

Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit ab dem 01.05.2011

Welche Beschränkungen gelten bis 30.04.2011?

Am 1. Mai 2004 sind der Europäischen Union zehn neue Mitgliedstaaten beigetreten (Estland, Lettland, Litauen, Malta, Ungarn, Polen, Slowenien, die Slowakische Republik, die Tschechische Republik und Zypern). Am 1. Januar 2007 sind Bulgarien und Rumänien der Europäischen Union beigetreten.

Die alten EU-Mitgliedstaaten konnten maximal sieben Jahre, nach dem Modell "2 + 3 + 2" Jahre, von Übergangsregelungen bei der Arbeitnehmerfreizügigkeit für Staatsangehörige der neuen Mitgliedstaaten (mit Ausnahme von Malta und Zypern) Gebrauch machen. Nach dem gleichen Modell konnten auch im Bereich der Dienstleistungsfreiheit Übergangsregelungen eingeführt werden.

Deutschland hat die Übergangsregelung ab dem 1. Mai 2004 für alle drei Phasen für die entsprechenden acht zum 1. Mai 2004 in die Europäische Union eingetretenen Staaten in Anspruch genommen. Eine weitere Verlängerung der Beschränkung über den 30. April 2011 hinaus ist nicht möglich. Die Übergangsregelungen schließen die Beschäftigung von Arbeitnehmern aus Polen und Tschechien aber nicht komplett aus, z.B. können Hochschulabsolventen bereits ohne Vorrangprüfung in Sachsen arbeiten.

Für die am 1. Januar 2007 beigetretenen Staaten Rumänien und Bulgarien wurden die Beschränkungen der Zweiten Phase bis zum 31. Dezember 2011 verlängert.

Die Dienstleistungsfreiheit ist im Unterschied zu der Arbeitnehmerfreizügigkeit nur teilweise eingeschränkt. In Deutschland beschränkt sich die Übergangsregelung auf bestimmte Sektoren (das Baugewerbe einschließlich verwandter Wirtschaftszweige, den Bereich der Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln sowie der Tätigkeit von Innendekorateuren). Sogenannte "Ein-Personen-Unternehmen" genießen jedoch bereits uneingeschränkte Dienstleistungsfreiheit. D.h., dass das Recht auf Dienstleistungsfreiheit alle natürlichen Personen in Anspruch nehmen können, die selbst die Dienstleistung erbringen und dabei kein weiteres Personal einsetzen.

Wer darf ab 1. Mai 2011 in Sachsen arbeiten?

Ab dem 01.05.2011 ist es jedem EU-Bürger, mit Ausnahme Bürgern Rumäniens und Bulgariens, möglich, in Sachsen zu arbeiten. Für die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Sachsen ist keine Arbeitserlaubnis mehr notwendig und damit entfällt auch die Vorrangprüfung. Grundsätzlich genießen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte aus den EU-Ländern die gleichen Rechte und Pflichten wie sächsische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie fallen unter das deutsche Arbeitsrecht und in die Zuständigkeit der deutschen Sozialversicherung.

Bei der Erbringung grenzüberschreitender Dienstleistungen ist die Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab dem 01.05.2011 in alle Branchen möglich. Bei der Arbeitnehmerüberlassung wird das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz auf inländische und ausländische Unternehmen gleichermaßen angewandt (siehe unten).

Wie viele Beschäftigte aus Polen und Tschechien werden nach Sachsen kommen?

Es gibt keine verlässlichen Aussagen darüber, wie viele Arbeitsuchende aus Polen und Tschechien von den neuen Möglichkeiten Gebrauch machen werden. Die bereits seit geraumer Zeit bestehende Möglichkeit, als Grenzgänger in Sachsen zu arbeiten, wurde nur in geringem Maße von tschechischen oder polnischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern genutzt.

