



Entsendung nach Deutschland

**Informationen für Arbeitnehmerinnen
und Arbeitnehmer**

Haftungsausschluss: Diese Broschüre enthält allgemeine Informationen zur Orientierung. Für die Richtigkeit aller Angaben kann keine Gewähr übernommen werden und es können keine Rechtsansprüche abgeleitet werden.
Stand der Informationen: Dezember 2010.

Impressum

Herausgeber: DGB Bezirk Berlin-Brandenburg
Keithstraße 1+3
10787 Berlin
heiko.glawe@dgb.de

DGB Bezirk Sachsen
Schützenplatz 14
01067 Dresden
anna.bernstorf@dgb.de

Erstellung: Bettina Wagner, Dr. Marta Böning
Übersetzung: Robert Slováček
Layout: Anne Wolf

Dresden, 2010

Vorwort

Ab dem 01. Mai 2011 gilt in 25 von 27 Mitgliedstaaten der Europäischen Union (mit Ausnahme von Bulgarien und Rumänien) die uneingeschränkte Freizügigkeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Gewerkschaften in Europa begrüßen die Freizügigkeit grundsätzlich. Selbstverständlich sollten Beschäftigte ebenso wie Unternehmen von den Vorteilen eines zusammenwachsenden Europas profitieren. Die Freizügigkeit bedeutet jedoch nicht, dass es bereits einen wirklichen europäischen Arbeitsmarkt mit eindeutigen Regeln für Arbeitgeber wie für Beschäftigte gäbe. Diese Regeln sind aber dringend notwendig, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Missbrauch zu schützen.

Die Politik der EU-Kommission und der Mitgliedstaaten ist immer noch viel zu sehr auf die Vollendung des Binnenmarkts fixiert. Der Markt allein kann jedoch die europäischen Probleme, insbesondere die sozialen Probleme nicht lösen. Dies gilt in besonderem Maße für den Arbeitsmarkt und es ist das historische und immer noch aktuelle Ziel der Gewerkschaften, Lohn- und Sozialdumping zu verhindern.

2006 haben nicht zuletzt die Gewerkschaften dafür gesorgt, dass das „Herkunftslandprinzip“ zumindest größtenteils aus der EU-Dienstleistungsrichtlinie wieder herausgenommen wurde. Dieses Prinzip hätte auf dem europäischen Arbeitsmarkt zum absoluten Chaos geführt. Nach dem Herkunftslandprinzip hätten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Ausland jeweils nach dem Recht ihres Herkunftslandes arbeiten müssen. In jedem Mitgliedstaat hätten demzufolge 27 verschiedene Rechtsordnungen gegolten. Gegen dieses völlig unpraktikable Herkunftslandprinzip haben die Gewerkschaften das Prinzip: „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“, gesetzt. Das bedeutet, dass der Vorrang des nationalen Arbeits- und Sozialrechts weiterhin gewährleistet bleiben soll, solange es keinen akzeptablen europäischen Rechtsrahmen zum Schutz von Beschäftigten gibt.

Doch die erfolgreichen Proteste gegen die EU-Dienstleistungsrichtlinie haben nur eine weitere Verschärfung der bestehenden Probleme verhindert, gelöst wurden sie nicht. Ein Kernproblem ist die Entsendung. So wird im Vorwort einer aktuellen Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung (Frank Lorenz: „Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit in der Europäischen Union Rechtliche Rahmenbedingungen und politischer Handlungsbedarf“; 09-2010) völlig zu Recht darauf hingewiesen, dass „insbesondere die Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (...) ohne begleitende Schutzmaßnahmen zu einem Lohndumping und schlechteren Arbeitsbedingungen führen (kann).“

Die Studie hat einen wesentlichen Beitrag dazu geleistet, die Entsendung in Deutschland aus der Grauzone herauszuholen. Bisher liegen nicht einmal – wie bereits 2007 vom Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss kritisiert – aktuelle Daten über die Zahl entsandter Beschäftigter in Deutschland vor, die Bundesregierung verweist nur auf Schätzungen aus dem Jahr 2007 (217.000). Zudem ist bekannt, dass die Entsendung durch Scheinselbständigkeit oftmals umgangen wird.

Auch die Vorschrift der Entsenderichtlinie, dass die Mitgliedstaaten den Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen bei Verstößen geeignete Instrumente zur Wahrung ihrer Rechte zur Verfügung stellen müssen, ist de facto kaum umgesetzt. Ansätze gibt es im Bereich der Bauwirtschaft durch die sozialpartnerschaftliche Sozialkasse der Bauwirtschaft und seit kurzem im Land Berlin mit der vom Senat geförderten Beratungsstelle für entsandte Beschäftigte. In Grenzräumen werden Information und Beratung von mobilen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Rahmen der EURES-Grenzpartnerschaften von der EU-Kommission gefördert.

Eine grundlegende Voraussetzung ist die Information der entsandten Beschäftigten selbst. Sie müssen wissen, welche Rechte sie haben, wenn sie in einem fremden Land arbeiten. Und sie müssen wissen, wie sie sich wehren können, wenn ihnen ihre Rechte vorenthalten werden. Mit der vorliegenden Broschüre soll dazu ein Beitrag geleistet werden. Die DGB-Bezirke danken daher den Autorinnen, Dr. Marta Böning und Bettina Wagner von der o.g. Berliner Beratungsstelle, und besonders herzlich der Friedrich-Ebert-Stiftung für die finanzielle Unterstützung, ohne die dieser Ratgeber nicht möglich gewesen wäre.

Die DGB-Bezirke treten zusammen mit ihren Partner in Polen und Tschechien dafür ein, den Arbeitsmarkt grenzüberschreitend sozial zu gestalten, dies gilt in besonderem Maße für die Arbeitnehmerfreizügigkeit.

Doro Zinke
DGB Berlin-Brandenburg

Markus Schlimbach
Präsident IGR Elbe-Neiße
DGB Sachsen

Inhalt

1. Was ist Entsendung und wann liegt eine Entsendung vor?	4
2. Welches Recht gilt?	4
3. Was sollte ich unbedingt vor der Entsendung vereinbaren?	6
4. Auf welchen Lohn habe ich Anspruch?	7
5. Welche zusätzlichen Zahlungen sind üblich?	14
6. Wie viele Stunden muss ich maximal arbeiten?	14
7. Welche Pausen stehen mir zu?	15
8. Was ist mit meinem Urlaub?	15
9. Wie bin ich versichert?	16
10. Was passiert, wenn ich einen Unfall am Arbeitsplatz habe oder erkrankte?	17
11. Ich nehme meine Familie mit, wie ist sie versichert?	18
12. Was passiert, wenn ich schwanger werde?	19
13. Wie wird die Entsendung beendet?	20
14. Was passiert, wenn mir gekündigt wird oder wenn ich kündige?	20
15. Wo zahle ich meine Steuern?	21
16. Wer vertritt meine Interessen? Wo kann ich mich beraten lassen?	22

1. Was ist Entsendung und wann liegt eine Entsendung vor?

Ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin gilt als entsandt, wenn er/sie auf Anweisung des Arbeitgebers (das entsendende Unternehmen) für einen vorher begrenzten Zeitraum eine Beschäftigung für dieses Unternehmen im Ausland ausführt.

Wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer schon vorher im Ausland lebt und die Beschäftigung aufnimmt, liegt keine Entsendung vor. Es handelt sich in diesem Fall um eine Ortskraft.

