



Delegowanie do Niemiec

Informacje dla pracowników

Wykluczenie odpowiedzialności: Niniejsza broszura zawiera ogólne informacje służące orientacji. Autorzy nie przejmują odpowiedzialności za poprawność wszystkich zawartych danych, które nie mogą być podstawą roszczeń prawnych. Stan informacji: grudzień 2010 r.

Impressum

| | | |
|--------------|--|--|
| Wydawca: | DGB Bezirk Berlin-Brandenburg Keithstraße 1+3 10787 Berlin heiko.glawe@dgb.de | DGB Bezirk Sachsen Schützenplatz 14 01067 Dresden anna.bernstorf@dgb.de |
| Redakcja: | Bettina Wagner, Dr. Marta Böning | |
| Tłumaczenie: | Dr. Marta Böning | |
| Oprawa: | Anne Wolf | |

Dresden, 2010

Słowo wstępne

Od 1. maja 2011 roku 25 z 27 krajów członkowskich Unii Europejskiej (z wyjątkiem Bułgarii i Rumunii) zostanie objętych nieograniczoną swobodą przepływu siły roboczej. Związki zawodowe w Europie są zasadniczo zwolennikami tej swobody. Oczywiście jest, że korzyści wynikające z jednoczenia się Europy powinni odczuwać pracownicy tak samo jak przedsiębiorcy. Wprowadzenie nieograniczonej swobody przemieszczania się pracowników nie oznacza jednak, że istnieje na dzień dzisiejszy jednolity europejski rynek pracy, z jednolitymi przepisami obowiązującymi pracowników jak i pracodawców. Przepisy takie są jednak pilnie potrzebne, aby chronić pracowników przed wyzyskiem i nadużyciami.

Polityka Komisji Europejskiej i państw członkowskich UE koncentruje się w dalszym ciągu w znaczącym stopniu na finalizowaniu europejskiego Rynku Wewnętrznego. Rynek nie jest jednak w stanie rozwiązać pojawiające się w Europie problemy, zwłaszcza te o charakterze społecznym. Dotyczy to również tzw. „rynku pracy”. Toteż jest historycznym ale i obecnym zadaniem związków zawodowych, zapobiec tzw. dumpingowi płacowemu i socjalnemu.

W roku 2006 związki zawodowe przyczyniły się do tego, że „zasada kraju pochodzenia” w znaczącym stopniu została usunięta z unijnej Dyrektywy o świadczeniu usług. Zasada ta, gdyby pozostała treścią Dyrektywy, doprowadziłaby do całkowitego chaosu na europejskim rynku pracy. Zgodnie z tą zasadą pracownicy pochodzący z państw członkowskich UE pracowaliby w innych krajach Unii na zasadach obowiązujących w ich kraju pochodzenia. W konsekwencji w każdym kraju członkowskim obowiązywałoby 27 różnych porządków prawnych. Na miejsce tej zupełnie niepraktycznej „zasady kraju pochodzenia” związki zawodowe domagały się wprowadzenia zasady „jednakowe wynagrodzenie za prace w tym samym miejscu”. Oznacza ona pierwszeństwo obowiązujących w danym kraju przepisów prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych przed przepisami kraju pochodzenia pracowników dopóty, dopóki nie istnieje jednorodna ochrona pracowników na szczeblu europejskim.

Skuteczne protesty przeciwko europejskiej dyrektywie o świadczeniu usług zahamowały eskalację istniejących problemów, lecz ich nie rozwiązały. Centralnym problemem pozostaje sytuacja delegowania pracowników do pracy za granicą. We wstępie do wyników aktualnych badań na zlecenie Fundacji im. Friedricha Eberta zwraca ich autor uwagę na fakt, że „zwłaszcza w sytuacji delegowania pracowników do pracy za granicą bez zapewnienia im odpowiedniej ochrony szczególnie często dochodzi do dumpingu płacowego” (Frank Lorenz: „Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit in der Europäischen Union. Rechtliche Rahmenbedingungen und politischer Handlungsbedarf“; 09-2010).

Wspomniane badania stanowią znaczący wkład w wydobycie zatrudnienia pracowników delegowanych z tzw. szarej strefy. Do dziś brak statystycznych danych o liczbie pracowników delegowanych do pracy w Niemczech, który to fakt był już przedmiotem krytyki ze strony Komisji ds. Gospodarczych i Społecznych EU. Rząd federalny RFN dysponuje jedynie szacunkowymi danymi z roku 2007, w których mowa jest o 217.000 pracowników delegowanych do pracy w Niemczech. Ponadto wiadomo, że prawa pracowników delegowanych nagminnie łamane są przez stosowanie tzw. samozatrudnienia.

Również przepis dyrektywy unijnej dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zobowiązujący państwa członkowskie do zapewnienia pracownikom i ich przedstawicielom ochrony na wypadek naruszeń praw pracowniczych, faktycznie nie został implementowany. Początki działań implementujących ten przepis można zaobserwować w branży budowlanej w działaniach socjalnej kasy budowlanej oraz od niedawna w kraju związkowym Berlin w formie finansowanej przez berliński Senat Poradni dla pracowników delegowanych do pracy w Niemczech. Na terenach przygranicznych porad i informacji dla pracowników transgranicznych udzielają wspierane przez Komisję Europejską biura doradców EURES.

