudnienie u pracodawcy krajowego w Niemczech, nie muszą już posiadać pozwoleń na pracę wydawanego przez Federalną Agencję Pracy. Warunkiem podjęcia zatrudnienia przez obywateli państw UE-8 nie jest już uzyskanie pozwolenia UE na pracę na czas określony lub pozwolenia UE na wykonywanie pracy na czas nieokreślony w myśl § 284 księgi III kodeksu socjalnego (SGB III). Dotyczy to wszystkich rodzajów zatrudnienia u pracodawców krajowych, niezależnie od kwalifikacji, okresu zatrudnienia i branży.

5. Czy dotyczy to również uczniów pobierających naukę zawodu?

Tak. Od 1 maja 2011 r. obywatele państw UE-8, pragnący podjąć naukę zawodu w Niemczech, nie muszą już posiadać pozwoleń na pracę wydawanego przez Federalną Agencję Pracy.

6. Czy otwarcie rynku pracy obejmuje również pracowników tymczasowych?

Tak. Od 1 maja 2011 r. obywatele państw UE-8 mogą być zatrudnieni w krajowych agencjach pracy tymczasowej. Również od tej daty obywatele państw UE-8 mogą być użyczani do Niemiec przez agencje pracy tymczasowej z UE i wykonywać pracę u krajowych pracodawców użytkowników. Te obie formy są do dnia 1 maja 2011 r. niedopuszczalne (§ 6 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia o udzielaniu pozwoleń na pracę).

7. Czy otwarcie rynku pracy obejmuje również zatrudnienie w sektorze publicznym?

Tak. Także w przypadku zatrudnienia w sektorze publicznym od 1 maja 2011 r. nie jest wymagane posiadanie pozwolenia na pracę przez obywateli państw UE-8. Należy jednakże zauważyć, że ograniczenia w zakresie pewnych działalności w sektorze publicznym, którym podlegają wszyscy obywatele Unii, obowiązują nadal niezależnie od wygaśnięcia uregulowań przejściowych. Prawo unijne w wąskim zakresie umożliwia państwom członkowskim zastrzeżenie dostępu do określonych stanowisk dla własnych obywateli. Dotyczy to tego typu stanowisk, które są związane z regularnym i nie tylko w niewielkiej części wykonywaniem prerogatyw władzy publicznej. W Niemczech warunki te spełnia bardzo mało stanowisk, np. stanowisko sędziego.

8. Co się zmieni w przypadku zatrudnienia pracowników sezonowych?

Także pracownicy sezonowi z państw UE-8 nie muszą już posiadać pozwoleń na pracę w celu podjęcia zatrudnienia w Niemczech. Dotychczasowy obowiązek posiadania pozwolenia na pracę przy wykonywaniu prac sezonowych w rolnictwie, leśnictwie, hotelarstwie, gastronomii, przerobie owoców i warzyw oraz w tartakach został już zniesiony z dniem 1 stycznia 2011 r. Termin upływu przypadający w środku okresu zbiorów spowodowałby niepotrzebne obciążenia biurokratyczne i zakłócenia warunków konkurencji.

Wraz ze zniesieniem obowiązku posiadania pozwolenia na pracę w przypadku zatrudnienia pracowników sezonowych z państw UE-8 przestają również obowiązywać dotychczasowe ograniczenia tzw. regulacji w sprawie dopuszczenia cudzoziemskich pracowników sezonowych, maksymalnie dopuszczalny sześciomiesięczny okres zatrudnienia oraz specjalna procedura dopuszczająca za pośrednictwem Federalnej Agencji Pracy i przy wykorzystaniu formularzy Agencji („Zgoda na zatrudnienie / Umowa pracy”). Federalna Agencja Pracy za pomocą Centralnego Urzędu Pośrednictwa Pracy z Zagranicą (ZAV) będzie jednak w dalszym ciągu oferować usługi pośrednictwa pracy przy rekrutacji pracowników sezonowych z państw UE-8. Dokładniejsze informacje na ten temat są dostępne na stronie internetowej Federalnej Agencji Pracy (http://www.arbeitsagentur.de/nn_205414/Navigation/zentral/Unternehmen/Arbeitskraeftebedarf/Beschaefigung/Auolaender/Saison/Saison-Nav.html).

III. Pozostające w mocy przepisy dotyczące zatrudnienia obywateli UE u pracodawców krajowych

W rozdziale III omawia się najważniejsze pytania dotyczące sytuacji prawnej, która odnosi się już dzisiaj do wszystkich obywateli UE zatrudnionych w Niemczech, niezależnie od tego, czy mowa jest o obywatelach ze starych, czy z nowych państw członkowskich. Dla obywateli państw UE-8 te pytania ze względu na szeroką swobodę przepływu pracowników uzyskają w przyszłości większe znaczenie faktyczne.

III.1. Prawo pobytu i prawo meldunkowe

9. **Jakie uregulowania z zakresu prawa pobytu i prawa meldunkowego obowiązują wobec obywateli Unii, którzy podejmują zatrudnienie w Niemczech?**

Obywatele UE mogą wjechać na terytorium Niemiec na podstawie swobody przemieszczania się osób, jeżeli posiadają ważny paszport lub dowód tożsamości. Nie jest wymagane posiadanie wizy.

W przypadku przeniesienia miejsca zamieszkania do Niemiec, obywatele Unii zatrudnieni w Niemczech, podobnie jak krajowcy, muszą się zameldować w Urzędzie Meldunkowym swojego miejsca zamieszkania w Niemczech. Obowiązujące są przy tym wymagania prawa meldunkowego tego kraju związkowego, w którym wybierają oni swoje miejsce zamieszkania. Urząd Meldunkowy przekazuje następnie niezbędne dane meldunkowe do Urzędu ds. Cudzoziemców, który to z urzędu, a więc bez konieczności występowania z wnioskiem, wystawia obywatelowi Unii zaświadczenie o prawie pobytu. Udzielenie tego zaświadczenia nie warunkuje prawa do pobytu obywateli UE w Niemczech, a jedynie prawo to dokumentuje.

Urząd ds. Cudzoziemców może jednak zażądać uwiarygodnienia, że spełnione są warunki do korzystania z prawa swobodnego przemieszczania się osób, np. domagając się przedłożenia zaświadczenia od pracodawcy lub umowy o pracę. W celu uniknięcia dodatkowej wizyty w Urzędzie ds. Cudzoziemców zalecane jest więc przedłożenie zaświadczenia od pracodawcy lub umowy o pracę bezpośrednio przy zameldowaniu w Urzędzie Meldunkowym. Urząd Meldunkowy przekazuje następnie te dokumenty wraz z niezbędnymi danymi meldunkowymi do Urzędu ds. Cudzoziemców.

10. Co stosuje się wobec członków rodziny obywateli UE zatrudnionych w Niemczech?

Małżonkowie oraz zstępni (dzieci, wnukowie itd.), którzy nie ukończyli jeszcze 21 roku życia, mogą towarzyszyć obywatelom UE zatrudnionym w Niemczech lub do nich później dołączyć. Nie muszą oni ani pracować zawodowo, ani obywatel UE nie musi przedstawiać dowodów, że dysponuje środkami na ich utrzymanie. Zstępni, którzy ukończyli 21 rok życia, oraz wstępni (rodzice, dziadkowie itd.) mogą towarzyszyć lub później dołączyć, o ile obywatel UE lub jego małżonek zapewni im utrzymanie. Wszystkim innym krewnym może być przyznane prawo pobytu, jeżeli jest ono konieczne dla uniknięcia rażących dolegliwości.

Dla wjazdu członków rodziny zatrudnionych w Niemczech obywateli UE niebędących obywatelami Unii (tzw. obywatele państw trzecich) na terytorium Niemiec, w zależności od państwa pochodzenia, może być konieczne posiadanie wizy.

Dla członków rodziny obywateli UE posiadających obywatelstwo państw trzecich w ciągu sześciu miesięcy jest wydawana karta pobytu będąca dokumentem potwierdzającym ich prawo pobytu. W tym celu muszą oni przedłożyć ważny paszport lub dokument zastępujący paszport oraz przedstawić dowody, że są członkami rodziny obywateli UE żyjących w Niemczech lub że wraz z nimi wjeżdżają na terytorium Niemiec. Zaświadczenie o podaniu tych danych jest wydawane niezwłocznie. Żadne inne wymogi nie muszą być spełnione.

Partnerzy rejestrowi w związku osób tej samej płci niebędący obywatelami UE mogą również dołączyć do swojego partnera. Podlegają oni tym samym przepisom ustawy o prawie pobytu, które stosuje się w przypadku późniejszego dołączenia partnera do obywatela niemieckiego. W ten sposób dla członków rodziny posiadających obywatelstwo państw trzecich oraz dla partnerów rejestrowych obywateli UE zatrudnionych w Niemczech w porównaniu z innymi obywatelami państw trzecich zostały stworzone znaczne ułatwienia przy wjeździe i pobycie na terytorium Republiki Federalnej Niemiec.

Posiadający prawo pobytu członkowie rodziny obywateli UE zatrudnionych w Niemczech mogą wykonywać w Niemczech najemną pracę zarobkową lub pracę na własny rachunek. Jest to możliwe od pierwszego dnia ich pobytu.

W pozostałym zakresie członkowie rodziny będący także obywatelami UE, oprócz swoich praw wynikających z faktu, że są członkami rodziny, korzystają z własnych unijnych praw swobodnego przepływu osób.

III.2. Prawo pracy

11. Czy obywatele UE zatrudnieni w Niemczech w taki sam sposób podlegają niemieckiemu prawu pracy i niemieckim układom zbiorowym jak krajowi zatrudnieni?

W przypadku zatrudnienia obywatela UE u pracodawcy krajowego, generalnie stosuje się przepisy niemieckiego prawa pracy, np. przepisy o wypłacie wynagrodzenia w czasie choroby, o urlopie, o ochronie przed wypowiedzeniem, o czasie pracy i o bezpieczeństwie i higienie pracy. Niemieckie prawo pracy nie rozróżnia przy tym pracowników krajowych i cudzoziemskich. Dotyczy to również zobowiązania pracodawcy do sporządzenia na piśmie istotnych warunków umowy o pracę nie później niż w ciągu miesiąca po rozpoczęciu stosunku pracy i wręczenia pracownikowi ich podpisanego egzemplarza. Szczegółowych informacji na temat prawa pracy obowiązującego w Niemczech dostarcza broszura wydana przez Federalne Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych: „Arbeitsrecht – Informationen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber” [Prawo pracy – informacje dla pracowników i pracodawców]. Jest ona dostępna w Internecie pod adresem:

http://www.bmas.de/portal/9800/arbeitsrecht_a_711.html.