2. Welches Recht gilt?

Für entsandte Arbeitnehmer/innen gilt grundsätzlich das Arbeitsrecht des Ortes, an dem sie ihre Arbeit gewöhnlich verrichten. Bei einer „klassischen“ Entsendung, bei der der Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses im Inland liegt, weil der/die Arbeitnehmer/in bereits vor der Entsendung für das Unternehmen im Inland gearbeitet hat und auch nach ihrem/seinem Auslandseinsatz ihre/seine Arbeit dort wieder aufnehmen wird, gilt das Recht des Herkunftslandes. Für einen aus Polen Entsandten gilt damit das polnische Arbeitsrecht, für einen aus Tschechien Entsandten das tschechische etc. Unabhängig davon müssen die in Deutschland geltenden zwingenden Normen des Arbeitsschutzes beachtet werden wie zum Beispiel die Höchstarbeitszeit, Mindesturlaubszeiten oder Sicherheitsvorkehrungen am Arbeitsplatz.

Häufig jedoch werden Arbeitnehmer/innen nur zum Zweck und für die Dauer der Entsendung befristet eingestellt. Bei dieser sog. „Sofort- oder in-sich-Entsendung“ liegt der gewöhnliche Einsatzort, anders als bei einer „klassischen“ Entsendung, in dem Einsatzstaat. In diesem Fall findet das Recht des Einsatzortes, also bei einer Entsendung nach Deutschland das deutsche Arbeitsrecht, Anwendung.

Zudem finden in den folgenden Bereichen die in Deutschland geltenden branchenspezifische Mindestlöhne auch für entsandte Arbeitnehmer/innen Anwendung:

- Abfallwirtschaft
- Bauhauptgewerbe
- Baunebengewerbe: Dachdeckerhandwerk, Elektrohandwerk, Maler- und Lackiererhandwerk, Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau, Gerüstbauhandwerk und -gewerbe
- Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken
- Gebäudereinigungsleistungen
- Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft
- Pflegebranche

Im Bereich Briefdienstleistungen ist der Mindestlohn seit Januar 2010 durch einen Gerichtsbeschluss ausgesetzt.

Für die Branchen

- Wachschutz/Sicherheitsdienstleistungen
- Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen
- Leiharbeit (Zeitarbeit)

ist die Allgemeinverbindlichkeitserklärung durch die Bundesregierung beantragt.

Entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dieser Branchen haben das Recht auf den gleichen Mindestlohn wie die einheimischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

3. Was sollte ich unbedingt vor der Entsendung vereinbaren?

Arbeitnehmer/innen, die sich für eine Entsendung vorbereiten, sollten vor dieser Entsendung mit ihrem Arbeitgeber vor Ort die Einzelheiten des geplanten Auslandseinsatzes klären. Diese sollten ergänzend zu dem bereits abgeschlossenen Arbeitsvertrag in einem so genannten Entsendevertrag festgelegt werden und die folgenden Punkte umfassen:

- Name und Anschrift des Arbeitgebers und der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers
- Einsatzort
- Einsatzdauer
- Tätigkeit der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers während der Entsendung

- Arbeitsentgelt: Höhe und Zusammensetzung, einschließlich der Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie die Fälligkeit und Währung des Entgelts
- Arbeitszeit
- Dauer des jährlichen Urlaubes
- Ausgleich von zusätzlich entstehenden Kosten (Reisekosten, Unterkunft, Umzugskosten)
- Weiterbeschäftigung und Art der Tätigkeit nach der Rückkehr
- das auf den Vertrag anwendbare Recht
- falls zutreffend: Information über die Geltung allgemeinverbindlicher Tarifverträge in der jeweiligen Branche am Ort der Entsendung

4. Auf welchen Lohn habe ich Anspruch?

In Deutschland gibt es keinen flächendeckenden Mindestlohn. Für in Deutschland lebende Arbeitnehmer/innen ist der Mindestlohn in vielen Branchen in Tarifverträgen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften geregelt.

Der tarifliche Mindestlohn ist je nach Branche unterschiedlich hoch. In der Stahlindustrie gelten also andere Löhne als im Wachschatz. In manchen Branchen unterscheiden sich die Tarifverträge auch regional, der Mindestlohn eines Wachschatzers in Berlin ist geringer als der eines Wachschatzers in Bayern.

Für entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist entscheidend, ob der jeweilige Tarifvertrag allgemeinverbindlich ist, also für alle in der jeweiligen Branche (und ggf. in der jeweiligen Region) gilt.

Ist dies der Fall, dann gilt der im Tarifvertrag vereinbarte Lohn auch für sie. Wenn nicht, muss der Lohn mit dem jeweiligen Arbeitgeber vor der Entsendung ausgehandelt werden. Für die entsandten Beschäftigten in den unter 2 genannten Branchen gelten die folgenden tarifvertraglichen oder in der Rechtsverordnung verankerten Mindestlöhne (Tabellen S. 10 bis 13).

Quelle: WSI – Tarifarchiv, Stand Januar 2011. Weitere aktuelle Informationen zu Branchenmindestlöhnen unter:

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

Neben nationalen allgemeinverbindlichen Tarifverträgen gibt es auch regional allgemeinverbindliche Tarifverträge. Die jeweils für Berlin-Brandenburg gültigen Tarifverträge finden Sie (in deutscher Sprache) unter:

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

Die jeweils für Sachsen gültigen Tarifverträge finden sie (in deutscher Sprache) unter:

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

Branche	Beschäftigten-/ Entgeltgruppe
Abfallwirtschaft	Mindestlohn
Bauhauptgewerbe - West - Berlin - Ost	Werker Fachwerker Fachwerker Werker
Bergbauspezialarbeiten - Mindestlohn II - Mindestlohn I	Hauer/Facharbeiter Werker/Hauer
Dachdeckerhandwerk	Mindestlohn
Elektrohandwerk (Montage) - West - Ost inkl. Berlin	Mindestentgelt Mindestentgelt
Maler und Lackierer - West - Ost	Ungelernte Arbeitnehmer Geselle Ungelernte Arbeitnehmer

<p>Januar 2011</p> <p>EUR/Stunde</p>	<p>künftige Entwicklung</p> <p>ab ...EUR/Stunde</p>
8,24	
<p>10,90</p> <p>12,95</p> <p>12,75</p> <p>9,50</p>	<p>ab 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>	
10,80	<p>ab 01/2012</p> <p>11,00</p>
<p>ab 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>ab 07/2011</p> <p>9,75</p> <p>11,75</p> <p>9,75</p>

Branche	Beschäftigten-/ Entgeltgruppe
Gebäudereinigung - West inkl. Berlin - Ost	Innen- u. Unterhaltsreinigung Glas- u. Fassadenreinigung Innen- u. Unterhaltsreinigung Glas- u. Fassadenreinigung
Pflegebranche - West inkl. Berlin - Ost	
Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft - West - Ost inkl. Berlin	Mindestlohn Mindestlohn
Geld- und Wertdienste - Ost inkl. Berlin - West	Geld- und Werttransport Geldbearbeitung Geld- und Werttransport Geldbearbeitung
Wach- / Sicherheitsgewerbe - Ost inkl. Berlin - West	Mindestlohn

Januar 2011 EUR/Stunde	künftige Entwicklung ab ...EUR/Stunde
8,55 11,33 7,00 8,88	
8,50 7,50	ab 01/2012 8,75 7,75
7,65 6,50	ab 04/2011 7,80 6,75
8,20 7,50 9,50–13,50* 8,00–11,00*	ab 01/2012 9,10 7,90 10,00–13,75* 8,50–11,25*
ab 03/2012 6,53 6,53–8,46*	7,00 7,00–8,60*

5. Welche zusätzlichen Zahlungen sind üblich?

Falls der Arbeitsplatz während der Entsendung erheblich weiter entfernt ist als der alte Arbeitsplatz und dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin ein Pendeln nicht zugemutet werden kann, sollte der Arbeitgeber die Kosten der An- und Abreise an diesen Ort tragen. Ferner ist es üblich, dass der Arbeitgeber für die Unterkunft während der Entsendung aufkommt.