Warunkiem ochrony praw pracowników przybywających do Niemiec jest informacja. Pracownicy muszą wiedzieć, jakie mają prawa w związku z pracą za granicą. Muszą też wiedzieć, jak bronić się w sytuacji, gdy ich prawa są łamane. Niniejsza broszura informacyjna ma się w tym właśnie sensie do ochrony pracowników delegowanych przyczynić. Regionalne organizacje niemieckiej Federacji Związków Zawodowych DGB dziękują autorkom tej broszury, Dr. Marcie Böning i Bettinie Wagner z w/w Poradni za jej przygotowanie oraz szczególnie serdecznie Fundacji im. Friedricha Eberta za wsparcie finansowe, bez którego wydanie tego poradnika nie byłoby możliwe.

Regionalne organizacje niemieckiej Federacji Związków Zawodowych DGB podejmują wspólnie ze związkami zawodowymi w Polsce i w Czechach działania służące powstaniu społecznie akceptowalnego, transgranicznego rynku pracy, mogącego sprostać wyzwaniom jednoczącej się Europy.

Doro Zinke
DGB Berlin-Brandenburgia

Markus Schlimbach
Przewodniczący MRZ Łąba-Nysa
DGB Saksonia

Spis treści

1. Co oznacza pojęcie “delegowania” i kiedy mamy do czynienia z delegowaniem pracowników? 4
2. Jakie prawo pracy obowiązuje dla pracowników delegowanych? 4
3. Jakie kwestie powinny być uregulowane, zanim pracownik zostanie delegowany? 6
4. Do jakiego wynagrodzenia mam prawo? 7
5. Jakich dodatkowych świadczeń w związku z delegowaniem mogę oczekiwać? 14
6. Ile godzin muszę maksymalnie pracować? 14
7. Jakie przysługują mi przerwy? 15
8. A co z moim urlopem wypoczynkowym? 15
9. Co z moją składką ubezpieczeniową? 16
10. Co się dzieje, jeśli zdarzy mi się wypadek przy pracy lub jeśli zachoruję? 17
11. Zabieram ze sobą moich bliskich, czy oni też są ubezpieczeni? 18
12. Co się dzieje, jeśli zajdę w ciążę? 19
13. W jaki sposób kończy się delegowanie? 20
14. Co się dzieje, gdy pracodawca wypowiedzi mi umowę o pracę lub jeśli ja ją wypowiedzę? 20
15. Gdzie płacę podatki? 21
16. Kto reprezentuje moje interesy? Gdzie mogę uzyskać poradę i pomoc? 22

1. Co oznacza pojęcie “delegowania” i kiedy mamy do czynienia z delegowaniem pracowników?

Pracownik jest delegowany, kiedy świadczy pracę na polecenie i na rzecz swego pracodawcy (przedsiębiorstwa delegującego) w z góry określonym, przejściowym okresie czasu w innym państwie, niż państwo w którym zwyczajowo pracuje.

Pracownikiem delegowanym nie jest natomiast osoba żyjąca za granicą i pragnąca podjąć tam pracę. W takim przypadku mamy do czynienia z pracownikiem miejscowym.

2. Jakie prawo pracy obowiązuje dla pracowników delegowanych?

Zatrudnienie pracowników delegowanych podlega prawu pracy państwa, w którym pracownicy ci zazwyczaj wykonują pracę. W sytuacji „klasycznego“ delegowania, pracownik zazwyczaj wykonuje pracę w kraju swego pochodzenia. Z sytuacją taką mamy do czynienia wówczas, gdy pracownik zarówno przed delegowaniem zatrudniony był w przedsiębiorstwie delegującym go do pracy za granicą jak i po powrocie do kraju kontynuuje w nim pracę. Dla stosunku pracy delegowanego w takiej sytuacji z Polski pracownika zastosowanie znajdują przepisy polskiego prawa pracy, dla pracownika delegowanego z Czech czeskie, itd. Niezależnie od tego pracodawca musi przestrzegać obowiązujących w Niemczech przepisów ochronnych, dotyczących np. czasu pracy, urlopów wypoczynkowych czy bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy.

Często jednak pracownik jest zatrudniany tylko w celu i na czas delegowania go za granicę. W sytuacji takiego tzw. „natychmiastowego delegowania“ zwyczajowym miejscem wykonywania pracy jest, inaczej niż w przypadku „klasycznego“ delegowania, kraj do którego pracownik zostaje wysłany. W takim przypadku zatrudnienie pracownika podlega przepisom prawa pracy kraju wykonywania pracy delegowanej, a więc w przypadku delegowania do pracy w Niemczech niemieckim przepisom prawa pracy.