Niemieckie układy zbiorowe pracy regulują warunki pracy pracowników, jak np. wysokość wynagrodzenia lub urlop przysługujący w wymiarze wykraczającym poza

ustawowy urlop minimalny. Obywatele UE podlegają im pod takimi samymi warunkami jak pracownicy niemieccy. Obywatele UE podlegają bezpośrednio postanowieniom wewnątrzkrajowego układu zbiorowego pracy, o ile pracodawca jest związany układem zbiorowym pracy zawartym ze związkiem zawodowym, którego członkiem jest obywatel UE. Dodatkowo układy zbiorowe mają zastosowanie wówczas, jeżeli w umowie o pracę ustalono, że postanowienia układu zbiorowego są obowiązujące. Ze względu na unijne zobowiązanie do równego traktowania krajowców i powszechną zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, pracodawcy nie mogą dyskryminować obywateli UE w przypadku odwołania się do układu zbiorowego. Stąd też nie mogą oni odrzucić takiego odwołania się do układu zbiorowego dla obywateli Unii, jeżeli przewidują je w umowach o pracę z personelem krajowym. Ponadto związanie postanowieniami układu zbiorowego ma miejsce wówczas, jeżeli stosunek pracy objęty jest zakresem powszechnie stosowanego układu zbiorowego pracy.

Traktowanie obywateli UE na równi z pracownikami krajowymi wynika bezpośrednio z przepisów unijnych dotyczących swobody przepływu pracowników (art. 45 TFUE, art. 7 rozporządzenia Rady (EWG) nr 1612/68 w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty). Ponadto w niemieckim prawie pracy obowiązuje powszechna zasada równego traktowania w zatrudnieniu, która stoi na przeszkodzie gorszemu traktowaniu pracowników cudzoziemskich.

12. Jakie wymogi minimalne obowiązują dla wynagrodzeń w ogólności i dla wynagrodzeń w sektorach podlegających ustawie o delegowaniu pracowników?

Ustawa o delegowaniu pracowników (AEntG) stwarza ramy prawne dla wymienionych w niej w sposób wyczerpujący sektorów w celu objęcia wszystkich pracowników danego sektora ustalonymi branżowymi wynagrodzeniami minimalnymi.

Branżowe wynagrodzenie minimalne przysługuje wówczas, jeżeli dany sektor jest ujęty w katalogu branż AEntG oraz jeżeli został zawarty stosowny układ zbiorowy w sprawie płacy minimalnej, którym to w drodze uznania go za powszechnie stosowany lub w drodze rozporządzenia zostali objęci wszyscy pracodawcy oraz pracownicy tego sektora. W sektorze usług opiekuńczych obowiązuje regulacja specjalna: rozporządzenie w sprawie płacy minimalnej może tu być wydane na podstawie zalecenia komisji opiekuńczej.

Aktualnie branżowe wynagrodzenia minimalne stosowane są zwłaszcza w budownictwie i branżach pokrewnych, w sektorze sprzątania przemysłowego i w branży usług opiekuńczych. Pełna lista obecnie stosowanych branżowych wynagrodzeń minimalnych jest dostępna na stronie internetowej Federalnego Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych (http://www.bmas.de/portal/37846/2010_11_01_mindestloehne_aentg_uebersicht.html) oraz na stronie internetowej Służby Celnej (www.zoll.de).

Oprócz tego dla wszystkich stosunków pracy, niezależnie od ich klasyfikacji branżowej, obowiązuje zakaz wynagrodzenia naruszającego dobre obyczaje. Naruszenie dobrych obyczajów zgodnie z orzecznictwem Federalnego Urzędu Pracy jest wówczas, kiedy wynagrodzenie jest o ponad jedną trzecią niższe od wynagrodzenia ustalonego w zbiorowym układzie pracy właściwym dla danej branży lub – w razie braku takiego układu – od wynagrodzenia zgodnego z miejscowym zwyczajem.

13. Jakie skutki prawne grożą w przypadku niespełnienia wymogów minimalnych dla wynagrodzeń?

W przypadku niedopełnienia przez pracodawcę obowiązku zapewnienia minimalnych warunków pracy należnych zgodnie z AEntG (wynagrodzenie minimalne, najniższy urlop), może być nałożona kara grzywny w maksymalnej wysokości 500.000 €. Uchybienia w zakresie obowiązku współdziałania przy

kontrolach (np. nieudzielenie informacji lub nieprzedłożenie dokumentów) lub obowiązku prowadzenia zapisów rachunkowych mogą podlegać karze grzywny do 30.000 €. Pracodawca, który z powodu wykroczenia z ustawy AEntG został ukarany grzywną nie niższą niż 2.500 €, może być ponadto wykluczony z postępowań o udzielanie zamówień publicznych. Jeżeli pracodawca nie zapewni branżowych warunków pracy przewidzianych w AEntG, wówczas pracownik może się domagać przysługujących mu warunków pracy m.in. także od zleceniodawcy swego pracodawcy. Ten odpowiada niezależnie od winy tak jak poręczyciel będący współdłużnikiem solidarnym.

W przypadku wynagrodzenia sprzecznego z dobrymi obyczajami, mogą być spełnione znamiona lichwy płacowej (§ 291 niem. kk).

14. W jaki sposób będzie kontrolowane przestrzeganie tych wymogów płacowych?

Przestrzeganie branżowych warunków pracy przewidzianych w AEntG będzie kontrolowane przez służby celne (Kontrola Skarbowa Pracy na Czarno – FKS). W szczególności są one upoważnione do wglądu do dokumentacji, przepytywania osób (pracodawców, zleceniodawców, pracowników) oraz wejścia do lokali przedsiębiorstwa. Pracodawcy, którzy są zobowiązani do wypłacania wynagrodzeń minimalnych zgodnie z AEntG, w celu umożliwienia kontroli muszą prowadzić zapisy rozpoczęcia, zakończenia i codziennego czasu pracy i przechowywać je przez okres co najmniej dwóch lat. Dokumenty te, podobnie jak i inne dokumenty konieczne dla dokonania kontroli (z reguły umowa o pracę, dokumentacja czasu pracy i rozliczenie wynagrodzeń), muszą być przechowywane w kraju. Szczegółowe informacje są dostępne na stronie internetowej Służby Celnej (www.zoll.de).

15. W jaki sposób obywatele UE mogą egzekwować swoje prawa, jeżeli praw tych będą pozbawieni lub gdy będą dyskryminowani?

Obywatele UE mogą dochodzić swoich praw wynikających z prawa pracy wobec krajowych pracodawców przed właściwym sądem pracy na takich samych warunkach jak pracownicy krajowi. Mogą się przy tym powoływać na swoje bezpośrednio obowiązujące prawa unijne dotyczące traktowania na równi z pracownikami krajowymi. Pozew pracownika może być wniesiony do sądu państwa członkowskiego, w którym pracodawca ma swoje miejsce zamieszkania, lub do sądu miejsca, w którym pracownik zwykle wykonuje pracę lub ostatnio ją wykonywał. Jeżeli jedna ze stron postępowania przed sądem pracy nie posiada znajomości języka niemieckiego, sąd jest zobowiązany korzystać z pomocy tłumacza.

W myśl ustawy o sądach pracy w postępowaniu orzekającym w pierwszej instancji nie istnieje przymus adwokacki. Każda ze stron może zdecydować, czy chce sama prowadzić proces, czy też skorzystać z zastępstwa procesowego. Pełnomocnikami mogą być zwłaszcza adwokaci lub przedstawiciele związków zawodowych. Jednakże w postępowaniu orzekającym stronie wygrywającej nie przysługuje zwrot kosztów zastępstwa procesowego. W przypadku jednak gdy strona nie jest w stanie ponieść kosztów sądowych bez uszczerbku utrzymania koniecznego dla siebie i rodziny, może wystąpić z wnioskiem o przydzielenie jej adwokata, jeżeli strona przeciwna jest reprezentowana przez adwokata.

Sąd pracy zasądza koszty sądowe z reguły od tej strony, która proces przegrała. W przypadku częściowego wygrania procesu, koszty sądowe dzieli się proporcjonalnie. Z reguły nie pobiera się opłat z tytułu kosztów tłumaczy i tłumaczeń. Jeżeli jedna ze stron ze względu na swoją sytuację materialną i osobistą nie jest w stanie w całości lub częściowo ponieść kosztów postępowania przed sądem pracy a szanse na wygranie procesu są wystarczające, może ona wystąpić do sądu pracy o zwolnienie z kosztów sądowych lub do sądu rejonowego o transgraniczne zwolnienie z kosztów sądowych na podstawie ustawy wspólnotowej w sprawie zwolnienia z kosztów sądowych. Udzielona pomoc finansowa w

postępowaniu sądowym prowadzi albo do całkowitego zwolnienia z opłat sądowych i kosztów adwokata, o ile został przydzielony adwokat, albo do ratalnej spłaty powstałych kosztów.

Dodatkowo każdy pracownik, jeżeli czuje się dyskryminowany lub niesprawiedliwie potraktowany przez pracodawcę lub innego pracownika zakładu pracy, może się najpierw poskarżyć do właściwego organu zakładowego. W zakładach, w których działają rady zakładowe, może on w tym celu skorzystać z pomocy lub pośrednictwa członka rady zakładowej.

Ponadto w zakładach z radą zakładową wszyscy pracownicy mogą się też z pełnym zaufaniem zwrócić do rady zakładowej, tam się poradzić i ewentualnie złożyć skargę. Oprócz tego zadaniem rady zakładowej jest m.in. wspieranie integracji pracowników cudzoziemskich w zakładzie pracy oraz nadzorowanie – wraz z pracodawcą – przestrzegania równego traktowania wszystkich osób zatrudnionych w zakładzie pracy. Niedopuszczalna jest na przykład wszelka dyskryminacja osób ze względu na ich rasę lub pochodzenie etniczne, obywatelstwo, religię lub przekonania.

16. **Czy są jakieś specjalne uregulowania w przypadku zatrudnienia obywateli UE w krajowych agencjach pracy tymczasowej?**

Traktowanie obywateli UE na równi z krajowymi pracownikami agencji pracy tymczasowej odnosi się również do pracowników tymczasowych. Przepisy prawa niemieckiego, a w szczególności ustawy o użyczaniu pracowników (AÜG), obowiązujące dla pracowników czasowych, stosuje się niezależnie od tego, czy krajowa agencja pracy tymczasowej zatrudnia pracowników krajowych czy cudzoziemskich. Dodatkowo użyczający jest zobowiązany do wręczenia pracownikom nieposiadającym obywatelstwa niemieckiego na ich życzenie informatora Federalnej Agencji Pracy dla pracowników użyczonych oraz dokumentu o istotnych warunkach pracy w ich języku ojczystym.