6. Wie viele Stunden muss ich maximal arbeiten?

Die Arbeitszeit eines/einer entsandten Beschäftigten richtet sich nach den Bestimmungen des Arbeitsvertrags. Dabei dürfen jedoch die in Deutschland geltenden Grenzen der zulässigen Arbeitsdauer nicht überschritten werden, die vor allem dem Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer/innen dienen. Die werktägliche Arbeitszeit beträgt in Deutschland grundsätzlich 8 Stunden, was einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden entspricht. Die werktägliche Arbeitszeit kann jedoch auf 10 Stunden ausgedehnt werden, solange in einem gesamten Zeitraum von 6 Monaten im Durchschnitt nicht mehr als 8 Stunden werktäglich gearbeitet wird. Falls in der jeweiligen Branche ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag einen abweichenden, zulässigen Arbeitszeitrahmen festlegt, so gilt dieser auch für die entsandten Arbeitnehmer/innen.

7. Welche Pausen stehen mir zu?

Spätestens nach sechs Stunden muss dem/der Arbeitnehmer/in eine Pause gewährt werden. Grundsätzlich gilt, dass bei einer Arbeitszeit von 6 bis 9 Stunden 30 Minuten und bei mehr als 9 Stunden 45 Minuten Pause zu gewährleisten sind. Diese Pausen können in mehrere Abschnitte von mindestens 15 Minuten unterteilt werden und müssen mindestens vor Beginn des jeweiligen Werktages feststehen. Die Pausen zählen nicht als Arbeitszeit.

8. Was ist mit meinem Urlaub?

Grundsätzlich haben entsandte Arbeitnehmer/innen für die Dauer der Entsendung zwingend Anspruch auf bezahlten Urlaub und zwar in dem in Deutschland geltenden Umfang. Dieser beträgt mindestens 24 Arbeitstage pro Jahr.

Urlaub steht dem/r entsandten Arbeitnehmer/in erst nach 6 Monaten der Beschäftigung zu. Die Höhe des Urlaubsgeldes richtet sich nach dem durchschnittlichen Lohn der letzten 13 Wochen. Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden, in besonders begründeten Fällen ist dessen Übertragung auf das erste Quartal des nächsten Kalenderjahres möglich.

Zusätzliche Urlaubsleistungen können individuell- oder tarifvertraglich vereinbart werden. In der Baubranche zum Beispiel haben Arbeitnehmer/innen einen Gesamtanspruch auf 30 Urlaubs-

tage im Jahr, wobei der Anspruch auf einen Tag Urlaub bereits nach 12 Beschäftigungstagen besteht. Sie bekommen außerdem vom Arbeitgeber zusätzliches Urlaubsgeld, das durch eine der Sozialkassen des Baugewerbes erstattet wird.

Die Regeln des deutschen Urlaubsrechts gelten für die entsandten Beschäftigten auch dann, wenn das Urlaubsausmaß nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates geringer ist. Der/die Arbeitnehmer/in kann diesen Urlaubsanspruch auch nach Beendigung der Entsendung in seinem Heimatland geltend machen, zum Beispiel dann, wenn die Entsendung vor dem Ablauf des Kalenderjahres beendet wurde.

Zudem gelten für die entsandten Arbeitnehmer/innen die in dem entsandten Mitgliedstaat existierenden gesetzlichen Feiertage, unabhängig davon ob diese auch im Heimatland anerkannt sind.

9. Wie bin ich versichert?

Dauert die Entsendung nicht länger als 24 Monate, ist der/die Arbeitnehmer/in grundsätzlich in seinem/ihrer Heimatland weiterhin versichert. Der Arbeitgeber muss vor der Entsendung bei der zuständigen Versicherung einen Entsendeausweis (frühere Bescheinigung E 101, seit dem 1. Mai 2010 Vordruck A1) beantragen, der als Nachweis dafür gilt, dass für den/die entsandte/n Arbeitnehmer/in Sozialversicherungsbeiträge in seinem Heimatland gezahlt werden.

Durch die Bescheinigung A1 (bzw. die frühere Bescheinigung E101, die, falls bereits ausgestellt, bis zu ihrem Ablauf weiter gültig bleibt) ist der/die entsandte Arbeitnehmer/in in Deutschland nicht sozialversicherungspflichtig, kann aber auch die Leistungen der deutschen Sozialversicherung (Rente, Arbeitslosengeld etc.) nicht beanspruchen.

Ferner ist es für die Arbeitnehmer/innen unbedingt notwendig, eine europäische Krankenversicherungskarte zu besitzen. Diese Versicherungskarte erhält er/sie in seinem/ihrer Heimatland bei seiner/ihrer Krankenversicherung. Diese Karte berechtigt den versicherten Arbeitnehmer, Leistungen der Krankenversicherung im Zielland der Entsendung in Anspruch zu nehmen.

10. Was passiert, wenn ich einen Unfall am Arbeitsplatz habe oder erkrankte?

In Falle eines Unfalls oder einer Krankheit haben die entsandten Beschäftigten Anspruch auf die gleiche medizinische Behandlung, inklusive Arzneien und Hilfsmittel, wie es ein/e örtliche/r Beschäftigte/r in ihrer Situation hätte. Dazu müssen sie lediglich die europäische Krankenversicherungskarte vorlegen (dazu bereits unter 9). Die Lohnfortzahlung bei Krankheit richtet sich jedoch nach dem Recht des Heimatlandes.

Das gleiche gilt für das Krankengeld und für die Geldleistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, also Leistungen anstelle von Lohnzahlungen, die wegen eines Arbeitsunfalls oder einer (Berufs)Krankheit wegfallen würden. Diese richten sich stets nach dem Recht des Landes, in dem der Entsandte versichert ist.

11. Ich nehme meine Familie mit, wie ist sie versichert?

Wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin von Familienmitgliedern begleitet wird, haben diese, sofern sie nicht selbst beschäftigt sind, im Rahmen der sie im Heimatland erfassenden Familienversicherung dieselben Ansprüche wie auch der entsandte Arbeitnehmer.

12. Was passiert, wenn ich schwanger werde?

Wird eine nach Deutschland entsandte Arbeitnehmerin schwanger, gelten für sie die deutschen Schutzvorschriften, insbesondere das deutsche Mutterschutzgesetz. Schwangere werden durch das deutsche Recht auf besondere Weise geschützt. Dazu gehört unter anderem:

- Schutz vor Kündigung
- Schutz vor körperliche Überanstrengung
- Verbot der nächtlichen Arbeit
- Möglichkeit der Beschränkung des Arbeitsvolumens auf ärztliche Anordnung bis hin zur Freistellung

Einer entsandten Schwangeren steht die deutsche medizinische Versorgung zu. Mutterschaftsgeld, Erziehungsgeld und andere finanzielle Leistungen richten sich nach dem Recht des Landes, in dem diese versichert ist, also in der Regel nach dem Recht des Herkunftslandes.

Sobald die Schwangere von ihrer Schwangerschaft erfahren hat, sollte sie ihrem Arbeitgeber die Schwangerschaft mitteilen. Gezwungen ist sie dazu nicht, allerdings verzichtet sie dann auf den ihr zustehenden Schutz.

13. Wie wird die Entsendung beendet?

Für die Beendigung einer Entsendung kommen vor allem die folgenden Gründe in Betracht:

- Das Ablaufenden des vorhergesehenen Zeitraums
- Das Abschließen des vorgesehenen Projektes
- Die Berufung auf das vertraglich vereinbarte Rückrufsrecht
- Die Kündigung

14. Was passiert, wenn mir gekündigt wird oder wenn ich kündige?

Die bei einer Kündigung geltenden Vorschriften richten sich nach dem anwendbaren Recht, also nach dem Recht des gewöhnlichen Arbeitsortes (ausführlich dazu unter 2).