Pracownicy delegowani do pracy w Niemczech mają ponadto w następujących branżach prawo do branżowego wynagrodzenia minimalnego:

- Gospodarka odpadami
- Prace budowlane
- Prace związane z pracami budowlanymi: roboty dekarские, malarskie, elektryczne, kształtowanie krajobrazu i roboty ogrodnicze w związku z robotami budowlanymi, budowa obiektów sportowych, budowa rusztowań budowlanych
- Prace górnicze w kopalniach węgla kamiennego
- Prace kamieniarskie
- Sprzątanie budynków
- Usługi pralnicze dla klientów firmowych (hotele, szpitale itp.)
- Opieka i pielęgnacja osób starszych i niepełnych

Obowiązujące w zakresie usług pocztowych wynagrodzenie minimalne zostało w styczniu 2010 zawieszona wyrokiem Federalnego Sądu Pracy.

W następujących branżach:

- Ochrona budynków i mienia
- Przekwalifikowanie bezrobotnych
- Praca czasowa

powszechnie obowiązujące minimalne wynagrodzenie ma wejść w przyszłości w życie (zob. tabela poniżej).

Pracownicy delegowani, zatrudnieni w wymienionych branżach mają prawo do wynagrodzenia w takiej samej wysokości jak pracownicy miejscowi.

3. Jakie kwestie powinny być uregulowane, zanim pracownik zostanie delegowany?

Pracownicy, którzy mają zostać delegowani powinni uzgodnić z pracodawcą przed wyjazdem szczegóły planowanej pracy za granicą. Właściwym dokumentem do uregulowania tych kwestii jest uzupełniająca istniejącą umowę o pracę tzw. umowa delegowania. Dokument ten powinien określać następujące kwestie:

- Nazwę i adres pracodawcy oraz nawisko i adres pracownika
- Miejsce zatrudnienia za granicą
- Okres czasu, na jaki pracownik zostaje delegowany
- Rodzaj pracy, jaką pracownik delegowany ma wykonywać za granicą.

- Określenie wynagrodzenia za pracę za granicą – jego wysokość i poszczególne jego składniki, takie jak dodatki, premie i inne świadczenia, a także walutę, w której ma być wypłacane wynagrodzenie oraz termin jego płatności.
- Czas pracy
- Długość przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego
- Pokrycie dodatkowych kosztów pobytu za granicą (koszty dojazdu, noclegu, ew. przeprowadzki itp.)
- Szczegóły dotyczące dalszego zatrudnienia pracownika po powrocie do kraju
- Określenie kraju, którego przepisy znajdują zastosowanie do kwestii nie uregulowanych umową
- Informacja o powszechnie obowiązujących w danej branży w kraju, do którego pracownik zostaje delegowany, układach zbiorowych pracy (jeśli takie istnieją).

4. Do jakiego wynagrodzenia mam prawo?

W Niemczech, inaczej niż w Polsce, nie ma jednolicie uregulowanej płacy minimalnej. Minimalne wynagrodzenie pracowników w Niemczech ustalana jest natomiast w wielu branżach w układach zbiorowych pracy, zawieranych między pracodawcami i związkami zawodowymi.

Wysokość ustalonego w układach zbiorowych wynagrodzenia różni się w zależności od branży. W przemyśle stalowym obowiązują inne wynagrodzenia niż przy ochronie mienia. W niektórych branżach obowiązują różne układy zbiorowe w różnych regionach Niemiec. Przykładowo ochroniarz w Berlinie zarabia mniej niż ochroniarz w Bawarii.

Dla pracowników delegowanych decydujące znaczenie ma fakt, czy dany układ zbiorowy ma w Niemczech charakter powszechnie obowiązujący, czyli czy jego postanowienia obowiązują dla wszystkich zatrudnionych w danej branży (i ewentualnie regionie) pracowników. Jeśli tak jest, wynagrodzenie przewidziane takim układem zbiorowym przysługuje także pracownikom delegowanym. Jeśli nie, wynagrodzenie jakie pracownik delegowany ma otrzymać za pracę za granicą powinno zostać ustalone indywidualnie z pracodawcą przed delegowaniem. Dla pracowników delegowanych do pracy w wymienionych w punkcie 2 branżach obowiązują następujące wynagrodzenia minimalne, ustalone układami zbiorowymi pracy lub rozporządzeniem.

Źródło: WSI – Tarifarchiv, Stan: styczeń 2011. Dalsze aktualne informacje o branżowych płacach minimalnych pod:

http://www.boeckler.de/pdf/ta_mindestloehne_aentg.pdf

Poza ogólnokrajowymi powszechnie obowiązującymi układami zbiorowymi, obowiązują także regionalne powszechnie obowiązujące układy zbiorowe. Układy obowiązujące w Berlinie i Brandenburgii można znaleźć (w języku niemieckim) pod adresem:

www.berlin.de/imperia/md/content/sen-arbeit/tarifregister/mindestlohn_tv_tabelle.pdf?start&ts=1287738966&file=mindestlohn_tv_tabelle.pdf