Szczegółowe informacje na temat użyczania pracowników są dostępne na stronie internetowej Federalnej Agencji Pracy (www.arbeitsagentur.de) pod zakładką Unternehmen, Rechtsgrundlagen, Arbeitnehmerüberlassung (http://www.arbeitsagentur.de/nn_27716/Navigation/zentral/Unternehmen/Recht/Arbeitnehmerueberlassung/Arbeitnehmerueberlassung-Nav.html) lub pod zakładką Bürgerinnen und Bürger, Arbeit und Beruf, Zeitarbeit (http://www.arbeitsagentur.de/nn_25396/Navigation/zentral/Buerger/Arbeit/Zeitarbeit/Zeitarbeit-Nav.html). Znajduje się tu zwłaszcza ww. informator Federalnej Agencji Pracy dla pracowników użyczonych, w którym wyszczególnione są najważniejsze prawa i obowiązki pracowników tymczasowych.

Do zmian AÜG może dojść ze względu na wniesiony przez rząd federalny projekt Pierwszej Ustawy o zmianie AÜG – Zapobieganie nadużyciom w użyczaniu pracowników, który w chwili druku niniejszej broszury znajduje się w parlamentarnym procesie legislacyjnym. Dodatkowo w celu stworzenia osłon socjalnych dla europejskiego rynku wewnętrznego i szerokiej swobody przepływu osób w ustawie o użyczaniu pracowników zamierza się wprowadzić bezwzględny dolny pułap wynagrodzeń dla pracy tymczasowej. W ten sposób zostanie ograniczona możliwość obniżania równej płacy za równą pracę. Pracownicy tymczasowi w okresie ich użyczenia oraz w okresach pomiędzy użyczeniami będą otrzymywać co najmniej wynagrodzenie minimalne wynikające z układu zbiorowego pracy, które będzie ustalone w rozporządzeniu wiążąco dla wszystkich pracowników tymczasowych. Federalne Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych będzie na bieżąco informować o aktualnych zmianach, przede wszystkim na swojej stronie internetowej (<http://www.bmas.de/portal/16702/startseite.html>).

17. Czy obywatele UE mogą się w Niemczech organizować w związkach zawodowych i co stosuje się w zakresie współdecydowania w zakładzie pracy?

Obywatele Unii mogą przystępować do niemieckich związków zawodowych i angażować się w nich w charakterze członków na takich samych prawach i obowiązkach. Obywatele UE zatrudnieni w Niemczech mogą także zakładać

związki zawodowe. Prawo unijne stanowi, że obywatele UE zatrudnieni w innych państwach członkowskich pod względem członkostwa w związkach zawodowych i wykonywania praw związkowych powinni być traktowani na równi z krajowcami (art. 8 ust. 1 rozporządzenia Rady (EWG) nr 1612/68 w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty). Obejmuje to w szczególności czynne i bierne prawo wyborcze oraz dostęp do zarządów lub kierownictwa związków zawodowych. Także w zakresie współdecydowania w zakładzie pracy w Niemczech nie rozróżnia się pomiędzy pracownikami krajowymi i cudzoziemskimi.

III.3. Przepisy w zakresie ubezpieczeń społecznych w przypadku zatrudnienia w Niemczech

18. Gdzie obywatele UE zatrudnieni w Niemczech podlegają obowiązkowi ubezpieczeń społecznych?

Zgodnie z bezpośrednio obowiązującymi przepisami unijnymi w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, a w szczególności rozporządzenia (WE) nr 883/2004, osoba, która wykonuje pracę w jednym z państw członkowskich, podlega z zasady ustawodawstwu państwa zatrudnienia.

W myśl powyższego obywatele UE, którzy są zatrudnieni u pracodawcy w Niemczech, podlegają z zasady niemieckiemu ustawodawstwu w zakresie zabezpieczenia społecznego.

Wyjątki od powyższej zasady dotyczą pracowników delegowanych (patrz pytanie 47) oraz osób, które są zatrudnione w dwóch lub więcej państwach członkowskich. Te ostatnie osoby pod względem zabezpieczenia społecznego podlegają albo ustawodawstwu tego państwa, w którym mają swoje miejsce zamieszkania, albo tego państwa, w którym znajduje się siedziba zatrudniającego ich pracodawcy. Ustawodawstwo państwa zamieszkania stosuje się, jeżeli pracownik jest zatrudniony u pracodawcy, wykonuje na jego rzecz pracę zwykłą w kilku

państwach członkowskich i znaczną część swojej pracy wykonuje w swoim państwie zamieszkania. Warunek ten jest zasadniczo spełniony, jeżeli jest tam wykonywane co najmniej 25% pracy.

Dalsze informacje znajdują się w przewodniku opracowanym przez Komisję Administracyjną ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego oraz w odpowiednich decyzjach dotyczących wykładni rozporządzenia (WE) nr 883/2004: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=868&langId=pl>.

19. Jakie obowiązki zgłoszeniowe dotyczą obywateli UE zatrudnionych w Niemczech i podlegających obowiązkowi ubezpieczeń społecznych?

Obywatele UE czynni zawodowo, tak samo jak obywatele niemieccy, muszą być zgłoszeni do ubezpieczeń społecznych. Pracodawcy są zobowiązani do zgłaszania zatrudnionych u siebie pracowników do właściwej kasy chorych, do której są odprowadzane składki. Obowiązek zgłoszeniowy obejmuje w szczególności podanie imienia i nazwiska, adresu, numeru ubezpieczeniowego, obywatelstwa, rodzaju wykonywanej pracy i kwoty zapłaconych opłat (§ 28a ust. 3 i nast. księgi IV kodeksu socjalnego – SGB IV). Każdy pracownik otrzymuje od swojego pracodawcy kopię swoich zgłoszonych danych.

W niektórych sektorach istnieje ponadto specjalny obowiązek natychmiastowego zgłoszenia, który to pracodawca musi spełnić przed rozpoczęciem pracy przez pracownika (§ 28a ust. 4 księgi IV kodeksu socjalnego – SGB IV). Dotyczy to m.in. budownictwa, gastronomii i hotelarstwa, spedycji, transportu i związanych z nimi usług logistycznych, sprzątania przemysłowego i branży rzeźniczej.

Dodatkowe informacje na temat procedury zgłoszeniowej i opłacania składek są dostępne na stronach internetowych każdej kasy chorych lub instytucji ubezpieczenia emerytalnego w serwisie dla pracodawców, np. w Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV-Bund) pod następującym linkiem: http://www.deutsche-rentenversicherung-bund.de/SharedDocs/de/Navigation/Service/Zielgruppen/arbeitgeber/DEUEV_node.html.

20. Jak jest kontrolowane przestrzeganie niemieckiego ustawodawstwa w zakresie ubezpieczeń społecznych?

Służby kontroli Niemieckiego Ubezpieczenia Emerytalno-Rentowego co najmniej raz na cztery lata kontrolują pracodawców pod względem prawidłowego rozliczania i odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne pracowników krajowych i cudzoziemskich. W podejrzanych przypadkach są przeprowadzane kontrole ad hoc. Dodatkowo do tych kontroli Kontrola Skarbowa Pracy na Czarno służb celnych kontroluje, czy dochowany jest obowiązek zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych.

Informacje uzupełniające na temat kontroli skarbowych przeprowadzanych przez Niemieckie Ubezpieczenie Emerytalno-Rentowe znajdują się na stronie internetowej DRV Bund: http://www.deutsche-rentenversicherungbund.de/SharedDocs/de/Navigation/Service/Zielgruppen/arbeitgeber/Betriebspruefdienst_node.html. Szczegółowe wyjaśnienia na temat zadań i prerogatyw Kontroli Skarbowej Pracy na Czarno uzyska się na stronie internetowej Służby Celnej: <http://www.zoll.de>.

21. Jakie skutki prawne grożą pracodawcy w przypadku naruszenia prawa?

Niedochowanie obowiązku zgłoszeniowego, opłaty składek lub prowadzenia zapisów rachunkowych w zakresie ubezpieczeń społecznych kwalifikuje się jako pracę nielegalną (§ 1 ust. 2 pkt 1 ustawy o zwalczaniu pracy na czarno – SchwarzArbG).

W razie stwierdzenia, że płatności nie były dokonywane prawidłowo, retrospektywnie pobiera się niezapłacone składki. Dodatkowo pracodawcy muszą uiścić opłatę za zwłokę w płatności składek, które nie zostały prawidłowo uregulowane. Poza tym uchybienie obowiązkowi zgłoszenia, opłaty składek lub prowadzenia zapisów rachunkowych w zakresie ubezpieczeń społecznych może

podlegać karze grzywny (§ 111 księgi IV kodeksu socjalnego – SGB IV). Poprzez obejście obowiązku zgłoszenia i opłaty składek mogą być ponadto spełnione znamiona ustawowe czynu zabronionego w postaci pozbawienia wynagrodzenia (§ 266a niem. kk). Przy tym karze podlega zarówno pozbawienie części składki obciążającej pracownika, jak i nieodprowadzenie części składki obciążającej pracodawcę.

22. Jaki skutki prawne grożą pracownikowi w przypadku naruszenia prawa?

Pracownik podlegający obowiązkowi ubezpieczeń społecznych musi wywiązać się z określonych obowiązków współdziałania. Przykładowo pracodawcy muszą zostać udostępnione wszystkie dane niezbędne do przeprowadzenia procedury zgłoszeniowej. Ponadto pracownicy są zobowiązani do udzielania służbom celnym, w ramach kontroli na podstawie ustawy o zwalczaniu pracy na czarno, informacji na temat stosunku pracy lub wykonywanych prac oraz do udzielenia wglądu do dokumentów, które pozwalają przypuszczać, że z nich wynika lub daje się wywnioskować zakres, rodzaj lub czas trwania stosunku pracy lub wykonywanych prac. Ponadto w określonych sektorach, jak na przykład w budownictwie, gastronomii i hotelarstwie, sprzątaniu przemysłowym, branży rzeźniczej oraz w spedycji, transporcie i związanych z nimi usługach logistycznych, pracownicy są zobowiązani do posiadania przy sobie paszportu albo dokumentu zastępującego paszport lub innego dowodu tożsamości. Uchybienia w tym zakresie mogą podlegać karze grzywny (§ 111 ust. 1 pkt 4 księgi IV kodeksu socjalnego – SGB IV, § 8 SchwarzArbG).

23. **Jakie świadczenia przysługują obywatelom UE objętym niemieckim systemem ubezpieczeń społecznych?**

Obywatele UE podlegający niemieckiemu ustawodawstwu w zakresie ubezpieczeń społecznych mają takie same prawa i obowiązki jak Niemcy. Nie mogą być oni traktowani gorzej ze względu na swoje obywatelstwo. Jeżeli, jak w przypadku ubezpieczenia emerytalno-rentowego, warunkiem uzasadniającym prawo do świadczeń jest przebycie określonego okresu ubezpieczenia, to także obywatele UE muszą ten warunek spełnić. W takim wypadku sumuje się okresy ubezpieczenia przebyte przez obywatela UE w Niemczech i innych państwach członkowskich. W ten sposób zapewnia się, że jeżeli obywatel UE zdecyduje się na opuszczenie swojego państwa i kontynuowanie swojej pracy zawodowej w Niemczech, to nie traci ochrony ubezpieczeniowej lub nie przepadają jego okresy składkowe.