Bei einer klassischen Entsendung gilt in der Regel das Kündigungsschutzrecht des Heimatlandes. Das bedeutet, dass für die/den nach Deutschland entsandten polnischen Beschäftigte/n beispielsweise die polnischen Kündigungsfristen auf der Grundlage des polnischen Kündigungsschutzrechts gelten, für die/den tschechische/n Arbeitnehmer/in dagegen das tschechische Recht usw. Ist jedoch der gewöhnliche Arbeitsort des/der Arbeitnehmers/in Deutschland, weil diese/r nur für die Dauer der Entsendung bei seinem polnischen, tschechischen etc. Arbeitgeber eingestellt wurde, ist durch Vergleich der beiden Rechtsordnungen zu ermitteln, welches Kündigungsschutzrecht den/

die Arbeitnehmer/in besserstellt. Ist es das deutsche Recht, kommt dieses und nicht das polnische oder tschechische Kündigungsschutzrecht zur Anwendung.

Besonderes gilt hinsichtlich der Kosten, die durch vorzeitige Beendigung der Entsendung entstehen können. Kündigt der Arbeitnehmer und sieht dessen Entsendevertrag eine Rückforderung der Kosten bei vorzeitiger Beendigung der Entsendung vor, kann der seinerseits zu zahlende Betrag höchstens einen Monatslohn betragen. Die Kosten des Rückzugs gehen dagegen zu Lasten des Arbeitgebers, wenn er die vorzeitige Beendigung der Entsendung zu verantworten hat.

15. Wo zahle ich meine Steuern?

Eine einheitliche Regelung für alle aus dem EU-Ausland Entsandten gibt es nicht. Zwischen Deutschland und den EU-Mitgliedstaaten bestehen aber bilaterale Abkommen, die eine Doppelbesteuerung verhindern sollen. Demnach sind die Steuern entweder im Wohnsitzstaat des Arbeitnehmers oder am Ort der Entsendung zu entrichten. Näheres können Sie in der zuständigen Beratungsstelle (s. gleich unten) erfahren.

16. Wer vertritt meine Interessen? Wo kann ich mich beraten lassen?

Laut Artikel 5 der gemeinschaftsrechtlichen Entsenderichtlinie ist es die Aufgabe der Mitgliedstaaten sicherzustellen, dass den Arbeitnehmern und/oder ihren Vertretern für die Durchsetzung der sich aus der Richtlinie ergebenden Verpflichtungen geeignete Verfahren zur Verfügung stehen.

Weitere Informationen erhalten Sie beim DGB und den Mitgliedsgewerkschaften in Berlin, Brandenburg und Sachsen sowie bei der in Berlin eingerichteten Beratungsstelle für entsandte Beschäftigte und der grenzüberschreitenden Arbeitsmarktpartnerschaft EURES-TriRegio im Dreiländereck Sachsen-Nordböhmern-Niederschlesien.

Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte

Bettina Wagner, Dr. Marta Böning

DGB-Haus

Keithstraße 1–3

10787 Berlin

Telefon: +49 (0) 30 21240-145

Fax: +49 (0) 30 21240-116

Zimmer: 214

E-Mail: beratung-eu@dgb.de

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



Arbeit und Leben e.V.

Landesarbeitsgemeinschaft Berlin

Grenzüberschreitende Arbeitsmarktpartnerschaft 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



Internetseite der EURES-TriRegio mit Informationen zum Arbeitsrecht, zur Sozialversicherung und Kontaktdaten zur Information und Beratung für Grenzgänger: www.eures-triregio.eu

Im Dreiländereck Sachsen-Nordböhmen-Niederschlesien sind derzeit 16 EURES-Beraterinnen und -Berater tätig. Darunter ein gewerkschaftlicher EURES-Berater bei der polnischen Gewerkschaft NSZZ „Solidarność“.



NSZZ „Solidarność“

EURES-Berater Waldemar Lisowski

ul. 1. Maja 25, 58-500 Jelenia Góra

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



DGB Region Ostsachsen

Matthias Klemm

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

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

Gewerkschaften

Gewerkschaften im Dreiländereck Sachsen-Nordböhmen-Niederschlesien



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



DGB

Bezirk Sachsen

Schützenplatz 14, 01067 Dresden

www.sachsen.dgb.de

Mitgliedsgewerkschaften in Sachsen:



Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt

Bezirksverband Dresden

Ritzenbergstraße 3, 01067 Dresden

Telefon: (0351) 485 04 - 0

Fax: (0351) 485 04 - 20

www.igbau.de



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



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



Industriegewerkschaft Metall

Bezirk Berlin-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



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



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



Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft

Servicebüro Dresden

Budapester Straße 31, 01069 Dresden

Tel.: (0351) 877 73 11

Fax: (0351) 877 73 20

www.transnet.org



Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

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

Gewerkschaften in Berlin und Brandenburg



DGB

Bezirk Berlin-Brandenburg

Keithstraße 1–3, 10787 Berlin

www.berlin-brandenburg.dgb.de

Mitgliedsgewerkschaften in Berlin und Brandenburg:



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

Zusätzliche Informationen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Baugewerbe in verschiedenen Sprachen finden Sie unter: www.soka-bau.de



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



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



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



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



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/>



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



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



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. „ryнку 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 wypowiedzie 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

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

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>

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

* 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 zależy 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
DGB/VHS

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

Region Sachsen-Anhalt, Thüringen, Sachsen

Ritzenbergstraße 3, 01067 Dresden

Telefon: (0351) 492 99-10

Fax: (0351) 492 99-12

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.evg-online.org



**Zjednoczony związek zawodowy branż
usługowych**

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

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

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

Tel.: (0341) 529 01 - 100

Fax: (0341) 529 01 - 500

www.sat.verdi.de



Vysílání pracovníků do Německa

Informace pro zaměstnance

Upozornění o vyloučení odpovědnosti: Tato brožura obsahuje všeobecné informace sloužící k orientaci. Není možné převzít odpovědnost za správnost všech obsažených údajů, ani z nich odvodit jakékoliv právní nároky.
Stav informací: prosinec 2010.

Tiráž

Vydavatel:	DGB Bezirk Berlin-Brandenburg Keithstraße 1+3 10787 Berlin heiko.glawe@dgb.de	DGB Bezirk Sachsen Schützenplatz 14 01067 Dresden anna.bernstorf@dgb.de
Redakční úprava:	Bettina Wagner, Dr. Marta Böning	
Překlad:	Robert Slováček	
Grafická úprava:	Anne Wolf	

Dresden, 2010

Předmluva

Od 1. května 2011 platí v 25 z 27 členských států Evropské unie (s výjimkou Bulharska a Rumunska) neomezený volný pohyb pracovníků v EU. Odborové svazy v Evropě volný pohyb pracovníků v zásadě vítají. Také zaměstnanci by měli profitovat z výhod integrující se Evropy stejně jako firmy. Volný pohyb však neznamená, že bychom už měli skutečný evropský trh práce s jednoznačnými pravidly pro zaměstnavatele i zaměstnance. Tato pravidla jsou však nezbytně nutná v zájmu ochrany zaměstnanců před zneužíváním.

Politika Evropské komise a členských států se však stále ještě příliš zaměřuje na dokončení společného vnitřního trhu. Trh samotný však není schopen vyřešit problémy Evropy, zejména ne sociální problémy, což platí obzvláště pro trh práce. Proto je historickým a stále ještě aktuálním cílem odborů zabránit mzdovému a sociálnímu dumpingu.

V roce 2006 se v neposlední řadě odborové svazy postaraly o to, aby byl přinejmenším z převážné části směrnice EU o službách opět vypuštěn „princip země původu“. Tento princip by na evropském trhu práce vedl k absolutnímu zmatku. Podle principu země původu by totiž zaměstnanci museli pracovat i v zahraničí podle práva své vlasti. V každém členském státě by tudíž platilo 27 různých právních řádů. Proti tomuto v praxi zcela neuplatnitelnému principu země původu odborové svazy postavily princip „stejně mzdy za stejnou práci na stejném místě“. Znamená to, že má být nadále zachována přednost vnitrostátní pracovní a sociální legislativy, dokud nebude vytvořen přijatelný evropský legislativní rámec na zajištění ochrany zaměstnanců.