Für eine steigende Mobilität im Grenzraum sprechen insbesondere das nach wie vor bestehende Lohngefälle sowie die aufgrund der Wirtschaftskrise gestiegene Arbeitslosigkeit und verschlechterte Arbeitsbedingungen in Polen und Tschechien. Dagegen sprechen fehlende Sprachkenntnisse der Arbeitsuchenden, vergleichsweise niedrige Löhne und geringe Zahl offener Stellen in Sachsen sowie steigender Fachkräftebedarf in Polen und Tschechien. Zu einer Zunahme könnte es insbesondere bei der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen mit entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie bei der grenzüberschreitenden Arbeitnehmerüberlassung kommen.



Welche Arbeits- und Entlohnungsbedingungen gelten für Beschäftigte aus Polen und Tschechien?

Die Gewerkschaften in Europa und im Dreiländereck fordern, dass die am Arbeitsort geltenden Arbeits- und Entlohnungsbedingungen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, egal welcher Herkunft, gelten müssen. Je nach Form der Arbeitnehmermobilität ist dies in Sachsen sichergestellt – oder noch nicht!

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte aus Polen und Tschechien, die einen Arbeitsvertrag mit einem Arbeitgeber mit Sitz in Sachsen abgeschlossen haben, fallen gemäß dem Arbeitsortsprinzip unter das deutsche Arbeitsrecht und Sozialversicherungssystem. Dies gilt auch für Grenzgänger (Beschäftigte, die in einem Land arbeiten und in einem anderen Land wohnen).

Entsandte Arbeitnehmer, die nur für eine bestimmte Zeit zur Erbringung einer Dienstleistung von ihrem Arbeitgeber nach Sachsen entsandt wurden, fallen unter das Arbeitsrecht ihres Herkunftslandes, zugleich sind aber Mindestarbeitsbedingungen aufgrund von Rechts- oder Verwaltungsvorschriften (z.B. Mindestentgelt, Mindesturlaub, Höchstarbeitszeit) sowie in bestimmten Branchen tarifvertragliche Regelungen, insbesondere Mindestlöhne, zwingend einzuhalten.

Leiharbeiter haben grundsätzlich Anspruch auf die gleichen Arbeitsbedingungen, einschließlich des Arbeitsentgelts, wie vergleichbare Arbeitnehmer des Entleihers (Gleichstellungsgrundsatz). Davon kann durch die Anwendung eines einschlägigen Tarifvertrages abgewichen werden. Damit keine ausländischen Leiharbeitsverträge zur Geltung kommen, wurde mit dem ab 1. Mai 2011 in Deutschland geltenden Mindestlohn eine untere Haltegrenze eingezogen. Dieser beträgt pro Stunde im Westen und Berlin 7,79 Euro und in Ostdeutschland 6,68 Euro.

Was ändert sich bei der grenzüberschreitenden Arbeitnehmerüberlassung?

Die grenzüberschreitende Leiharbeit ist bereits seit 1. Mai 2004 grundsätzlich zulässig. Diese war jedoch dadurch eingeschränkt, dass für ausländische Unternehmen zusätzlich zu den Vorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes nur Leiharbeiter grenzüberschreitend eingesetzt werden konnten, die die Staatsangehörigkeit eines „alten“ EU-Mitgliedsstaates oder bereits eine Arbeitsgenehmigung für Deutschland besaßen (z.B. konnte ein polnischer Verleiher mit Verleiherlaubnis nach dem deutschen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz einen französischen Staatsbürger in ein sächsisches Unternehmen verleihen, in der Regel aber keinen polnischen Staatsbürger). Allein für die Aufnahme der grenzüberschreitenden Zeitarbeit wurde keine Arbeitsgenehmigung-EU erteilt.

Ab dem 1. Mai 2011 werden die arbeitsgenehmigungsrechtlichen Einschränkungen bezüglich der Leiharbeiter nicht mehr gelten, da keine Arbeitsgenehmigung mehr notwendig ist. Es gilt alleine das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Die ausländischen Verleiher benötigen nach wie vor die obligatorische Verleiherlaubnis, die wie gehabt die zuständige Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit erteilt. Für polnische Zeitarbeitsfirmen ist dies die Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen, für tschechische Zeitarbeitsfirmen die Regionaldirektion Sachsen der BA. Zu beachten ist weiterhin das Verbot der Arbeitnehmerüberlassung in die Bauindustrie.