24. **Co stosuje się w razie choroby, wypadku przy pracy lub choroby zawodowej?**

Obywatelom UE ubezpieczonym w Niemczech w razie choroby, wypadku przy pracy lub choroby zawodowej przysługują świadczenia w takim samym zakresie i pod takimi samymi warunkami jak obywatelom niemieckim. Przysługuje im prawo do świadczeń rzeczowych, w szczególności do leczenia ambulatoryjnego i szpitalnego oraz leków, do bezpośredniej wypłaty kwot przeznaczonych na refundację kosztów tych świadczeń oraz do świadczeń pieniężnych, takich jak zasiłek chorobowy i renta wypadkowa. Ogólne informacje na temat świadczeń z niemieckiego systemu ubezpieczeń społecznych w razie choroby, wypadku przy pracy i choroby zawodowej są dostępne np. na stronach internetowych Centralnego Związku GKV (www.gkv-spitzenverband.de) oraz Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung [Niemieckiego Zrzeszenia Ubezpieczeń Wypadkowych] (www.dguv.de).

25. Co stosuje się w zakresie powszechnego ubezpieczenia emerytalnego?

Generalnie obowiązuje: niemieckie instytucje ubezpieczenia emerytalnego wypłacają emerytury zgodnie z okresem ubezpieczenia emerytalnego przebitego w Niemczech. Osoby powracające nie muszą się obawiać negatywnych następstw, ponieważ emerytury są wypłacane bez potrąceń, odroczeń lub korekt, niezależnie od tego, gdzie w Unii Europejskiej żyje obywatel UE w chwili wypłaty emerytury.

Kto pracował w więcej niż jednym państwie członkowskim, również nie musi się obawiać negatywnych następstw. W celu stwierdzenia prawa do emerytury i obliczenia jej wysokości sumuje się wszystkie okresy ubezpieczenia przebyte w tych wszystkich państwach członkowskich, w których obywatel UE pracował. Wysokość emerytury jest obliczana przez niemieckie organy emerytalne tak, jakby obywatel UE cały okres składkowy (np. 35 lat) przebył w Niemczech, nawet jeżeli np. 10 lat pracował w Niemczech, 15 lat w Polsce i 10 lat w Wielkiej Brytanii.

Z tak wyliczonej kwoty niemiecka instytucja ubezpieczenia emerytalnego wypłaca tę część, która odpowiada składkom faktycznie uiszczonym w Niemczech (tzn. w powyższym przykładzie – 10/35 ogólnej kwoty). Pozostałe części płacą instytucje emerytalne każdego z pozostałych państw członkowskich odpowiednio do przebytych w nich okresów ubezpieczeniowych. Kto był zatrudniony w więcej niż jednym państwie członkowskim, składa wniosek o emeryturę w tym państwie, w którym żyje, chyba że nigdy tam nie pracował. W takim przypadku wniosek należy złożyć w tym państwie, w którym obywatel UE był po raz ostatni zatrudniony.

Szczegółowe informacje na temat „emerytury za granicą” są dostępne na stronie internetowej Niemieckiego Ubezpieczenia Emerytalno-Rentowego:

http://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/de/Navigation/Rente/Ausland_Rente_node.html.

Świadczenia na rehabilitację (świadczenia na rehabilitację leczniczą, zawodową oraz uzupełniające świadczenia na utrzymanie) obywatele UE zatrudnieni w Niemczech na podstawie umów o pracę rodzących obowiązek ubezpieczeń społecznych otrzymują od właściwej dla nich instytucji ubezpieczenia emerytalno-rentowego na takich samych zasadach jak pracownicy niemieccy. W tym celu muszą być spełnione warunki podmiotowe (zdrowotne) oraz wynikające z przepisów ubezpieczeniowych. Informacje na ten temat są do uzyskania w miejscowych placówkach informacyjno-doradczych organów emerytalno-rentowych lub na stronach internetowych instytucji ubezpieczenia emerytalno-rentowego, np. Deutsche Rentenversicherung Bund pod następującym linkiem: http://www.deutsche-rentenversicherung-bund.de/DRV/de/Navigation/Rehabilitation_node.html.

26. **Czy w stosunku do pracowników przygranicznych obowiązują specjalne uregulowania?**

Pracownik przygraniczny jest pracownikiem, który wykonuje swoją pracę zawodową nie w tym państwie członkowskim, w którym zamieszkuje, ale co najmniej raz w tygodniu wraca do swego miejsca zamieszkania. W stosunku do pracowników przygranicznych stosuje się zasadniczo takie same uregulowania jak wobec wszystkich zawodowo czynnych obywateli UE, tzn. w zakresie ubezpieczeń społecznych podlegają oni ustawodawstwu państwa zatrudnienia. Wyjątkiem są rzeczowe świadczenia zdrowotne, w przypadku których pracownicy przygraniczni mają prawo wyboru: mogą korzystać z tych świadczeń w państwie, w którym zamieszkują, lub w państwie, w którym są zatrudnieni.

Dalsze informacje na temat pracowników przygranicznych są zawarte w informatorze niemieckiej instytucji łącznikowej ds. Ubezpieczenia Zdrowotnego – Zagranica (DVKA), który jest też dostępny na stronie internetowej DVKA (<http://www.dvka.de/oeffentlicheSeiten/DVKA.htm>).

III.4. Poszukiwanie pracy w Niemczech

27. Czy obywatele UE mogą wjechać na terytorium Niemiec w celu poszukiwania pracy i się tu zatrzymać?

Obywatele UE w celu poszukiwania pracy mogą wjechać na terytorium Niemiec i się tu zatrzymać (§ 2 ust. 1 pkt 1 drugiej alternatywy FreizügG/EU¹). W celu wjazdu wymagane jest jedynie posiadanie ważnego paszportu lub dowodu tożsamości. W celu poszukiwania pracy można przebywać w Niemczech przez okres co najmniej trzech miesięcy oraz dłużej, o ile obywatel UE może przedstawić dowód, że poważnie poszukuje pracy i ma rzeczywiste szanse jej znalezienia. Po upływie trzech miesięcy Urząd ds. Cudzoziemców może zażądać uwiarygodnienia, że spełnione są warunki do korzystania z prawa swobodnego przemieszczania się z tytułu poszukiwania pracy.

28. W jaki sposób obywatele UE poszukujący pracy mogą uzyskać informacje o wolnych miejscach pracy w Niemczech?

Obywatele UE poszukujący pracy oprócz poszukiwania ofert pracy w gazetach i w Internecie mogą korzystać z oferty informacyjnej Federalnej Agencji Pracy i z sieci współpracy EURES. Oferują one następujące możliwości poszukiwania zatrudnienia na niemieckim rynku pracy:

EURES

Pierwszym punktem kontaktowym dla obywateli UE poszukujących pracy są doradcy EURES w kraju pochodzenia. EURES jest siecią współpracy Komisji Europejskiej, publicznych służb zatrudnienia państw członkowskich EOG (kraje UE oraz Norwegia, Islandia i Liechtenstein) i innych organizacji partnerskich. EURES posiada w Europie sieć ponad 700 doradców, którzy świadczą usługi w zakresie

1) przyp. tłum.: ustawa o powszechnej swobodzie osiedlania się i przemieszczania obywateli Unii Europejskiej

informowania, doradzania i pośrednictwa pracy dla pracowników i pracodawców oraz generalnie dla wszystkich obywateli, którzy chcieliby skorzystać z prawa do swobodnego przemieszczania się. Oferta usługowa sieci EURES jest przedstawiona na jej stronie internetowej: <http://ec.europa.eu/eures/>.

Pośrednictwo pracy Federalnej Agencji Pracy

Jednostką odpowiedzialną za sprawy transgranicznego pośrednictwa pracy w Federalnej Agencji Pracy jest Centralny Urząd Pośrednictwa Pracy z Zagranicą (ZAV). ZAV zebrał na swojej stronie internetowej obszerne informacje dla pracowników z zagranicy, którzy chcieliby pracować w Niemczech <http://www.arbeits-agentur.de/Navigation/Dienststellen/besondere-Dst/ZAV/arbeiten-in-deutschland/DE/Sprachauswahl-nav.html>.

GIEŁDA PRACY Federalnej Agencji Pracy

Federalna Agencja Pracy utworzyła na swojej stronie internetowej portal „JOBBÖRSE” [Giełda Pracy] (<http://jobboerse.arbeitsagentur.de/vamJB/startseite.html?kgr=as&aa=1&m=1>). W tym portalu osoby poszukujące pracy z kraju i z zagranicy mogą szukać ofert pracy zamieszczonych przez pracodawców z Niemiec i umieścić swój własny profil zawodowy.

Oprócz tych wyżej przedstawionych możliwości możliwe jest również zarejestrowanie się w Federalnej Agencji Pracy jako poszukujący pracy. Takiej rejestracji można dokonać za pośrednictwem portalu internetowego „JOBBÖRSE”, jak również telefonicznie lub osobiście w jednej z Agencji Pracy.

29. Czy obywatelom UE przybywającym do Niemiec w celu poszukiwania pracy przysługuje zasiłek dla bezrobotnych na podstawie księgi III kodeksu socjalnego (SGB III)?

Z reguły nie. Obywatelom UE niemiecki zasiłek dla bezrobotnych może przysługiwać tylko wówczas, jeżeli byli ostatnio zatrudnieni w Niemczech i spełniają ogólne warunki konieczne do przyznania zasiłku. Obywatele UE, którzy dotychczas nie byli zatrudnieni w Niemczech, warunków tych nie spełniają. Mogą oni jednak na okres trzech miesięcy, z możliwością przedłużenia w razie potrzeby do sześciu miesięcy, w związku z zamiarem poszukiwania pracy dokonać transferu

do Niemiec prawa do zasiłku dla bezrobotnych nabytego w państwie pochodzenia. W tym celu muszą się oni zarejestrować w kraju pochodzenia jako osoba bezrobotna i w tamtejszym Urzędzie Pracy wypełnić odpowiedni formularz.

30. Czy obywatelom UE przybywającym do Niemiec w celu poszukiwaniu pracy przysługują świadczenia zabezpieczenia podstawowego dla poszukujących pracy lub zasiłek socjalny?