Úspěšné protesty proti směrnici EU o službách však pouze zabránily další eskalaci existujících problémů, aniž by je vyřešily. Hlavním problémem je vysílání zaměstnanců. Například v předmluvě jedné aktuální studie Nadace Friedricha Eberta (Frank Lorenz: „Volný pohyb pracovníků a služeb v Evropské unii. Rámcové podmínky a potřeba dalších politických kroků.“; 09-2010) se právem poukazuje na to, že „že zejména vysílání zaměstnanců (..) (může) vést bez doprovodných ochranných opatření ke mzdovému dumpingu a horším pracovním podmínkám.“ Tato studie výrazně přispěla k tomu, že oblast vysílání pracovníků se v Německu dostala ze šedé zóny právní nejistoty. Evropský hospodářský výbor už v roce 2007 kritizoval dodnes nezměněnou skutečnost, že zatím ještě stále nejsou k dispozici aktuální data o počtu vyslaných zaměstnanců na území Německa. Spolková vláda odkazuje pouze na odhady z roku 2007 (počet: 217 000).

Mimo to je známo, že vysílání zaměstnanců se často obchází prostřednictvím fiktivní samostatné výdělečné činnosti (tzv. švarcsystém).

Také ustanovení směrnice EU o vysílání pracovníků, podle něhož musí členské státy poskytnout zaměstnancům a orgánům zastupujícím jejich zájmy vhodné nástroje na ochranu práv zaměstnanců v případech jejich porušování, zatím de facto nebylo téměř vůbec implementováno. První náznaky takovýchto nástrojů už existují v oblasti stavebnictví díky iniciativě tzv. Sociální pokladny sociálních partnerů pro stavební hospodářství a odnedávna také ve spolkové zemi Berlín v podobě Poradenského pracoviště pro vyslané zaměstnance, realizovaného s finanční podporou Berlínského senátu. V pohraničních oblastech podporuje Evropská komise nabídku poradenských a informačních služeb pro mobilní zaměstnance v rámci přeshraničních partnerství EURES.

Základním předpokladem je zajištění informovanosti samotných vyslaných zaměstnanců. Pokud tito zaměstnanci pracují v cizí zemi, musí znát i svá práva a musí vědět, jak se mohou bránit, pokud jsou jim jejich práva upírána. K tomu má přispět i tato brožura. Obvody DGB Berlín-Braniborsko a Sasko proto děkují autorkám, Dr. Martě Böningové a Bettině Wagnerové ze zmíněného Berlínského poradenského pracoviště, a obzvláště srdečně také Nadaci Friedrich Eberta za finanční podporu, bez níž by zpracování těchto informací nebylo možné.

Oba dva obvody DGB se spolu se svými partnery v České republice a Polsku zasazují za přeshraniční trh práce nastavený podle sociálních kritérií a odpovídající požadavkům integrující se Evropy.

Doro Zinke
DGB Berlín-Braniborsko

Markus Schlimbach
Prezident MEROR Labe-Nisa
DGB Sasko

Obsah

1. Co znamená vysílání zaměstnanců a kdy se jedná o vyslání? 4
2. Které právo platí? 4
3. Co bych měl nutně dohodnout před svým vysláním? 6
4. Jaká mzda mi přísluší? 7
5. Jaké další příplatky, resp. platby jsou běžné? 14
6. Kolik hodin musím maximálně pracovat? 14
7. Na které přestávky mám nárok? 15
8. Jak to vypadá s mým nárokem na dovolenou? 15
9. Jak jsem pojištěn? 16
10. Co se stane, když se utrpím pracovní úraz nebo když onemocním? 17
11. Jak budou pojištění moji rodinní příslušníci, pokud je vezmu s sebou? 18
12. Co se stane, když otěhotním? 19
13. Jakým způsobem dojde k ukončení vyslání? 20
14. Co se stane, když dostanu nebo když dám výpověď? 20
15. Kde budu platit daně? 21
16. Kdo zastupuje mé zájmy? Kde mohu získat poradenství? 22

1. Co znamená vysílání zaměstnanců a kdy se jedná o vyslání?

Vyslaným pracovníkem, resp. zaměstnancem se rozumí zaměstnanec, který na pokyn zaměstnavatele (vysílající podnik) po předem stanovenou omezenou dobu vykonává pro tento podnik práci v zahraničí, tj. na území jiného státu.

O vyslání se nejedná v případě, když zaměstnanec už předtím žil v zahraničí a nastoupil tam do zaměstnání. V tomto případě se zaměstnanec považuje za místního pracovníka – tuzemce.

2. Které právo platí?

Na vyslané zaměstnance se zásadně vztahuje pracovní právo platné v místě, v němž obvykle vykonávají svou práci. V případech „klasického“ vyslání, u něhož se těžiště pracovního poměru nachází ve vysílajícím státu, protože zaměstnanec pro podnik na území vysílajícího státu pracoval už před svým vysláním a bude tam dále pracovat i po ukončení svého vyslání, platí právo země původu (tj. vysílajícího státu). Na zaměstnance vyslaného z Polska se tudíž vztahuje polská pracovní legislativa, na zaměstnance vyslaného z ČR české pracovní právo apod. Nezávisle na této skutečnosti je nezbytné dodržovat veškeré normy BOZP a ochrany zaměstnanců platné na území Německa, jako např. maximální délku pracovní doby, minimální délku dovolené nebo bezpečnostní opatření na pracovišti.

Často jsou však zaměstnanci zaměstnáváni na dobu určitou pouze za účelem a po dobu jejich vyslání. Na rozdíl od „klasického“ vyslání zaměstnanců se v těchto případech tzv. „okamžitého vyslání“ nachází obvyklé místo výkonu práce ve státu výkonu práce. V tom případě se uplatňuje právo místa výkonu práce, tj. v případě vyslání do Německa německé pracovní právo.

Kromě toho se v některých odvětvích uplatňují na území Německa platné specifické odvětvové minimální mzdy i na vyslané zaměstnance. Jedná se o tato odvětví:

- odpadové hospodářství,
- stavebnictví (tzv. hlavní stavební výroba),
- obory související se stavebnictvím (tzv. vedlejší stavební výroba): pokrývačská řemesla, malířská a lakýrnická řemesla, elektrotechnická řemesla (tzv. elektrořemesla), zahradnictví/sadovnictví, krajinářství a výstavba sportovišť, lešenářské práce,
- speciální hornické práce v černouhelných dolech,
- úklid a čištění budov,
- prádelní služby poskytované zákazníkům provozujícím objekty,
- sociální péče.

V oblasti tzv. dopisových služeb (poštovní služby v oblasti doručování dopisových zásilek) bylo na základě soudního rozhodnutí uplatňování odvětvové minimální mzdy od ledna 2010 dočasně pozastaveno.

Pro odvětví

- ostražba / bezpečnostní služby,
- služby v oblasti odborného vzdělávání a dalšího vzdělávání, resp. zvyšování kvalifikace, a
- agenturní zaměstnávání

byl podán spolkové vládě SRN návrh na rozšíření závaznosti sjednaných kolektivních smluv vyššího stupně (KSVS) i na ostatní zaměstnavatele v daném odvětví.

Vyslaní zaměstnanci pracující v těchto odvětvích mají nárok na stejnou minimální mzdu jako tuzemští zaměstnanci.