Układy zbiorowe powszechnie obowiązujące w Saksonii można znaleźć (w języku niemieckim) pod adresem:

www.smwa.sachsen.de/de/Arbeit/Arbeits-_und_Tarifrecht/Tarifrecht_Tarifregister_des_Freistaates_Sachsen/17732.html

| Branża | Kategoria pracowników/ kategorie wynagrodzenia |
|---|--|
| Gospodarka odpadami | płaca minimalna |
| Branża budowlana - Landy zachodnie - Berlin - Landy wschodnie | robotnik robotnik wykwalifikowany robotnik wykwalifikowany robotnik |
| Prace specjalne w kopalniach - Płaca minimalna II - Płaca minimalna I | robotnik wykwalifikowany robotnik |
| Dekarstwo | płaca minimalna |
| Montaż instalacji elektrycznych - Landy zachodnie - Landy wschodnie i Berlin | płaca minimalna płaca minimalna |
| Malarze i lakiernicy - Landy zachodnie - Landy wschodnie | pracownicy niewykwalifikowani czeladnicy pracownicy niewykwalifikowani |

| <p>styczeń 2011</p> <p>EUR/godz.</p> | <p>Przyszłe zmiany</p> <p>od ... EUR/godz.</p> |
|--|--|
| <p>8,24</p> | |
| <p>10,90</p> <p>12,95</p> <p>12,75</p> <p>9,50</p> | <p>od 07/2011</p> <p>11,00</p> <p>13,00</p> <p>12,85</p> <p>9,75</p> |
| <p>12,41</p> <p>11,17</p> | |
| <p>10,80</p> | <p>od 01/2012</p> <p>11,00</p> |
| <p>od 01/2012</p> <p>9,70</p> <p>8,40</p> | <p>9,80</p> <p>8,65</p> |
| <p>9,50</p> <p>11,50</p> <p>9,50</p> | <p>od 07/2011</p> <p>9,75</p> <p>11,75</p> <p>9,75</p> |

| Branża | Kategoria pracowników/ kategorie wynagrodzenia |
|---|---|
| <p>Sprzątanie budynków</p> <ul style="list-style-type: none"> - Landy zachodnie i Berlin - Landy wschodnie | <p>sprzątanie wewnątrz czyszczenie elewacji i mycie okien sprzątanie wewnątrz czyszczenie elewacji i mycie okien</p> |
| <p>Opieka nad osobami starszymi i zniepełnoletnimi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Landy zachodnie i Berlin - Landy wschodnie | |
| <p>Usługi pralnicze dla klientów firmowych (hotele, szpitale itp.)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Landy zachodnie - Landy wschodnie i Berlin | <p>płaca minimalna płaca minimalna</p> |
| <p>Usługi związane z pieniędzmi i przedmiotami wartościowymi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Landy wschodnie i Berlin - Landy zachodnie | <p>transport pieniędzy i przedmiotów wartościowych prace związane z sortowaniem, liczeniem i sprawdzaniem pieniędzy transport pieniędzy i przedmiotów wartościowych prace związane z sortowaniem, liczeniem i sprawdzaniem pieniędzy</p> |
| <p>Ochrona osób i mienia</p> <ul style="list-style-type: none"> - Landy wschodnie i Berlin - Landy zachodnie | <p>płaca minimalna płaca minimalna</p> |

| <p>styczeń 2011</p> <p>EUR/godz.</p> | <p>Przyszłe zmiany</p> <p>od ... EUR/godz.</p> |
|---|--|
| <p>8,55</p> <p>11,33</p> <p>7,00</p> <p>8,88</p> | |
| <p>8,50</p> <p>7,50</p> | <p>od 01/2012</p> <p>8,75</p> <p>7,75</p> |
| <p>7,65</p> <p>6,50</p> | <p>od 04/2011</p> <p>7,80</p> <p>6,75</p> |
| <p>8,20</p> <p>7,50</p> <p>9,50–13,50*</p> <p>8,00–11,00*</p> | <p>od 01/2012</p> <p>9,10</p> <p>7,90</p> <p>10,00–13,75*</p> <p>8,50–11,25*</p> |
| <p>od 03/2012</p> <p>6,53</p> <p>6,53–8,46*</p> | <p>7,00</p> <p>7,00–8,60*</p> |

* w zależności od regionu

5. Jakich dodatkowych świadczeń w związku z delegowaniem mogę oczekiwać?

Jeśli miejsce delegowania jest na tyle oddalone od miejsca zamieszkania pracownika w kraju pochodzenia, że nie ma mowy o codziennym dojeżdżaniu do pracy, pracodawca powinien pokryć koszty przyjazdu pracownika do kraju, do którego został on delegowany oraz powrotu pracownika do kraju pochodzenia. Przyjęte jest również, że pracodawca pokrywa koszt zamieszkania pracownika za granicą.