Obywatelom Unii poszukującym pracy w okresie pierwszych trzech miesięcy pobytu w Niemczech, tak jak wszystkim obcokrajowcom, świadczenia na podstawie księgi II kodeksu socjalnego – SGB II nie przysługują (por. § 7 ust. 1 zdanie 2 pkt 1 SGB II). Także po upływie tego okresu nie otrzymają oni świadczeń zabezpieczenia podstawowego dla poszukujących pracy, jeżeli przebywają w Niemczech wyłącznie w celu poszukiwania pracy (por. § 7 ust. 1 zdanie 2 pkt 2 SGB II). Prawa do pomocy socjalnej nie mają także obcokrajowcy, których prawo pobytu wynika wyłącznie z celu poszukiwania pracy (§ 23 ust. 3 SGB XII).

Bez uszczerbku dla tych zasad możliwe jest uzyskanie prawa do świadczeń, jeżeli obywatel Unii poszukujący pracy jeż wcześniej pracował zawodowo w Niemczech lub posiada obywatelstwo jednego z państw członkowskich, które podpisały Europejską Konwencję o pomocy społecznej i medycznej z dnia 11 grudnia 1953 r. (EFA). Spośród państw członkowskich, które przystąpiły do Unii w 2004 r., ostatni wymóg spełniają jedynie obywatele Estonii i Malty.

31. W jaki sposób następuje uznawanie kwalifikacji zawodowych uzyskanych w innych państwach członkowskich?

Przed podjęciem wykonywania zawodu, który jest w Niemczech regulowany, należy przeprowadzić postępowanie w sprawie uznania kwalifikacji zawodowych. Spis wszystkich zawodów regulowanych w Niemczech jest dostępny w Internecie pod adresem www.anabin.de, „Zuständige Stellen in Deutschland“. Są tam również podane adresy organów właściwych do wydawania decyzji w sprawie uznania kwalifikacji zawodowych.

W celu podjęcia wykonywania zawodu, który w Niemczech nie jest regulowany, nie musi się i nie można przeprowadzić postępowania w sprawie uznania kwalifikacji zawodowych. Absolwenci szkół wyższych, chcąc polepszyć swoje szanse rekrutacyjne, mogą jednak uzyskać indywidualną ocenę świadectwa od ośrodka do spraw uznawania kwalifikacji zawodowych Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen. Doradztwa w zakresie uznawania kwalifikacji zawodowych udziela Centralny Urząd Pośrednictwa Pracy z Zagranicą Federalnej Agencji Pracy(ZAV). Przewodnik dotyczący uznawania zawodów jest dostępny pod adresem: http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/docs/guide/users_guide_de.pdf.

32. Jakiej znajomości języka niemieckiego mogą wymagać pracodawcy?

Generalnie pracodawcy mogą wymagać, żeby kandydaci z innych państw członkowskich posiadali znajomość języka niemieckiego. Wymagania językowe muszą być jednak rozsądne i niezbędne dla danego stanowiska. W szczególności nie mogą być one wykorzystywane jako pretekst do dyskryminowania lub wykluczania obywateli UE. W określonych przypadkach oraz dla określonych stanowisk może być jednak uzasadnione wymaganie bardzo dobrej znajomości języka. Niedopuszczalne jest jednakże wymaganie od kandydatów, aby byli „rodzیمymi użytkownikami języka”.

Rozdział C: Delegowanie pracowników do Niemiec

I. Informacje ogólne

Uregulowania przejściowe dotyczące swobody przepływu osób tracące moc z dniem 1 maja 2011 r., oprócz przepisów dotyczących swobodnego przepływu pracowników w Niemczech (i Austrii) omówionych w rozdziale B, zawierają dodatkowo możliwość ograniczenia w niektórych wrażliwych sektorach swobody świadczenia usług w odniesieniu do delegowania pracowników. Zgodnie z tym w

okresie przejściowym istnieje zwłaszcza możliwość ustalania dla tych sektorów na podstawie ustawodawstwa krajowego, w jakim stopniu przedsiębiorstwa mające siedzibę w innych państwach członkowskich mogą wykorzystywać pracowników z nowych państw członkowskich do wykonywania usług.

33. Co oznacza swoboda świadczenia usług?

Swoboda świadczenia usług jest zapisana w art. 56 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE). Podobnie jak swobodny przepływ pracowników jest ona jedną z podstawowych swobód europejskiego rynku wewnętrznego. Swoboda świadczenia usług zapewnia w szczególności, że przedsiębiorstwa mające siedzibę w jednym państwie członkowskim mogą tymczasowo prowadzić działalność i świadczyć usługi w innym państwie członkowskim.

34. Co oznacza delegowanie do pracy?

Swoboda świadczenia usług umożliwia też przedsiębiorstwom wykorzystywanie zatrudnionych u siebie pracowników do świadczenia usług w innym państwie członkowskim, a więc transgraniczne delegowanie swoich pracowników do innego państwa członkowskiego w celu realizacji zamówienia. Innymi formami delegowania do pracy jest czasowe skierowanie pracowników do pracy w oddziałach firmy oraz pracowników tymczasowych do firm użytkowników mających swoje siedziby w innych państwach członkowskich. Wspólny dla wszystkich form delegowania do pracy jest fakt, że pracownicy co prawda faktycznie wykonują czynności w innym państwie członkowskim, jednakże nie istnieje uregulowany umową stosunek pracy z żadnym pracodawcą mającym tam swoją siedzibę.

35. Czy jest określony maksymalny okres delegowania do pracy w ramach świadczenia usług?

Nie. Dopóki dana firma nie tworzy oddziałów w innym państwie członkowskim, a jedynie tymczasowo świadczy usługi, wykorzystując w tym celu swoich pracowników w dalszym ciągu zatrudnionych w państwie pochodzenia i do tego państwa powracających, dopóty jest mowa o delegowaniu do pracy, także w przypadku dłuższego okresu. Jednakże gdy okres delegowania przekracza dwa lata, następuje cezura w ubezpieczeniu społecznym. Pracownika delegowanego traktuje się wówczas pod względem ubezpieczeń społecznych tak jak pracownika zatrudnionego w Niemczech (por. pytanie 18 i nast.)

II. Zmiany wchodzące w życie z dniem 1 maja 2011 r.

Traktat Akcesyjny przewiduje uregulowania przejściowe w zakresie swobody świadczenia usług jedynie dla Niemiec i Austrii i to tylko dla pojedynczych, wrażliwych i w sposób wyczerpujący wymienionych sektorów, a w tych sektorach jedynie w odniesieniu do delegowania pracowników. Uregulowaniami przejściowymi nie są objęte osoby prowadzące działalność na własny rachunek, które nie delegują pracowników do pracy, ale świadczą usługi na zasadzie samozatrudnienia. Stąd też osoby prowadzące działalność na zasadach samozatrudnienia, jak np. często cytowany samozatrudniony hydraulik z nowego państwa członkowskiego, mogą oferować swoje usługi we wszystkich sektorach w Niemczech bez szczególnych ograniczeń dla nowych obywateli UE już od chwili przystąpienia do Unii.

W sektorach, które w Traktacie Akcesyjnym nie zostały wyraźnie wymienione, swoboda świadczenia usług obowiązuje już od chwili przystąpienia do UE bez żadnych szczególnych ograniczeń dla nowych państw członkowskich. Stąd też przedsiębiorstwa z innych państw członkowskich już od chwili przystąpienia tych

państw do UE mogą świadczyć usługi w większości sektorów w Niemczech, wykorzystując w tym celu pracowników z państw UE-8. Ponadto uregulowania przejściowe dopuszczają jedynie ograniczenia w delegowaniu nowych obywateli Unii do pracy, jednakże nie dopuszczają różnego traktowania delegowanych do pracy obywateli UE w zależności od tego, czy pochodzą ze starych czy z nowych państw członkowskich.

Zatem dla delegowania obywateli państw UE-8 do pracy w Niemczech od dnia 1 maja 2011 r. wynikają zmiany prawne jedynie w przepisach o pozwoleniach na pracę. Najważniejsze kwestie z tym związane są omówione poniżej. W rozdziale III są natomiast omówione pytania dotyczące przepisów, które już dzisiaj stosuje się wobec wszystkich obywateli UE delegowanych do pracy w Niemczech i które to jedynie ze względu na zniesienie ograniczeń dla nowych obywateli Unii mogą uzyskać większe znaczenie w danych sektorach.

36. W jakich sektorach będą obowiązywać od dnia 1 maja 2011 r. zmiany prawne dotyczące delegowania pracowników do pracy w Niemczech?

Traktat Akcesyjny przewiduje wygasające z dniem 1 maja 2011 r. uregulowania przejściowe dotyczące delegowania pracowników w ramach świadczenia usług jedynie dla pojedynczych, wrażliwych i w Traktacie Akcesyjnym w sposób wyczerpujący wymienionych sektorów. W Niemczech są to następujące trzy sektory: budownictwo wraz z branżami pokrewnymi, sprzątanie obiektów, inwentarza i środków transportu oraz dekoracja i wyposażenie wnętrz. Oprócz tych sektorów pośrednio wynikną zmiany dla agencji pracy tymczasowej z innych państw członkowskich, o ile delegują one transgranicznie cudzoziemskich pracowników tymczasowych do pracy w Niemczech.

37. **Co zmieni się w sektorach budownictwa, sprzątania przemysłowego oraz dekoracji i wyposażenia wnętrz?**

W tych wszystkich trzech wymienionych sektorach obywatele Unii z państw UE-8 delegowani do pracy w Niemczech od dnia 1 maja 2011 r. nie muszą już posiadać pozwoleń na pracę wydawanego przez Federalną Agencję Pracy. Tym samym istniejące umowy o dzieło w sektorze budownictwa zawarte z państwami członkowskimi, które przystąpiły do Unii w 2004 r., stają się bezprzedmiotowe. Przewidziane w nich kontyngenty, ograniczenia dla regionów o wysokiej stopie bezrobocia oraz tryb postępowania przy delegowaniu pracowników w sektorze budownictwa przestają obowiązywać. Także w sektorach sprzątania przemysłowego oraz dekoracji i wyposażenia wnętrz możliwe będzie delegowanie obywateli Unii z państw UE-8 do pracy w Niemczech bez ograniczeń, które dotychczas wynikały z Traktatu.

38. **Co się zmieni w przypadku delegowania pracowników tymczasowych do pracy w Niemczech?**

Od dnia 1 maja 2011 r. zarejestrowane agencje pracy tymczasowej mające swoją siedzibę w starych lub nowych państwach członkowskich mogą używać obywateli państw UE-8 do świadczenia pracy w Niemczech, a więc mogą ich delegować do pracy w Niemczech. Dotychczas ta możliwość istnieje jedynie w przypadku pracowników tymczasowych posiadających obywatelstwo jednego ze starych państw członkowskich. Dla nowych obywateli UE transgraniczne użyczenie do Niemiec jest dotychczas wykluczone (§ 6 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia o udzielaniu pozwoleń na pracę).