3. Co bych měl nutně dohodnout před svým vysláním?

Zaměstnanec připravující se na své vyslání by se měl ještě před tímto vysláním se svým zaměstnavatelem na místě dohodnout na podrobnostech svého plánovaného nasazení v zahraničí. Tyto podrobnosti by měly být stanoveny v tzv. smlouvě o vyslání, která doplňuje už uzavřenou pracovní smlouvu a která by měla obsahovat tyto body:

- název/jméno a adresu (sídlo/bydliště) zaměstnavatele a zaměstnance,
- místo výkonu práce při vyslání,
- délku trvání vyslání
- činnost vykonávanou zaměstnancem během jeho vyslání,

- odměnu za práci: výše a složení, včetně příplatků, odměn, prémie a zvláštních plateb, s uvedením splatnosti a měny, v níž je odměna za práci vyplácena,
- pracovní dobu,
- délku dovolené za kalendářní rok,
- kompenzaci dodatečně vznikajících nákladů (cestovní náhrady, ubytování, stěhovací náklady),
- další zaměstnávání a druh vykonávané činnosti po návratu,
- právo, kterým se smlouva řídí, a
- pokud se to hodí, také informaci o platnosti kolektivní smlouvy vyššího stupně se závazností rozšířenou i na další zaměstnavatele v daném odvětví v místě vyslání.

4. Jaká mzda mi přísluší?

V Německu neexistuje zákonná minimální mzda platná na celém území SRN. Minimální mzdy zaměstnanců žijících na území Německa v mnoha odvětvích upravují kolektivní smlouvy sjednané mezi zaměstnavateli a odborovými svazy.

Výše minimální mzdy sjednaná kolektivní smlouvou se navzájem liší v závislosti na odvětví. V ocelářském průmyslu tudíž platí jiné mzdy než u ostrahy objektů. V některých odvětvích existují i regionální rozdíly mezi kolektivními smlouvami. Například minimální mzda pro pracovníky ostrahy v Berlíně je nižší než u pracovníků ostrahy v Bavorsku.

Pro vyslané zaměstnance je rozhodující, zdali se u dané kolektivní smlouvy jedná o KSVS se závazností rozšířenou na další zaměstnavatele, tj. zdali tato smlouva platí v daném odvětví (a popř. na území daného regionu) pro všechny.

Pokud tomu tak je, platí mzdy sjednané v dané kolektivní smlouvě také pro vyslané zaměstnance. Pokud ne, musí být mzda před vysláním individuálně (smluvně) sjednána se zaměstnavatelem. Pro vyslané zaměstnance v odvětvích uvedených v bodu č. 2 platí tyto minimální mzdy, stanovené buďto na základě kolektivní smlouvy vyššího stupně (KSVS) nebo právního nařízení:

Pramen: WSI – Tarifarchiv (archiv kolektivních smluv Hospodářského a sociálního ústavu (WSI) Nadace Hanse Böcklera), stav k lednu 2011. Další aktuální informace k odvětvovým minimálním mzdám na adrese:
http://www.boeckler.de/pdf/ta_mindestloehne_aentg.pdf

+ kromě celostátních KSVS s rozšířenou závazností existují také regionální KSVS s rozšířenou závazností. Seznam těchto KSVS aktuálně platných pro Berlín a Braniborsko najdete (v německém jazyce) na adrese:
http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-arbeit/tarifregister/mindestlohn_tv_tabelle.pdf?start&ts=1287738966&file=mindestlohn_tv_tabelle.pdf

Seznam KSVS s rozšířenou závazností aktuálně platných pro území Saska najdete (v německém jazyce) na adrese:
http://www.smwa.sachsen.de/de/Arbeit/Arbeits-_und_Tarifrecht/Tarifrecht_Tarifregister_des_Freistaates_Sachsen/17732.html

Odvětví	mzdová skupina/třída
Odpadové hospodářství	minimální mzda
Stavebnictví (hlavní stav. výr.) - západ - Berlín - východ	stavební dělníci odborní dělníci odborní dělníci stavební dělníci
Speciální hornické práce - min. mzda II - min. mzda I	horníci/odborní dělníci se zvláštními znalostmi horníci/těžební pracovníci (důlní dělníci)
Pokryvačská řemesla	minimální mzda
Elektrotechnická řemesla (montáž, elektroinstalace) - západ - východ vč. Berlína	minimální mzda dle KSVS minimální mzda dle KSVS
Malířská a lakýrnická řemesla - západ - východ	nevyučení zaměstnanci vyučení s výučním listem nevyučení zaměstnanci

leden 2011 EUR/hod.	budoucí vývoj od ... EUR/hod.
8,24	
10,90 12,95 12,75 9,50	od 07/2011 11,00 13,00 12,85 9,75
12,41 11,17	
10,80	od 01/2012 11,00
9,70 8,40	od 01/2012 9,80 8,65
9,50 11,50 9,50	od 07/2011 9,75 11,75 9,75

Odvětví	mzdová skupina/třída
<p>Úklid a čištění budov</p> <ul style="list-style-type: none"> - západ vč. Berlína - východ 	<p>vnitřní a údržbové čisticí a úklidové práce čištění skleněných ploch a fasád</p> <p>vnitřní a údržbové čisticí a úklidové práce čištění skleněných ploch a fasád</p>
<p>Sociální péče</p> <ul style="list-style-type: none"> - západ vč. Berlína - východ 	
<p>Prádelní služby pro zákazníky provozující objekty</p> <ul style="list-style-type: none"> - západ - východ vč. Berlína 	<p>minimální mzda</p> <p>minimální mzda</p>
<p>Služby přepravy a zpracování peněz (hotovosti) a cenin</p> <ul style="list-style-type: none"> - východ vč. Berlína - západ 	<p>přeprava peněz (hotovosti) a cenin</p> <p>zpracování hotovosti</p> <p>přeprava peněz (hotovosti) a cenin</p> <p>zpracování hotovosti</p>
<p>Bezpečnostní služby a ostraha</p> <ul style="list-style-type: none"> - východ vč. Berlína - západ 	<p>minimální mzda</p>

leden 2011 EUR/hod.	budoucí vývoj od ... EUR/hod.
8,55	
11,33	
7,00	
8,88	
8,50	od 01/2012
7,50	8,75
	7,75
7,65	od 04/2011
6,50	7,80
	6,75
8,20	od 01/2012
7,50	9,10
	7,90
9,50–13,50*	10,00–13,75*
8,00–11,00*	8,50–11,25*
6,53	od 03/2012
6,53–8,46*	7,00
	7,00–8,60*

* závisle na spolkové zemi

5. Jaké další příplatky, resp. platby jsou běžné?

Pokud je vzdálenost pracoviště během vyslání zaměstnance podstatně větší než vzdálenost původního pracoviště a od zaměstnance nelze spravedlivě požadovat, aby do zaměstnání dojížděl, měl by zaměstnavatel hradit náklady na dojíždění do práce na tomto místě a zpět. Dále je obvyklé, že zaměstnavatel hradí náklady na ubytování zaměstnanců během jejich vyslání.

6. Kolik hodin musím maximálně pracovat?

Pracovní doba vyslaného zaměstnance se řídí ustanoveními pracovní smlouvy, přičemž nesmí být překročeny přípustné meze pracovní doby platné na území Německa, jejichž účelem je chránit zdraví zaměstnanců. Délka denní pracovní doby činí v Německu zásadně 8 hodin za pracovní den, což odpovídá týdenní pracovní době v délce 40 hodin. Denní pracovní doba však může být prodloužena na 10 hodin, pokud ve vyrovnávacím období šesti měsíců průměrná délka denní pracovní doby nepřekročí 8 hodin. Pokud v daném odvětví platí KSVS se závazností rozšířenou na další zaměstnavatele, kterou se stanoví jiný přípustný rámec pracovní doby, platí takto stanovený rámec pracovní doby rovněž pro vyslané zaměstnance.