6. Ile godzin muszę maksymalnie pracować?

Czas pracy pracownika delegowanego wynika zazwyczaj z umowy o pracę. Przy jego ustalaniu należy uwzględnić obowiązujące w Niemczech ograniczenia czasu pracy, służące przede wszystkim ochronie zdrowia pracownika. Dzienny czas pracy w Niemczech wynosi co do zasady 8 godzin, co odpowiada 40-godzinnemu tygodniowi pracy. Dzienny wymiar czasu pracy może zostać przejściowo podwyższony do 10 godzin, o ile w okresie 6 miesięcy średnia czasu pracy wynosi nie więcej niż 8 godzin dziennie. Układy zbiorowe w poszczególnych branżach mogą przewidywać w tym zakresie odrębne regulacje. Powszechnie obowiązujące układy zbiorowe obowiązują także zatrudnionych w tych branżach pracowników delegowanych.

7. Jakie przysługują mi przerwy?

Najpóźniej po sześciu godzinach pracy przysługuje pracownikowi przerwa w pracy. Pracownikowi pracującemu w wymiarze 6 do 9 godzin dziennie należy zagwarantować 30 minut, pracownikowi pracującemu powyżej 9 godzin dziennie 45 minut przerwy. Przerwy te mogą być podzielone na co najmniej 15-minutowe części, ich rozkład musi zostać ustalony na początku dnia pracy. Przerwy te nie są wliczane do czasu pracy.

8. A co z moim urlopem wypoczynkowym?

Co do zasady, pracownicy delegowani mają w czasie pracy w Niemczech prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze przewidzianym niemieckimi przepisami prawa pracy. Minimalny wymiar urlopu wypoczynkowego wynosi w Niemczech rocznie 24 dni robocze. Prawo do urlopu nabywa pracownik delegowany po przepracowaniu sześciu miesięcy u danego pracodawcy. Wysokość świadczeń urlopowych określa się na podstawie średniego wynagrodzenia za ostatnie 13 tygodni pracy. Urlop powinien zostać przyznany i wzięty w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo. W szczególnie uzasadnionych sytuacjach możliwe jest przełożenie urlopu na pierwszy kwartał następnego roku kalendarzowego.

Dodatkowy urlop może zostać uregulowany w umowie o pracę lub w układzie zbiorowym pracy. Układ zbiorowy pracy w branży budowlanej przewiduje przykładowo urlop wypoczynkowy

w wymiarze 30 dni roboczych rocznie, przy czym prawo do pierwszego dnia urlopu pracownik nabywa już po upływie 12 dni pracy. Ponadto, pracownicy zatrudnieni w branży budowlanej otrzymują dodatek urlopowy, wypłacany przez pracodawcę, a zwracany przez powołane specjalnie dla branży budowlanej tzw. kasy socjalne.

Z obowiązujących w Niemczech regulacji urlopowych korzystają pracownicy delegowani również wówczas, gdyby obowiązujące w ich kraju pochodzenia przepisy dawały im prawo do urlopu w mniejszym wymiarze. Oznacza to, że pracownicy mogą wykorzystać zaległy, przyznany im na niemieckich zasadach urlop także po powrocie z delegowania, jeżeli skończyło się ono przed upływem roku kalendarzowego.

Pracownicy delegowani do pracy w Niemczech korzystają także z niemieckich ustawowych dni wolnych od pracy, niezależnie od tego, czy dni te są wolne od pracy w kraju ich pochodzenia.

9. Co z moją składką ubezpieczeniową?

Jeśli planowany czas delegowania nie przekracza 24 miesięcy, składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne pracownika płacone są w dalszym ciągu przez pracodawcę w kraju, z którego pracownik został delegowany. W tym celu pracodawca zwraca się do instytucji ubezpieczeń społecznych (w Polsce do ZUS) o wydanie pracownikowi zaświadczenia A1 (zwanego dawniej formularzem E 101), potwierdzającego, że pracownik w dalszym

ciągu podlega rodzimemu systemowi ubezpieczeniowemu, tzn. że płacone są tam za niego składki. Zaświadczenie A1 potwierdza, że pracownik delegowany do pracy w Niemczech nie podlega niemieckiemu systemowi ubezpieczeniowemu, nie nabywa on jednak również prawa do świadczeń z tytułu ubezpieczeń społecznych, takich jak emerytura czy zasiłek dla poszukujących pracy.

Pracownik delegowany do pracy za granicą powinien posiadać ponadto tzw. Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego. Kartę tej otrzymuje się w kraju pochodzenia we właściwej dla pracownika instytucji ubezpieczeniowej (w Polsce w NFZ). Karta ta upoważnia ubezpieczonego pracownika do korzystania ze świadczeń zdrowotnych w kraju, do którego został delegowany.

10. Co się dzieje, jeśli zdarzy mi się wypadek przy pracy lub jeśli zachoruję?

W przypadku wypadku przy pracy lub choroby pracownicy delegowani mają prawo do takich samych świadczeń zdrowotnych, jakie otrzymaliby pracownicy miejscowi w tej samej sytuacji. Dotyczy to dostępu do opieki lekarskiej, badań, leków i innych środków potrzebnych w procesie leczenia. W tym celu należy przedłożyć u lekarza Europejską Kartę Ubezpieczenia Społecznego, o której mowa była w poprzednim punkcie.