Was ändert sich bei der Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern?

Die Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit bereits grundsätzlich zulässig. Ab 1. Mai 2011 werden die derzeit noch bestehenden branchenbezogenen Einschränkungen aufgehoben. Da diese Branchen über Mindestlöhne nach dem Entsendegesetz verfügen, müssen sich ausländische Dienstleistungserbringer an diese Arbeitsortsregelungen halten. Grundsätzlich müssen in Deutschland tätige Unternehmen mit ausländischen Beschäftigten und/oder ausländische Unternehmen die in Deutschland unter die Branchen des Entsendegesetzes fallen, Meldepflichten nachkommen.

Wer kontrolliert die Einhaltung der Arbeitsbedingungen und Mindestlöhne in Deutschland?

Die Kontrolle der Einhaltung der Arbeitsbedingungen und für allgemeinverbindlich erklärten Mindestlöhne erfolgt durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit des deutschen Zolls. Arbeitgeber, Verleiher, Entleiher, Auftraggeber und Arbeitnehmer sind zur Mitwirkung verpflichtet. Fällt die Branche unter das Entsendegesetz, besteht bei der Beschäftigung von Ausländern bzw. bei der Tätigkeit von Unternehmen aus dem Ausland Anmeldepflicht. Am Arbeitsort sind zahlreiche Dokumente zum Nachweis der Einhaltung der Arbeitsbedingungen und Mindestlöhne, zur Sozialversicherung, zum Umfang der Arbeit etc. mitzuführen bzw. bereitzuhalten. In einigen Branchen gibt es Bündnisse zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung zwischen dem Zoll, den zuständigen Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen (z.B. Gebäudereinigung, Fleischindustrie, Transport).

Wo gibt es weitere Informationen?

Gewerkschaftsmitglieder erhalten Informations- und Beratungsleistungen bei ihrer Gewerkschaft. Spezifische Informationen und Kontaktdaten zu den Gewerkschaften sowie Ansprechpartnern der Arbeitsverwaltungen im Dreiländereck in deutscher, tschechischer und polnischer Sprache unter www.eures-triregio.eu und www.sachsen.dgb.de

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.

Volný pohyb pracovníků a služeb v EU od 1. 5. 2011

Jaká omezení platí do 30. 4. 2011?

1. května 2004 k Evropské unii přistoupilo deset členských států (Česká republika, Estonsko, Kypr, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Malta, Polsko, Slovensko a Slovinsko). 1. ledna 2007 k Evropské unii přistoupilo Bulharsko a Rumunsko.

Staré členské státy měly možnost uplatnit v oblasti volného pohybu pracovníků vůči státním příslušníkům nových členských států (s výjimkou Kypru a Malty) přechodná období v trvání nanejvýš sedmi let, a sice podle modelu "2+3+2 roky". Podle téhož modelu měly možnost zavést přechodná období i v oblasti volného pohybu služeb.

Ve vztahu vůči zmíněným osmi novým členským státům Německo s platností od 1. května 2004 uplatnilo všechny tři etapy přechodných období. Další prodloužení uplatňovaných omezení na období po 30. dubnu 2011 už není možné. Přechodná opatření však možnost zaměstnávání pracovníků z ČR a Polska nevyklučují úplně. Např. vysokoškolští absolventi už v Sasku mohou pracovat, aniž by se nejdříve muselo prověřovat, zdali lze dané pracovní místo obsadit uchazečem s přednostním nárokem (tj. občanem SRN nebo některého z členských států EU, jichž se přechodná období netýkají, nebo jejich rodinnými příslušníky).

Pro Rumunsko a Bulharsko jakožto státy přistoupivší k EU 1. ledna 2007 byla druhá etapa omezení prodloužena do 31. prosince 2011.

Na rozdíl od volného pohybu pracovníků je volný pohyb služeb omezen jen částečně. Přechodná období jsou v Německu omezena jen na určité sektory (stavebnictví včetně souvisejících oborů, oblast čištění budov, zařízení a dopravních prostředků a činnosti v oblasti dekorace interiérů). Pro tzv. "samostatně podnikající fyzické osoby" platí už i v současnosti neomezený volný pohyb služeb. Znamená to tudíž, že právo na volný pohyb služeb mohou využít všechny fyzické osoby, které jsou poskytovateli služeb a zároveň nenasazují žádný další personál.