7. Na které přestávky mám nárok?

Nejpozději po šesti (6) hodinách nepřetržité práce musí být zaměstnancům poskytnuta přestávka v práci. Zásadně platí, že při denní pracovní době v rozmezí od 6 do 9 hodin mají zaměstnanci nárok na přestávku v práci v trvání 30 minut denně, při denní pracovní době delší než 9 hodin tento nárok činí 45 minut. Tato přestávka v práci může být rozdělena, ale každá její část musí činit nejméně 15 minut a jednotlivé přestávky musí být stanoveny nejpozději na začátku příslušné denní pracovní doby. Přestávky v práci se nezapočítávají do pracovní doby.

8. Jak to vypadá s mým nárokem na dovolenou?

Zásadně platí, že vyslaní zaměstnanci mají po dobu svého vyslání nutně nárok na placenou dovolenou, a to v rozsahu platném v Německu. Tento nárok činí nejméně 24 pracovních dnů za kalendářní rok.

Vyslaným zaměstnancům však nárok na dovolenou vzniká až po 6 měsících trvání zaměstnání. Výše příspěvku (zaměstnavatele) na dovolenou se řídí podle průměrné mzdy za uplynulých 13 týdnů. Dovolená se zaměstnancům poskytuje v daném kalendářním roce, v němž mají zaměstnanci tento nárok na dovolenou i čerpat, přičemž ve zvláštních odůvodněných případech je možné přenést nárok na nevyčerpanou dovolenou na první čtvrtletí následujícího kalendářního roku.

Další nároky týkající se dovolené mohou být sjednány individuálně v pracovní smlouvě nebo v kolektivní smlouvě. Například ve stavebnictví mají zaměstnanci úhrnný nárok na 30 dnů dovolené za kalendářní rok, přičemž nárok na jeden den dovolené zaměstnanci vzniká už po odpracování 12 dnů trvání zaměstnání. Zaměstnanci navíc obdrží od zaměstnavatele dodatečný příspěvek na dovolenou, který je proplácen z fondů příslušné sociální pokladny stavebnictví (Sozialkasse der Bauwirtschaft).

Ustanovení německé legislativy upravující dovolenou platí pro vyslané zaměstnance také v případě, když by byla výměra dovolené podle právních předpisů vysílajícího státu nižší. Zaměstnanec tudíž může tento nárok na dovolenou uplatnit i ve vysílajícím státu po ukončení svého vyslání, například tehdy, když došlo k ukončení vyslání před uplynutím kalendářního roku.

Mimo to se na vyslané zaměstnance vztahují státní svátky existující v zemi, do níž byli vysláni, nezávisle na tom, zdali jsou tyto svátky uznávány i ve vysílajícím státu.

9. Jak jsem pojištěn?

Pokud vyslání netrvá déle než 24 měsíců, jsou zaměstnanci zásadně nadále pojištěni ve vysílajícím státu. Zaměstnavatel je povinen před vysláním požádat příslušnou pojišťovnu, resp. nositele pojištění o vystavení dokladu o vyslání (dřívější osvědčení, resp. formulář E 101, od 1. 5. 2010 formulář A1), který

slouží jako doklad o tom, že vyslaný zaměstnanec ve vysílajícím státu odvádí příspěvky na sociální zabezpečení, resp. že tam jsou za něj odváděny. Díky osvědčení prostřednictvím formuláře A1 (resp. dřívějšího formuláře E 101, přičemž toto osvědčení je nadále platné až do uplynutí jeho platnosti) se na vyslaného zaměstnance nevztahuje povinnost účastnit se německého sociálního pojištění, přičemž ale zároveň nemůže uplatnit nárok na dávky německého sociálního pojištění (důchod, podpora v nezaměstnanosti atd.).

Dále je pro zaměstnance nezbytně nutné, aby měli evropský průkaz zdravotního pojištění. Tuto kartu pojištěnci obdrží od své zdravotní pojišťovny ve vysílajícím státu. Průkaz pojištěnce v podobě karty opravňuje pojištěné zaměstnance k čerpání zdravotní péče v cílovém členském státu, na jehož území byli vysláni.

10. Co se stane, když se utrpím pracovní úraz nebo když onemocním?

V případě úrazu nebo nemoci mají vyslaní zaměstnanci nárok na stejnou zdravotní péči včetně léků a zdravotních pomůcek, na kterou by měli v jejich situaci nárok i tuzemští zaměstnanci. Jedinou podmínkou je, že musí mít evropský průkaz zdravotního pojištění (viz bod 9).

Náhrada mzdy v případě nemoci se ale řídí legislativou vysílajícího státu. Totéž platí i pro nemocenské a pro peněžité dávky v případech pracovních úrazů a nemocí z povolání, tj. dávky nahrazující mzdu ušlou z důvodu pracovního úrazu anebo nemoci (z povolání). Tyto dávky se řídí vždy právem státu, v němž je vyslaný pracovník pojištěn.

11. Jak budou pojištěni moji rodinní příslušníci, pokud je vezmu s sebou?

Pokud rodinní příslušníci, kteří zaměstnance doprovázejí, nejsou sami výdělečně činní a ve vysílajícím státu se na ně vztahuje připojištění rodinných příslušníků, mají nárok na stejnou péči jako vyslaný zaměstnanec.

12. Co se stane, když otěhotním?

V případě, že zaměstnankyně vyslaná na území Německa otěhotní, vztahují se na ni německé ochranné předpisy, zejména ustanovení německého zákona na ochranu pracujících matek (Mutterschutzgesetz). Těhotné ženy mají podle německé legislativy právo na zvláštní ochranu. Vztahuje se to mj. na:

- ochranu před výpovědí,
- ochranu před fyzickým přetížením,
- zákaz práce v noci,
- lékařem nařízenou možnost omezení objemu práce až po uvolnění ze zaměstnání.

Vyslané těhotné zaměstnankyně mají v Německu nárok na zdravotní péči. Peněžitá pomoc v mateřství, rodičovský příspěvek a další finanční dávky se řídí právem toho státu, v němž je těhotná zaměstnankyně pojištěna, tj. zpravidla právem vysílajícího státu.

Jakmile se zaměstnankyně doví o svém těhotenství, měla by tuto skutečnost sdělit svému zaměstnavateli. Nelze ji k tomu nutit, ale v opačném případě by se tím vzdala ochrany, na níž má nárok.

13. Jakým způsobem dojde k ukončení vyslání?

Pro ukončení vyslání přicházejí v potaz zejména tyto důvody:

- uplynutí předpokládané doby trvání,
- ukončení předpokládaného projektu,
- odvolání se na smluvně sjednané právo zaměstnavatele stáhnout své zaměstnance,
- výpověď.

14. Co se stane, když dostanu nebo když dám výpověď?

Právní předpisy platné v případě výpovědi se řídí uplatnitelným právem, tj. právem obvyklého místa výkonu práce (detaily viz bod 2). V případě klasického vyslání ochranu před výpovědí zpravidla upravuje legislativa vysílajícího státu. Znamená to, že například pro polské zaměstnance vyslané na území Německa platí polské výpovědní doby na základě polské legislativy upravující ochranu před výpovědí, zatímco pro české zaměstnance platí české pracovní právo apod.

Pokud se však obvyklé místo výkonu práce zaměstnance nachází na území Německa, protože tento zaměstnanec byl svým polským, českým nebo jiným zaměstnavatelem zaměstnán pouze na dobu trvání jeho vyslání, je potřeba prostřednictvím porovnání obou dvou právních řádů zjistit, který z nich zajišťuje pro zaměstnance lepší postavení.

Pokud toto kritérium splňuje německá legislativa, uplatní se v daném případě německé právo, a ne příslušná česká nebo polská legislativa upravující ochranu před výpovědí.