Pracodawcy, którzy jako użytkownicy chcą użyć pracowników osobom trzecim, muszą posiadać pozwolenie od Federalnej Agencji Pracy (§ 1 ustawy o użyczaniu pracowników). Dotyczy to również agencji pracy tymczasowej z innych państw UE, które chcą transgranicznie używać pracowników do świadczenia pracy w Niemczech. Szczegółowe informacje na temat uzyskania takiego pozwolenia są zamieszczone na stronie internetowej Federalnej Agencji Pracy

(http://www.arbeitsagentur.de/nn_27716/Navigation/zentral/Unternehmen/Recht/Arbeitnehmerueberlassung/Arbeitnehmerueberlassung-Nav.html).

III. Pozostające w mocy przepisy dotyczące delegowania pracowników w ramach świadczenia usług

Poniżej są omówione ważne pytania dotyczące przepisów, które stosuje się już dzisiaj wobec wszystkich obywateli UE delegowanych do pracy w Niemczech, niezależnie od tego, czy są to obywatele Unii ze starych, czy z nowych państw członkowskich. Dla sektorów, których dotyczą wygasające uregulowania przejściowe, te zagadnienia w przyszłości powinny uzyskać jeszcze większe znaczenie faktyczne.

III.1. Prawo pobytu

39. Czy istnieją obowiązki w zakresie prawa pobytu i prawa meldunkowego, jakie muszą spełnić obywatele UE delegowani do pracy w Niemczech ?

Obywatele UE delegowani do pracy mogą wjechać na terytorium Niemiec i tam przebywać, jeżeli posiadają ważny paszport lub dowód tożsamości. Nie jest wymagane posiadanie wizy.

W przypadku przeniesienia miejsca zamieszkania do Niemiec, obywatele Unii delegowani do pracy w Niemczech, podobnie jak krajowcy, muszą się zameldować w Urzędzie Meldunkowym swojego miejsca zamieszkania w Niemczech. Obowiązujące są przy tym wymagania prawa meldunkowego tego kraju związkowego, w którym wybierają oni swoje miejsce zamieszkania. Urząd Meldunkowy przekazuje następnie niezbędne dane meldunkowe do Urzędu ds. Cudzoziemców, który to z urzędu, a więc bez konieczności występowania z wnioskiem, wystawia obywatelowi Unii zaświadczenie o prawie pobytu. Udzielenie tego zaświadczenia nie warunkuje prawa do pobytu obywateli UE w Niemczech, a jedynie prawo to dokumentuje.

Urząd ds. Cudzoziemców może jednak zażądać uwiarygodnienia, że spełniony jest warunek do korzystania z prawa swobodnego przemieszczania się osób z tytułu delegowania do pracy, np. domagając się przedłożenia pisma od pracodawcy. W celu uniknięcia dodatkowej wizyty w Urzędzie ds. Cudzoziemców zalecane jest więc udokumentowanie delegowania do pracy bezpośrednio przy zameldowaniu w Urzędzie Meldunkowym. Urząd Meldunkowy przekazuje następnie odpowiednie dokumenty wraz z niezbędnymi danymi meldunkowymi do Urzędu ds. Cudzoziemców.

III.2. Prawo pracy

40. **W jakim stopniu pracownicy delegowani do pracy podlegają przepisom prawa pracy kraju pochodzenia lub niemieckim przepisom prawa pracy włącznie z przepisami BHP?**

Stosunek pracy pomiędzy pracodawcą mającym swoją siedzibę za granicą a jego pracownikiem delegowanym do Niemiec w celu realizacji kontraktu podlega z reguły ustawodawstwu państwa pochodzenia pracodawcy. Pracodawca musi jednakże stale przestrzegać wymogów ustawy o delegowaniu pracowników (AEntG). Wymogi te tworzą nienaruszalny rdzeń minimalnych warunków pracy.

Zgodnie z AEntG określone minimalne warunki pracy zawarte w niemieckich przepisach ustawowych i wykonawczych stosuje się także wobec pracowników delegowanych (§ 2 AEntG). Dotyczy to zwłaszcza przepisów o płatnym najniższym urlopie rocznym, najwyższym dopuszczalnym wymiarze czasu pracy i najniższym wymiarze czasu przerw w pracy, udzielaniu pracowników, BHP i ochronie kobiet w okresie ciąży i macierzyństwa. Szczegółowe informacje na temat ww. przepisów znajdują się w informatorze o Niemczech, który jest zamieszczony na stronie internetowej Komisji Europejskiej (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=726&langId=de>).

Ponadto poprzez AEntG jest możliwe obligatoryjne wprowadzenie dla wszystkich pracowników, włącznie z pracownikami delegowanymi do pracy w Niemczech, określonych branżowych warunków pracy (wynagrodzenie minimalne i najniższy urlop) w określonych sektorach w Niemczech. Wykaz powyższych sektorów oraz aktualnie bezwzględnie obowiązujących branżowych warunków pracy znajduje się na stronie internetowej Służby Celnej: www.zoll.de.

Pracownicy, którzy są lub byli delegowani do pracy w Niemczech, oprócz możliwości ochrony prawnej wynikającej z ustawodawstwa ich państwa ojczystego, mogą dodatkowo dochodzić swoich praw na podstawie ustawy o delegowaniu pracowników przed niemieckim sądem pracy. Dotyczy to zarówno ustawowo uregulowanych ponadbranżowych warunków pracy na podstawie § 2 AEntG, jak i branżowych warunków pracy uregulowanych w rozporządzeniach na podstawie AEntG lub w odpowiednich powszechnie stosowanych układach zbiorowych pracy.

41. Jakie wymogi (minimalne) obowiązują dla wynagrodzeń w ogólności oraz dla wynagrodzeń w sektorach podlegających ustawie o delegowaniu pracowników?

Ustawa o delegowaniu pracowników (AEntG) stwarza ramy prawne dla sektorów wymienionych w niej w sposób wyczerpujący w celu objęcia wszystkich pracowników danego sektora ustalonymi branżowymi wynagrodzeniami minimalnymi. Te branżowe wynagrodzenia minimalne stosuje się niezależnie od tego, czy siedziba pracodawcy znajduje się w kraju, czy – jak w przypadku delegowania pracowników – za granicą.

Branżowe wynagrodzenie minimalne przysługuje wówczas, jeżeli dany sektor jest ujęty w katalogu branż AEntG oraz jeżeli został zawarty stosowny układ zbiorowy w sprawie płacy minimalnej, którym to w drodze uznania go za powszechnie stosowany lub w drodze rozporządzenia zostali objęci wszyscy pracodawcy oraz pracownicy tego sektora. W sektorze usług opiekuńczych obowiązuje regulacja specjalna: rozporządzenie w sprawie płacy minimalnej może tu być wydane na podstawie zalecenia komisji opiekuńczej.

Aktualnie branżowe wynagrodzenia minimalne stosowane są zwłaszcza w budownictwie i branżach pokrewnych, w sektorze sprzątania przemysłowego i w branży usług opiekuńczych. Pełna lista obecnie stosowanych branżowych wynagrodzeń minimalnych jest dostępna na stronie internetowej Federalnego Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych (http://www.bmas.de/portal/37846/2010_11_01_mindestloehne_aentg_uebersicht.html) oraz na stronie internetowej Służby Celnej (www.zoll.de).

Oprócz tego dla wszystkich stosunków pracy, niezależnie od ich klasyfikacji branżowej, obowiązuje zakaz wynagrodzenia naruszającego dobre obyczaje. Naruszenie dobrych obyczajów zgodnie z orzecznictwem Federalnego Urzędu Pracy jest wówczas, kiedy wynagrodzenie jest o ponad jedną trzecią niższe od wynagrodzenia ustalonego w zbiorowym układzie pracy właściwym dla danej branży lub – w razie braku takiego układu – od wynagrodzenia zgodnego z miejscowym zwyczajem.

42. W jaki sposób będzie kontrolowane przestrzeganie tych wymogów płacowych?

Przestrzeganie branżowych warunków pracy przewidzianych w AEntG będzie kontrolowane przez służby celne (Kontrola Skarbowa Pracy na Czarno – FKS). W szczególności są one upoważnione do wglądu do dokumentacji, przepytywania osób (pracodawców, zleceńodawców, pracowników) oraz wejścia do lokali przedsiębiorstwa. Pracodawcy, którzy są zobowiązani do wypłacania wynagrodzeń minimalnych zgodnie z AEntG, w celu umożliwienia kontroli muszą prowadzić zapisy rozpoczęcia, zakończenia i codziennego czasu pracy i przechowywać je przez okres co najmniej dwóch lat. Dokumenty te, podobnie jak i inne dokumenty konieczne dla dokonania kontroli (z reguły umowa o pracę, dokumentacja czasu pracy i rozliczenie wynagrodzeń), muszą być przechowywane w kraju. Szczegółowe informacje są dostępne na stronie internetowej Służby Celnej (www.zoll.de).

43. **Jakie skutki prawne grożą w przypadku niespełnienia tych wymogów dla wynagrodzeń?**

W przypadku niedopełnienia przez pracodawcę obowiązku zapewnienia minimalnych warunków pracy należnych zgodnie z AEntG (wynagrodzenie minimalne, najniższy urlop), może być nałożona kara grzywny w maksymalnej wysokości 500.000 €. Uchybienia w zakresie obowiązku współdziałania przy kontrolach (np. nieudzielenie informacji lub nieprzedłożenie dokumentów) lub obowiązku prowadzenia zapisów rachunkowych mogą podlegać karze grzywny do 30.000 €. Pracodawca, który z powodu wykroczenia z ustawy AEntG został ukarany grzywną nie niższą niż 2.500 €, może być ponadto wykluczony z postępowań o udzielanie zamówień publicznych. Jeżeli pracodawca nie zapewni branżowych warunków pracy przewidzianych w AEntG, wówczas pracownik może domagać się przysługujących mu warunków pracy m.in. także od zleceniodawcy swego pracodawcy. Ten odpowiada niezależnie od winy tak jak poręczyciel będący współdłużnikiem solidarnym.

W przypadku wynagrodzenia sprzecznego z dobrymi obyczajami, mogą być spełnione znamiona lichwy płacowej (§ 291 niem. kk).

44. **Jakich obowiązków zgłoszeniowych muszą dopełnić pracodawcy delegujący pracowników do pracy w Niemczech?**

Jeżeli pracodawca mający siedzibę za granicą jest zobowiązany do zagwarantowania branżowych minimalnych warunków pracy zgodnych z AEntG (patrz pytanie 41), to nie później niż bezpośrednio przed rozpoczęciem pracy w Niemczech musi on przekazać na piśmie i w języku niemieckim wszystkie dane istotne dla kontroli do służb kontroli (Kontroli Skarbowej Pracy na Czarno służb celnych). W przypadku transgranicznego użyczenia pracownika tymczasowego, obowiązek zgłoszeniowy musi spełnić pracodawca użytkownik. Szczegółowe informacje oraz tekst odpowiedniego rozporządzenia do ustawy AEntG w sprawie

rejestracji są dostępne na stronie internetowej Służby Celnej (www.zoll.de). W sektorach, w których nie muszą być przestrzegane branżowe minimalne warunki pracy, nie ma obowiązków zgłoszeniowych.