Z kolei prawo do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy określa się w oparciu o przepisy państwa, w którym pracownik jest ubezpieczony, a więc w przypadku pracowników delegowanych zasadniczo w oparciu o przepisy państwa ich pochodzenia. To samo dotyczy prawa do zasiłku chorobowego i świadczeń, zastępujących wynagrodzenie za pracę, wypłacanych w przypadku wypadku przy pracy czy choroby zawodowej. Prawo do tych świadczeń oraz ich wysokość wynika z regulacji w kraju, w którym pracownik jest ubezpieczony.

11. Zabieram ze sobą moich bliskich, czy oni też są ubezpieczeni?

Jeżeli pracownikowi delegowanemu do Niemiec towarzyszą członkowie rodziny, ich sytuacja zależna jest od tego, jak ubezpieczeni byli w kraju. Jeśli członkowie rodziny, np. dzieci, nie pracują i objęci są w kraju pochodzenia tzw. ubezpieczeniem rodzinnym, mają oni w Niemczech prawo do takich samych świadczeń zdrowotnych, jak delegowany pracownik.

12. Co się dzieje, jeśli zajdę w ciążę?

Jeśli pracowniczka delegowana do pracy w Niemczech zajdzie w ciążę, przysługuje jej ochrona przewidziana niemieckimi przepisami prawa pracy, zwłaszcza ustawą o ochronie macierzyństwa. Kobiety ciężarne mają w Niemczech prawo do szczególnej ochrony. Oznacza to m.in.

- szczególną ochronę przed zwolnieniem
- ochronę przed ciężkimi pracami fizycznymi
- zakaz pracy nocnej
- możliwość ograniczenia wymiaru pracy na zalecenie lekarza aż do całkowitego zakazu wykonywania pracy włącznie.

Delegowana ciężarna ma prawo do korzystania z niemieckiej opieki zdrowotnej, w tym zwłaszcza badań profilaktycznych, przewidzianych dla kobiet w ciąży. Świadczenia pieniężne związane z ciążą i macierzyństwem, takie jak zasiłek rodzinny i macierzyński czy dodatek w związku z urlopem wychowawczym określa się jednak w oparciu o przepisy państwa, w którym ciężarna jest ubezpieczona zdrowotnie, a więc co do zasady państwa jej pochodzenia. Ciężna powinna możliwie wcześnie poinformować pracodawcę o zajściu w ciążę. Co prawda nie jest ona do tego zmuszona, jednak nie informując nie korzysta z przysługującej jej ochrony.

13. W jaki sposób kończy się delegowanie?

Zakończenie delegowania możliwe jest przede wszystkim z następujących powodów:

- Upływ okresu czasu, na który pracownik został delegowany
- Zakończenie prac nad projektem lub zleceniem, będącym powodem delegowania
- Powołanie się pracodawcy na prawo odwołania pracownika, jeśli przewidziane było ono w umowie o delegowaniu
- Zwolnienie czyli wypowiedzenie umowy o pracę

14. Co się dzieje, gdy pracodawca wypowie mi umowę o pracę lub jeśli ja ją wypowiedzę?

Prawa i obowiązki pracownika w razie wypowiedzenia umowy o pracę wynikają z przepisów prawa tego państwa, w którym pracownik zazwyczaj świadczy pracę. Szczegółowo była o tym mowa w punkcie 2.

W przypadku klasycznego delegowania (o tym powyżej w punkcie 2) obowiązuje zasadniczo ochrona przed zwolnieniem w takim zakresie, w jakim przewiduje ją prawo państwa pochodzenia pracownika. Oznacza to, że delegowany do Niemiec pracownik z Polski podlega polskim przepisom o zwolnieniach i wynikającym z nich np. okresom i warunkom dopuszczalności wypowiedzeń, pracownik delegowany z Czech zaś czeskim przepisom itd.

Jeśli jednak głównym miejscem pracy są Niemcy, ponieważ pracownik został przez swego polskiego, czeskiego itd. pracodawcę zatrudniony głównie w celu i na czas delegowania do Niemiec, konieczne jest porównanie przepisów obu krajów, a więc Polski i Niemiec lub Czech i Niemiec. Zastosowanie znajdą w tej sytuacji te przepisy, które są dla pracownika korzystniejsze. Jeśli korzystniejsze byłyby niemieckie regulacje o zasadach wypowiedzania umów o pracę, znajdą one zastosowanie, nie zaś odpowiednie przepisy polskiego czy czeskiego prawa pracy.

Odrębne zasady dotyczą kwestii ponoszenia kosztów, wynikłych z przedwczesnego zakończenia stosunku pracy w trakcie delegowania. Jeśli to pracownik dokonuje wypowiedzenia, a umowa delegowania przewiduje w takiej sytuacji zwrot wywołanych wypowiedzeniem kosztów, nie mogą być one wyższe niż równowartość miesięcznego wynagrodzenia za pracę. Jeśli zaś to pracodawca wypowiedział umowę, ponosi on wnikle z tego koszty, zwłaszcza koszty powrotu pracownika do kraju oraz koszty przeprowadzki.