Specifická ustanovení platí ohledně nákladů, které mohou vzniknout z důvodu předčasného ukončení vyslání. Pokud dá výpověď zaměstnanec a pokud je zároveň ve smlouvě o jeho vyslání upravena možnost vymáhání nákladů při předčasném ukončení vyslání, může výše částky, kterou je zaměstnanec popř. povinen uhradit, činit nanejvýš jednu měsíční mzdu. Nese-li odpovědnost za předčasné ukončení vyslání zaměstnavatel, hradí také náklady spojené se stažením zaměstnanců.

15. Kde budu platit daně?

Neexistuje jednotná právní úprava, platná pro všechny zaměstnance vyslané na území SRN z jiných států EU. Mezi Německem a jednotlivými členskými státy EU ale existují dvoustranné smlouvy, jejichž účelem je zabránit dvojímu zdanění a podle nichž jsou daně odváděny buďto v zemi bydliště zaměstnance, nebo v místě výkonu práce během jeho vyslání. Bližší údaje Vám může poskytnout příslušné poradenské pracoviště (viz dále).

16. Kdo zastupuje mé zájmy? Kde mohu získat poradenství?

Podle článku 5 směrnice EU o vysílání pracovníků je úkolem členských států zajistit, aby pracovníkům/zaměstnancům a/nebo jejich zástupcům byly k dispozici vhodné postupy pro plnění povinností stanovených touto směrnicí.

Další informace Vám poskytne Německá konfederace odborových svazů DGB a její členské odborové svazy v Berlíně, Braniborsku a v Sasku, ale také v Berlíně zřízené Poradenské pracoviště pro vyslané pracovníky/zaměstnance a přeshraniční partnerství EURES-TriRegio s působností pro trh práce v severočesko-sasko-dolnoslezském trojzemí.

Poradenská kancelář pro vyslané zaměstnance Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte

Bettina Wagner, Dr. Marta Böning

DGB-Haus

Keithstraße 1–3

10787 Berlin

Telefon: +49 (0) 30 21240-145

Fax: +49 (0) 30 21240-116

Místnost: 214

E-Mail: beratung-eu@dgb.de

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



Arbeit und Leben e.V.

Landesarbeitsgemeinschaft Berlin

Občanské sdružení „Arbeit und Leben e.V.“ („Práce a život“)

Zemské pracovní sdružení Berlín

Přeshraniční partnerství EURES-TriRegio **Grenzüberschreitende Arbeitsmarktpartner-** **schaft EURES-TriRegio**

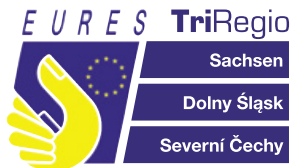
Koordinátor: Sebastian Klähn

Schützenplatz 14
01067 Dresden

Telefon: +49 (0) 351 86 33 116

Fax: +49 (0) 351 86 33 158

E-Mail: sebastian.klaehn@dgb.de



Internetová stránka partnerství EURES-TriRegio s informacemi o pracovním právu, sociálním zabezpečení a s kontaktními údaji organizací a osob poskytujících informace a poradenství pro přeshraniční pracovníky: www.eures-triregio.eu

V severočesko-sasko-dolnoslezském trojzemí v současnosti působí celkem 16 poradkyň a poradců EURES, včetně jednoho odborového poradce EURES zaměstnaného u polského odborového svazu Solidarita – NSZZ „Solidarność“.



NSZZ „Solidarność“

Waldemar Lisowski, poradce EURES

ul. 1. Maja 25, 58-500 Jelenia Góra

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



Region DGB Východní Sasko

Matthias Klemm

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

Telefon: +49 (0) 35 91 420 42; E-Mail: matthias.klemm@dgb.de

Odborové svazy

Odborové svazy v severočesko-sasko-dolnoslezském trojzemí



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



DGB

Bezirk Sachsen (Obvod DGB Sasko)

Schützenplatz 14, 01067 Dresden

www.sachsen.dgb.de

Členské odborové svazy Německého svazu odborů DGB, působící na území Saska:



OS stavebnictví, zemědělství a životního prostředí

Region Sasko-Anhaltsko, Durynsko, Sasko

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt

Region Sachsen-Anhalt, Thüringen, Sachsen

Ritzenbergstraße 3, 01067 Dresden

Telefon: (0351) 492 99-10

Fax: (0351) 492 99-12

www.igbau.de



OS hornictví, chemie a energetiky

Zemský obvod Severovýchod

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



OS výchovy a vědy

Zemské sdružení Sasko

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



OS pracovníků v kovoprůmyslu

Obvod Berlín–Braniborsko-Sasko

Industriegewerkschaft Metall

Bezirk Berlin-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



OS pracovníků v potravinářském průmyslu a gastronomii

Zemský obvod Východ

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



OS policie

Zemský obvod Sasko

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



OS železnic a dopravy

Servisní kancelář Drážďany

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft

Servicebüro Dresden

Budapester Straße 31, 01069 Dresden

Tel.: (0351) 877 73 11

Fax: (0351) 877 73 20

www.evg-online.org



Sdružený OS služeb ver.di

Zemský obvod Sasko, Sasko-Anhaltsko, Durynsko

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

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

Odborové svazy v Berlíně a v Braniborsku



DGB

Bezirk Berlin-Brandenburg

(Obvod DGB Berlín-Braniborsko)

Keithstraße 1–3, 10787 Berlin

www.berlin-brandenburg.dgb.de

Členské odborové svazy působící na území spolkových zemí Berlín a Braniborsko



OS stavebnictví, zemědělství a životního prostředí

Region Berlín-Braniborsko

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt

Region Berlin-Brandenburg

Keithstraße 1–3, 10787 Berlin

Telefon: (030) 206 20-661

Fax: (030) 206 20-666

Obvodní sdružení Berlín

Bezirksverband Berlin

Keithstraße 1–3, 10787 Berlin

Telefon: (030) 206 20-60

Fax: (030) 206 20-666

www.igbau.de

Další informace pro zaměstnance ve stavebnictví jsou k dispozici v různých jazycích na adrese tzv. sociální pokladny stavebního hospodářství: www.soka-bau.de



OS pracovníků v kovoprůmyslu
Obvod Berlín–Braniborsko-Sasko
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

Kancelář Berlín

Verwaltungsstelle Berlin

Alte Jakobstraße 149, 10969 Berlin

Telefon: (030) 25 37 50-0

Fax: (030) 25 37 50-200

www.berlin.igmetall.de



OS výchovy a vědy

Zemské sdružení Berlín

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

Zemské sdružení Braniborsko

Landesverband Brandenburg

Alleestraße 6A, 14469 Potsdam

Telefon: (0331) 27 184-0

Fax: (0331) 27 184-30

www.gew-brandenburg.de



OS pracovníků v potravinářském průmyslu a gastronomii

Zemský obvod Východ

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

Landesbezirk Ost

Gotzkowskystraße 8, 10555 Berlin

Telefon: (030) 39 99 15-0

Fax: (030) 3 91 20 30

Region Berlín/Postupim

Region Berlin/Potsdam

Gotzkowskystraße 8, 10555 Berlin

Telefon: (030) 39 99 15-0

Fax: (030) 39 99 15-32

www.ngg-ost.de



OS železnic a dopravy

Servisní kancelář Severovýchod

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



OS policie

Zemský obvod Berlín

Gewerkschaft der Polizei

Landesbezirk Berlin

Kurfürstenstraße 112, 10787 Berlin

Telefon: (030) 21 00 04-0

Fax: (030) 21 00 04-29

Zemský obvod Braniborsko

Landesbezirk Brandenburg

Rudolf-Breitscheid-Straße 64, 14482 Potsdam

Telefon: (0331) 747 32-0

Fax: (0331) 747 32-99

www.gdp-berlin.de



OS hornictví, chemie a energetiky

Zemský obvod Severovýchod

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



Sdružený OS služeb ver.di

Zemský obvod Berlín-Braniborsko

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/>