45. **Jakie dokumenty dotyczące delegowanych pracowników pracodawca musi sporządzać, udostępniać i przechowywać?**

Jeżeli pracodawca jest zobowiązany do zagwarantowania branżowych minimalnych warunków pracy zgodnych z AEntG (patrz pytanie 41), to musi on prowadzić zapisy rozpoczęcia, zakończenia i codziennego czasu pracy i przechowywać je przez okres co najmniej dwóch lat. Dokumenty te, podobnie jak i inne dokumenty konieczne dla dokonania kontroli (z reguły umowa o pracę, dokumentacja czasu pracy i rozliczenie wynagrodzeń), muszą być przechowywane w kraju. Szczegółowe informacje są dostępne na stronie internetowej Służby Celnej (www.zoll.de).

46. **Jakie przepisy obowiązują w zakresie warunków pracy, włącznie z wynagrodzeniem dla pracowników tymczasowych delegowanych do pracy w Niemczech?**

Tak jak w przypadku wszystkich innych pracowników delegowanych do pracy w Niemczech, stosunki pracy pracowników tymczasowych podlegają z reguły ustawodawstwu państwa pochodzenia ich pracodawcy. Jednakże zagraniczne agencje pracy tymczasowej są również związane wymogami ustawy o delegowaniu pracowników (AEntG). Dalekosiężne skutki dla pracy tymczasowej ma zagwarantowany przez AEntG nienaruszalny rdzeń minimalnych warunków pracy. Oprócz minimalnych warunków pracy obowiązujących wobec wszystkich pracowników delegowanych do pracy (por. pytanie 40), AEntG przewiduje dodatkowo dla pracy tymczasowej, że muszą być również spełnione warunki użyczania pracowników, zwłaszcza przez agencje pracy tymczasowej, zawarte w niemieckich przepisach ustawowych i wykonawczych (§ 2 pkt 4 AEntG). Dzięki temu zapewnia się szerokie obowiązywanie niemieckiej ustawy o użyczeniu

pracowników (AÜG) wobec pracowników tymczasowych delegowanych do wykonywania pracy w Niemczech.

Zgodnie z tym do pracowników delegowanych do pracy w Niemczech stosuje się zwłaszcza zasada równego traktowania wynikająca z AÜG, w myśl której pracownikom tymczasowym przysługują takie same istotne warunki pracy, włącznie z wynagrodzeniem za pracę, jakie są zapewnione porównywalnym pracownikom przedsiębiorstwa, do którego zostali oni użyczeni (equal treatment, equal pay). Przy tym agencje pracy tymczasowej z innych państw członkowskich oraz agencje krajowe mają możliwość skorzystania z przewidzianej w AÜG klauzuli zezwalającej na zmiany w układach zbiorowych i odstąpienia w układzie zbiorowym pracy od zasady równego traktowania. W tym celu jednakże układ zbiorowy pracy musi spełniać określone wymogi minimalne. I tak np. musi on obowiązkowo regulować warunki pracy i kierować się zasadą równego traktowania. Ponadto odstąpienie od zobowiązania do zapłaty porównywalnego wynagrodzenia jest możliwe jedynie wówczas, jeżeli przestrzega się zakazu wynagrodzenia naruszającego dobre obyczaje.

Poza tym w przypadku delegowania do pracy pracowników tymczasowych należy uwzględnić, że zagraniczne oraz krajowe agencje pracy tymczasowej muszą płacić branżowe wynagrodzenia minimalne, jeżeli pracodawca użytkownik, który jest zobowiązany do wypłaty wynagrodzenia minimalnego zgodnie z AEntG, zatrudni pracownika tymczasowego wykonującego takie rodzaje prac, które są objęte zakresem regulacji wynagrodzeń minimalnych zgodnie z AEntG (§ 8 ust. 3 AEntG). Z tego też względu przepisy dotyczące wynagrodzeń minimalnych wydane na podstawie AEntG obowiązują również wobec pracowników tymczasowych z państw UE-8, którzy będą w przyszłości delegowani do pracy w Niemczech.

Do zmian AÜG może dojść ze względu na wniesiony przez rząd federalny projekt Pierwszej Ustawy o zmianie AÜG – Zapobieganie nadużyciom w użyczeniu pracowników, który w chwili druku niniejszej broszury znajduje się w parlamentarnym procesie legislacyjnym. Dodatkowo w celu stworzenia osłon socjalnych dla europejskiego rynku wewnętrznego i szerokiej swobody przepływu osób w ustawie o użyczeniu pracowników zamierza się wprowadzić bezwzględny

dolny pułap wynagrodzeń dla pracy tymczasowej. W ten sposób zostanie ograniczona możliwość obniżania równej płacy za równą pracę. Pracownicy tymczasowi będą otrzymywać co najmniej wynagrodzenie minimalne wynikające z układu zbiorowego pracy, które będzie ustalone w rozporządzeniu wiążąco dla wszystkich pracowników tymczasowych. Ta regulacja będzie również obowiązywać wobec pracowników tymczasowych z innych państw członkowskich, używanych transgranicznie krajowym pracodawcom użytkownikom. Federalne Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych będzie na bieżąco informować o aktualnych zmianach, przede wszystkim na swojej stronie internetowej (<http://www.bmas.de/portal/16702/startseite.html>).

III.3. Zabezpieczenie społeczne w przypadku delegowania do pracy w Niemczech

47. Czy pracownicy delegowani do pracy w Niemczech podlegają ubezpieczeniom społecznym w Niemczech?

Pracownicy delegowani do pracy w Niemczech z reguły nie podlegają niemieckiemu ustawodawstwu w zakresie ubezpieczeń społecznych, lecz nadal ustawodawstwu państwa delegującego. Osoba, która wykonuje działalność jako pracownik najemny w państwie członkowskim w imieniu pracodawcy, który normalnie tam prowadzi swoją działalność, a która jest delegowana przez tego pracodawcę do innego państwa członkowskiego do wykonywania pracy w imieniu tego pracodawcy, nadal podlega ustawodawstwu pierwszego państwa członkowskiego, pod warunkiem, że przewidywany czas takiej pracy nie przekracza 24 miesięcy i że osoba ta nie jest wysłana, by zastąpić inną osobę. Warunkiem dalszego stosowania przepisów o ubezpieczeniu społecznym państwa delegującego jest ponadto, aby przedsiębiorstwo delegujące prowadziło tam znaczną część działalności wykraczającą poza działalność związaną z samym zarządzaniem wewnętrznym.

Potwierdzeniem tego, że delegowanie nastąpiło zgodnie z obowiązującymi przepisami jest zaświadczenie A1, które jest wydawane przez instytucję ubezpieczenia społecznego państwa delegującego. Instytucja ubezpieczenia społecznego poświadczają w ten sposób, że osoba delegowana do pracy także w okresie delegowania podlega przepisom o ubezpieczeniu społecznym państwa delegującego. O zaświadczenie to należy w zasadzie wystąpić przed rozpoczęciem okresu delegowania. Jednak może być ono wydane także w okresie późniejszym. Jeżeli pracownicy delegowani – jak to jest z reguły – nie podlegają niemieckiemu ustawodawstwu w zakresie zabezpieczenia społecznego, to nie otrzymują też świadczeń z niemieckiego systemu ubezpieczeń społecznych.

Dodatkowe informacje na tematy z zakresu ubezpieczeń społecznych w przypadku delegowania do pracy są dostępne w opracowanym przez Komisję Europejską Praktycznym poradniku dotyczącym delegowania pracowników:

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4944&langId=pl>.

48. Czy obowiązek zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych dotyczy również pracowników delegowanych?

Jeżeli pracownicy delegowani – jak to jest z reguły – podlegają przepisom o ubezpieczeniach społecznych państwa delegującego, co potwierdza zwykle zaświadczenie A1, to obowiązek zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych ich nie dotyczy (odnośnie obowiązków zgłoszeniowych przewidzianych w przepisach o delegowaniu do pracy – patrz pytanie 44).

49. Czy pracownicy delegowani do pracy w Niemczech otrzymają w Niemczech świadczenia opieki zdrowotnej?

Pracownicy delegowani do pracy są uprawnieni do korzystania w razie potrzeby z rzeczowych świadczeń opieki zdrowotnej, a w szczególności z leczenia ambulatoryjnego, szpitalnego oraz leków, które to przysługują im na tych samych warunkach co obywatelom niemieckim. W przypadku takiej potrzeby lekarzowi

udzielającemu pomocy należy przedłożyć Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego dokumentującą prawo do korzystania ze świadczeń, którą pracownik delegowany otrzymuje bezpłatnie od swojej instytucji ubezpieczenia zdrowotnego.

Instytucja ubezpieczenia zdrowotnego pracownika w państwie delegującym pokrywa koszty leczenia pracownika delegowanego do pracy w Niemczech w takiej wysokości, w jakiej poniosłaby koszty w przypadku leczenia w państwie zatrudnienia. Jeżeli faktycznie poniesione koszty są wyższe, to stosownie do przepisów prawnych danego państwa musi je pokryć pracodawca lub pracownik. Dlatego też zalecane jest ewentualne zawarcie umowy ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków w podróży i kosztów leczenia za granicą. Dodatkowe informacje szczegółowe na temat leczenia za granicą są do pobrania na stronie internetowej Komisji Europejskiej: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=559&langId=pl>.

50. **W jaki sposób będzie kontrolowane, że chodzi o delegowanie do pracy a nie pracę na czarno i jakie skutki prawne grożą w przypadku pracy na czarno?**

Pracownicy Kontroli Skarbowej Pracy na Czarno (FKS) przeprowadzają kontrole na podstawie ustawy o pracy na czarno niezależnie od tego, czy istnieje podejrzenie popełnienia przestępstwa. Kontrole te są przeprowadzane zarówno wyrywkowo, jak i w oparciu o analizy uwzględniające ryzyko. Dodatkowe informacje są dostępne na stronie internetowej Służby Celnej (www.zoll.de). Regularnych kontroli dokonują również służby kontroli Niemieckiego Ubezpieczenia Emerytalno-Rentowego (http://www.deutsche-rentenversicherung-bund.de/SharedDocs/de/Navigation/Service/Zielgruppen/arbeitgeber/Betriebspruefdienst_node.html). Jeżeli zostało wydane zaświadczenie A1, wówczas kontrolą należy również objąć organy wydające te zaświadczenia w kraju pochodzenia.