15. Gdzie płacę podatki?

Jednolita regulacja dla wszystkich pracowników delegowanych z krajów członkowskich Unii Europejskiej do Niemiec nie istnieje. Między Niemcami i poszczególnymi krajami Unii Europejskiej zwarte są umowy bilateralne służące uniknięciu podwójnego opodatkowania pracowników pracujących przejściowo za granicą.

Zgodnie z tymi umowami podatki płacone są w miejscu stałego zamieszkania pracownika albo w miejscu delegowania. Dokładne informacje można uzyskać w poradni dla pracowników delegowanych do pracy w Niemczech, której adres podany jest poniżej.

16. Kto reprezentuje moje interesy? Gdzie mogę uzyskać poradę i pomoc?

Zgodnie z Art. 5 Dyrektywy unijnej o delegowaniu pracowników państwa członkowskie mają za zadanie zapewnić pracownikom delegowanym oraz/lub ich przedstawicielom instrumenty prawne, konieczne do zagwarantowania wynikających z tej dyrektywy praw.

Dalsze informacje można uzyskać w biurach niemieckiej Federacji Związków Zawodowych DGB oraz w zrzeszonych w DGB związkach zawodowych w Berlinie, Brandenburgii oraz Saksonii, a także w działającej w Berlinie Poradni dla pracowników delegowanych do pracy w Niemczech. Informacji udzielają również biura transgranicznego partnerstwa służb zatrudnienia EURES-TriRegio w regionie Saksonia-Północne Morawy – Dolny Śląsk.

Poradnia dla pracowników delegowanych do pracy w Niemczech

Bettina Wagner, Dr. Marta Böning

DGB-Haus

Keithstraße 1–3

10787 Berlin

Telefon: +49 (0) 30 21240-145

Fax: +49 (0) 30 21240-116

Pokój: 214

E-Mail: beratung-eu@dgb.de

Internet: <http://postedwork.dgb.de>



Arbeit und Leben e.V.

Landesarbeitsgemeinschaft Berlin

Transgraniczne partnerstwo służb zatrudnienia EURES-TriRegio

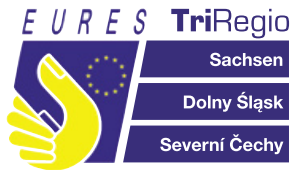
Koordinator: Sebastian Klähn

Schützenplatz 14
01067 Dresden

Telefon: +49 (0) 351 86 33 116

Fax: +49 (0) 351 86 33 158

E-Mail: sebastian.klaehn@dgb.de



Witryna internetowa EURES-TriRegio z informacjami dotyczącymi prawa pracy, ubezpieczeń społecznych oraz z danymi kontaktowymi punktów informacyjnych dla pracowników transgranicznych: www.eures-triregio.eu

W regionie przygranicznym Saksonia-Północne Morawy-Dolny Śląsk można skorzystać z pomocy 16 doradców i asystentów EURES. Jednym z nich jest związkowy doradca EURES przy związku zawodowym NSZZ „Solidarność”.



NSZZ „Solidarność”

Doradca EURES Waldemar Lisowski

ul. 1. Maja 25, 58-500 Jelenia Góra

Telefon: +48 75 64 15 919; E-Mail: soljg@solidarnosc.org.pl



Okręg DGB Wschodnia Saksonia

Matthias Klemm

Dr.-Maria-Grollmuß-Straße 1, 02625 Bautzen

Telefon: +49 (0) 3591 420 42; E-Mail: matthias.klemm@dgb.de

Związki zawodowe

Związki zawodowe w Berlinie i Brandenburgii



**Niemiecka Federacja Związków Zawodowych
DGB**

okręg Berlin-Brandenburgia

Keithstraße 1–3, 10787 Berlin

www.berlin-brandenburg.dgb.de

Związki zrzeszone w DGB w Berlinie i Brandenburgii



**Związek zawodowy przemysłu budowlanego,
rolnictwa i ochrony środowiska**

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt

Region Berlin-Brandenburg

Keithstraße 1–3, 10787 Berlin

Telefon: (030) 206 20-661

Fax: (030) 206 20-666

Bezirksverband Berlin

Keithstraße 1–3, 10787 Berlin

Telefon: (030) 206 20-60

Fax: (030) 206 20-666

www.igbau.de

Dodatkowe informacje dla pracowników zatrudnionych w branży budowlanej w różnych językach znajdują Państwo pod adresem: www.soka-bau.de



**Związek zawodowy przemysłu metalowego
Industriegewerkschaft Metall**

Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen

Alte Jakobstraße 149, 10969 Berlin

Telefon: (030) 25 37 50-0

Fax: (030) 25 37 50-25/60

www.igmetall-bbs.de

Verwaltungsstelle Berlin

Alte Jakobstraße 149, 10969 Berlin

Telefon: (030) 25 37 50-0

Fax: (030) 25 37 50-200

www.berlin.igmetall.de



**Związek zawodowy wychowanie i nauka
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft**

Landesverband Berlin

Ahornstraße 5, 10787 Berlin

Telefon: (030) 21 99 93-0

Fax: (030) 21 99 93-50

www.gew-berlin.de

Landesverband Brandenburg

Alleestraße 6A, 14469 Potsdam

Telefon: (0331) 27 184-0

Fax: (0331) 27 184-30

www.gew-brandenburg.de



**Związek zawodowy branży gastronomicznej
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten**

Landesbezirk Ost

Gotzkowskystraße 8, 10555 Berlin

Telefon: (030) 39 99 15-0

Fax: (030) 3 91 20 30

Region Berlin/Potsdam

Gotzkowskystraße 8, 10555 Berlin

Telefon: (030) 39 99 15-0

Fax: (030) 39 99 15-32

www.ngg-ost.de



**Związek zawodowy branży kolejowej i
transportowej**

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft

Servicebüro Nord-Ost

Revaler Straße 100, 10243 Berlin

Telefon: (030) 42 43 91-0

Fax: (030) 42 43 91-40

E-Mail: sb-nord-ost@evg-online.org

www.evg-online.org



**Zjednoczony związek zawodowy branż
usługowych**

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

Landesbezirk Berlin-Brandenburg

Köpenicker Straße 30, 10179 Berlin

Telefon: (030) 88 66-6

Fax: (030) 88 66-4999

E-Mail: lbz.bb@verdi.de

<http://bb.verdi.de/>



Związek zawodowy policji

Gewerkschaft der Polizei

Landesbezirk Berlin

Kurfürstenstraße 112, 10787 Berlin

Telefon: (030) 21 00 04-0

Fax: (030) 21 00 04-29

Landesbezirk Brandenburg

Rudolf-Breitscheid-Straße 64, 14482 Potsdam

Telefon: (0331) 747 32-0

Fax: (0331) 747 32-99

www.gdp-berlin.de



**Związek zawodowy przemysłu wydobywczego,
chemicznego i energetycznego**

**Industriergewerkschaft Bergbau, Chemie,
Energie**

Landesbezirk Nordost

Inselstraße 6, 10179 Berlin

Telefon: (030) 278 71 33-0

Fax: (030) 278 71 33-44

www.igbce.de

Związki zawodowe w regionie przygranicznym Saksonia-Północne Morawy-Dolny Śląsk



ČMKOS

nám. W. Churchilla 2, 113 59 Praha 3

Telefon: +42 0 23446 1111

E-Mail: info@cmkos.cz

www.cmkos.cz



NSZZ „Solidarność“

Region Jeleniogórski

ul. 1. Maja 25, 58-500 Jelenia Góra

Telefon: +48 756415910

E-Mail: soljg@solidarnosc.org.pl

www.soljg.eu



Niemiecka Federacja Związków Zawodowych DGB

okręg Saksonia

Schützenplatz 14, 01067 Dresden

www.sachsen.dgb.de

Związki zawodowe zrzeszone w DGB w Saksonii:



Związek zawodowy przemysłu metalowego Industriegewerkschaft Metall

Bezirk Brandenburg-Sachsen

Alte Jakobstraße 148/155, 10969 Berlin

Telefon: (030) 25 37 50-12 oder -0

Fax: (030) 25 37 50 25

www.igmetall.de, www.igmetall-bbs.de



**Związek zawodowy przemysłu budowlanego,
rolnictwa i ochrony środowiska**

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt

Bezirksverband Dresden

Ritzenbergstraße 3, 01067 Dresden

Telefon: (0351) 485 04 - 0

Fax: (0351) 485 04 - 20

www.igbau.de



Związek zawodowy wychowanie i nauka

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Landesverband Sachsen

Nonnenstraße 58, 04229 Leipzig

Telefon: (0341) 49 47-412 oder -404

Fax: (0341) 49 47-406

www.gew.de, www.gew-sachsen.de



Związek zawodowy branży gastronomicznej

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

Landesbezirk Ost

Gotzkowskystraße 8, 10555 Berlin

Telefon: (030) 3 99 91 50

Fax: (030) 3 91 20 30

www.ngg.net



Związek zawodowy policji

Gewerkschaft der Polizei

Landesbezirk Sachsen

Sachsenallee 16, 01723 Kesselsdorf

Tel.: (035204) 6 87 11

Fax: (035204) 6 87 50

www.gdp.de, www.gdp-sachsen.de



**Związek zawodowy przemysłu wydobywczego,
chemicznego i energetycznego
Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie,
Energie**

Landesbezirk Nordost

Inselstraße 6, 10179 Berlin

Telefon: (030) 278 71 33-0

Fax: (030) 278 71 33-44

www.igbce.de



**Związek zawodowy branży kolejowej i
transportowej**

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft

Servicebüro Dresden

Budapester Straße 31, 01069 Dresden

Tel.: (0351) 877 73 11

Fax: (0351) 877 73 20

www.transnet.org



**Zjednoczony związek zawodowy branż
usługowych**

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

**Landesbezirk Sachsen, Sachsen-Anhalt,
Thüringen**

Karl-Liebknecht-Str. 30-32, 04107 Leipzig

Tel.: (0341) 529 01 - 100

Fax: (0341) 529 01 - 500

www.sat.verdi.de