Jeżeli w trakcie kontroli stwierdzi się, że płatności nie były dokonywane prawidłowo, Niemieckie Ubezpieczenie Emerytalno-Rentowe retrospektywnie pobiera niezapłacone składki. Dodatkowo pracodawcy muszą uiścić opłatę za

zwłokę w płatności składek, które nie zostały prawidłowo uregulowane. Uchybienie obowiązkowi zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych i opłaty składek może podlegać karze grzywny (§ 111 księgi IV kodeksu socjalnego – SGB IV). Poprzez obejście obowiązku zgłoszenia i opłaty składek mogą być ponadto spełnione znamiona ustawowe czynu zabronionego w postaci pozbawienia wynagrodzenia (§ 266a niem. kk). Przy tym karze podlega zarówno pozbawienie części składki obciążającej pracownika, jak i nieodprowadzenie części składki obciążającej pracodawcę.

Załącznik: źródła i punkty informacji

Informacje dotyczące obywatelstwa Unii Europejskiej, swobody przepływu pracowników i delegowania do pracy są dostępne na stronach Komisji Europejskiej. Ważne informacje na temat obowiązku ubezpieczeń społecznych, delegowania do pracy i pracy na czarno są do pobrania na stronach internetowych Służby Celnej oraz Niemieckiego Ubezpieczenia Emerytalno-Rentowego. Poniżej zostały najpierw podane pomocne broszury zawierające szczegółowe informacje na poszczególne tematy (A). Następnie podaje się adresy kontaktowe i numery telefonów, pod którymi można uzyskać szczegółowe informacje i doradztwo (B).

A. Informacje i broszury

Informacje Komisji Europejskiej

Portal internetowy „Your Europe”/„Twoja Europa” dla obywateli i przedsiębiorstw o życiu, pracy i podróżach w UE:

[\(http://ec.europa.eu/youreurope/\)](http://ec.europa.eu/youreurope/)

Informacje ogólne na temat zabezpieczenia społecznego:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=26&langId=pl>

Informacje ogólne na temat delegowania do pracy:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=de>

Informacje ogólne na temat opieki zdrowotnej w UE:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=pl&catId=859>

Przewodnik dla poszukujących pracy „Znaleźć pracę w Europie - Przewodnik dla poszukujących pracy“:

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5658&langId=pl>

Broszura „Swoboda przemieszczania się i pobytu w Europie“

(tu znajduje się link do polskiej wersji broszury):

http://ec.europa.eu/justice/policies/citizenship/movement/policies_citizenship_movement_en.htm

Broszura „Przepisy UE w dziedzinie zabezpieczenia społecznego“:

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4783&langId=pl>

Broszura „Koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego w UE:

praca w całej Europie“:

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6224&langId=pl>

Praktyczny poradnik dotyczący delegowania pracowników oraz decyzje

i zalecenia do nowego rozporządzenia nr 883/2004 (ubezpieczenie społeczne):

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=868&langId=pl>

Przewodnik dotyczący uznawania kwalifikacji zawodowych

http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/docs/guide/users_guide_pl.pdf

Informacje Federalnego Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych

Informacje ogólne dotyczące delegowania pracowników:

http://www.bmas.de/portal/13896/entsendung_von_arbeitnehmern.html

Wykaz aktualnie obowiązujących minimalnych wynagrodzeń branżowych:

http://www.bmas.de/portal/37846/2010_11_01_mindestloehne_aentg_uebersicht.html

Broszura „Arbeitsrecht – Informationen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber“

[Prawo pracy – informacje dla pracowników i pracodawców]:

http://www.bmas.de/portal/9800/arbeitsrecht_a_711.html

Informacje Federalnej Agencji Pracy

JOBBÖRSE [Giełda Pracy]

Na stronie internetowej Federalnej Agencji Pracy osoby poszukujące pracy w kolumnie „JOBBÖRSE” mogą szukać ofert pracy zamieszczonych przez pracodawców z Niemiec i umieścić swój własny profil zawodowy. Oprócz tego możliwe jest również zarejestrowanie się w Federalnej Agencji Pracy jako poszukujący pracy:

<http://jobboerse.arbeitsagentur.de/vamJB/startseite.html?kgr=as&aa=1&m=1>

Oferta informacyjna Centralnego Urzędu Pośrednictwa Pracy z Zagranicą (ZAV) dotycząca zatrudnienia i poszukiwania pracy w Niemczech:

<http://www.arbeitsagentur.de/Navigation/Dienststellen/besondere-Dst/ZAV/arbeiten-in-deutschland/DE/Sprachauswahl-nav.html>

Informacje dotyczące użyczenia pracowników / pracy tymczasowej:

http://www.arbeitsagentur.de/nn_27716/Navigation/zentral/Unternehmen/Recht/Arbeitnehmerueberlassung/Arbeitnehmerueberlassung-Nav.html

http://www.arbeitsagentur.de/nn_25396/Navigation/zentral/Buerger/Arbeit/Zeitarbeit/Zeitarbeit-Nav.html

Informacje Służby Celnej

Informacje dotyczące delegowania pracowników do pracy w Niemczech, a w szczególności obowiązku zgłoszeniowego i minimalnych warunków pracy:

www.zoll.de

Informacje Niemieckiego Ubezpieczenia Emerytalno-Rentowego

Informacje dotyczące emerytur za granicą:

http://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/de/Navigation/Rente/Ausland_Rente_node.html

Informacje dotyczące procedury zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych i kontroli skarbowych:

http://www.deutsche-rentenversicherung-bund.de/SharedDocs/de/Navigation/Service/Zielgruppen/arbeitgeber/DEUEV_node.html.

http://www.deutsche-rentenversicherungbund.de/SharedDocs/de/Navigation/Service/Zielgruppen/arbeitgeber/Betriebspruefdienst_node.html

Broszura „Leben und Arbeiten in Europa” [Życie i praca w Europie]:

http://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/29796/publicationFile/16796/leben_und_arbeiten_in_europa.pdf

Niemiecka instytucja łącznikowa ds. Ubezpieczenia Zdrowotnego– Zagranica (DVKA)

Informacje ogólne dotyczące ubezpieczenia zdrowotnego w związku z pobytem za granicą, w szczególności informator dla pracowników przygranicznych, którzy pracują w Niemczech a żyją w innych państwach UE:

<http://www.dvka.de/oeffentlicheSeiten/DVKA.htm>

B. Doradztwo i kontakt

Komisja Europejska

Europe Direct

Europe Direct jest ogólnym serwisem informacyjnym dla obywateli UE, który oferuje informacje m.in. dotyczące podróży, pobytu i pracy. Poza tym Europe Direct oferuje dla wszystkich obywateli UE bezpłatne doradztwo telefoniczne we wszystkich sprawach związanych z obywatelstwem UE i wykonywaniem praw podstawowych:

Pytania zgłaszane online:

http://europa.eu/europedirect/write_to_us/mailbox/index_pl.htm

Pytania zgłaszane telefonicznie: 00800-67891011 (bezpłatnie ze wszystkich państw UE)

Kontakt: wykaz osób kontaktowych w państwach członkowskich jest dostępny pod:

<http://ednetwork.ec.europa.eu/contacts-directory>

EURES

EURES jest siecią współpracy Komisji Europejskiej, publicznych służb zatrudnienia państw członkowskich EOG (kraje UE oraz Norwegia, Islandia i Liechtenstein) i innych organizacji partnerskich. Zadaniem sieci współpracy EURES jest oferowanie informacji, doradztwa i pośrednictwa pracy (porównywanie ofert pracy z ofertami poszukiwania pracy) dla pracowników i pracodawców oraz ogółem dla wszystkich obywateli, którzy chcieliby korzystać z prawa swobodnego przemieszczania się.

Pytania online dotyczące oferty EURES:

empl-eures@ec.europa.eu

Pytania zgłaszane telefonicznie: 00800-40804080 (bezpłatnie ze wszystkich państw UE)

Estonia: 80000-32113

Grecja: 00800-3222112

Polska: 00800-3211348

Rumunia: 0800-895207

Kontakt: z doradcami EURES w poszczególnych państwach pochodzenia lub przeznaczenia można się kontaktować za pomocą formularza online „Szukaj doradcy EURES”:

<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=eures&lang=pl&catId=3&parentCategory=3>

Federalne Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych

Pytania zgłaszane online:

<http://www.bmas.de/portal/16748/kontakt.html>

Telefon obywatelski:

01805 / 67 67 10 (sprawy emerytalno-rentowe)

01805 / 67 67 12 (sprawy polityki rynku pracy)

01805 / 67 67 13 (prawo pracy)

połączenie z niemieckiej sieci stacjonarnej płatne 0,14 € za minutę, z sieci komórkowej max 0,42 € za minutę

Federalna Agencja Pracy

Formularz online dla pytań dotyczących oferty Giełdy Pracy:

<http://www.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Kontaktformular/Rubrik/Fragen/Jobboerse/FragenJobboerse.html>

Ogólna informacja telefoniczna:

01801 / 55 51 11 (dla pracowników)

01801 / 66 44 66 (dla pracodawców)

połączenie z sieci stacjonarnej płatne 3,9 ct za minutę, z sieci komórkowej max 42 ct za minutę

Centralny Urząd Pośrednictwa Pracy z Zagranicą Federalnej Agencji Pracy (ZAV)

Pytania zgłaszane elektronicznie: zav-bonn@arbeitsagentur.de

Pytania zgłaszane telefonicznie: 0228-7130

Adres do korespondencji: Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV),

Villemombler Str. 76, D - 53123 Bonn

Niemieckie Ubezpieczenie Emerytalno-Rentowe

E-mail: drv@drv-bund.de

Telefon serwisowy: 0800-10004800

Adres do korespondencji: Deutsche Rentenversicherung Bund, 10704 Berlin

Służba Celna

Pytania zgłaszane elektronicznie: poststelle@bfdw.bfinv.de

Pytania zgłaszane telefonicznie: 0221/22255-0

Adres do korespondencji: Bundesfinanzdirektion West, Wörthstraße 1-3, 50668 Köln

Stopka redakcyjna

Wydawca:

Federalne Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych
Wydział ds. Informacji, Publikacji, Redagowania
53107 Bonn

stan: luty 2011 r.



Informacje dla zamawiających:

nr zam.: A 807
tel.: 01805 778090*
fax: 01805 778094*

poczta: Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09, 18132 Rostock
e-mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: <http://www.bmas.de>

Serwis dla osób głuchych i niedosłyszających:

e-mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de
tekstofon: 01805 676716*
fax: 01805 676717*
tel. na język migowy gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

*połączenie z sieci stacjonarnej płatne 14 ct za minutę, z sieci komórkowej max 42 ct za minutę

Skład i projekt: Dział Graficzny Min. Pracy i Spraw Socj., Bonn
Druk: drukarnia Min. Pracy i Spraw Socj.

W przypadku cytowania z niniejszej publikacji prosimy o podawanie dokładnych danych wydawcy, tytułu i stanu na dzień. Dodatkowo prosimy o przesłanie do wydawcy egzemplarza okazowego.