Kdo smí pracovat v Sasku od 1. května 2011?

Od 1. 5. 2011 mají všichni občané EU s výjimkou občanů Rumunska a Bulharska možnost pracovat na území Saska. Pro nástup do zaměstnání zakládajícího (povinnou) účast na sociálním pojištění na území Saska už není potřebné žádné pracovní povolení, a tudíž odpadá také prověrka, zdali lze dané volné pracovní místo obsadit uchazečem s přednostním nárokem. Zásadně platí, že občané EU vykonávající zaměstnání zakládající povinnou účast na sociálním pojištění mají stejná práva a povinnosti jako zaměstnanci, kteří jsou občany Saska. Vztahuje se na ně německé pracovní právo a příslušnost německého sociálního pojištění.

V rámci přeshraničního poskytování služeb je vysílání zaměstnanců od 1. 5. 2011 možné ve všech odvětvích. V případech dočasného přidělování zaměstnanců se ustanovení zákona SRN o dočasném přidělování zaměstnanců na komerčním základě uplatňují nejen na tuzemské (německé), ale rovněž na zahraniční firmy (viz níže).

Kolik zaměstnanců přijde do Saska z ČR a Polska?

Neexistují žádné spolehlivé předpovědi o tom, kolik uchazečů o zaměstnání z ČR a Polska využije této nové možnosti. Možnost pracovat na území Saska v postavení přeshraničního pracovníka, která existuje už delší dobu, čeští anebo polští zaměstnanci dosud využívali jen v malé míře.

Ve prospěch domněnky o nárůstu mobility v pohraničí hovoří jednak zejména nadále existující značné rozdíly v mzdové úrovni, ale i zvýšená nezaměstnanost a zhoršené pracovní podmínky v důsledku hospodářské krize v ČR a Polsku. Proti této domněnce ovšem hovoří jednak nedostatečná jazyková vybavenost uchazečů o zaměstnání, poměrně nízké mzdy a malý počet volných pracovních míst v Sasku a rostoucí potřeba kvalifikované pracovní síly v ČR i Polsku. K určitému nárůstu by mohlo dojít zejména v oblasti přeshraničního poskytování služeb prostřednictvím vyslaných pracovníků/zaměstnanců, ale i v oblasti přeshraničního dočasného přidělování zaměstnanců.

Jaké pracovní a mzdové podmínky platí pro zaměstnance z ČR a Polska?

Požadavkem odborových svazů v Evropě i v severočesko-dolnoslezsko-saském trojzemí je, aby pracovní a mzdové podmínky platné v místě výkonu práce nutně platily pro všechny zaměstnance nezávisle na jejich původu. Závisle na formě mobility pracovníků to už je na území Saska zajištěno, nebo v některých případech stále ještě ne!

Na zaměstnance z ČR a Polska, kteří se povinně účastní sociálního pojištění a kteří mají uzavřenou pracovní smlouvu se zaměstnavatelem se sídlem na území Saska, se na základě principu místa výkonu práce vztahuje německé pracovní právo i systém sociálního pojištění. Totéž platí pro přeshraniční pracovníky, tzv. pendlery (zaměstnanci, kteří pracují v jednom státě a bydlí v jiném státě).

Na vyslané pracovníky/zaměstnance, kteří byli zaměstnavatelem vysláni na území Saska pouze na určitou dobu za účelem poskytnutí služby, se vztahuje pracovní právo země jejich původu, přičemž musí být zároveň nutně dodržovány minimální pracovní podmínky vyplývající z právních a správních předpisů (např. minimální výše odměny za práci, minimální délka dovolené, maximální délka pracovní doby) a v některých odvětvích také ustanovení kolektivních smluv, zejména minimální mzdy.

Agenturní zaměstnanci mají zásadně nárok na stejné pracovní podmínky včetně odměňování jako srovnatelní zaměstnanci uživatele (zásada rovného postavení). Odchýlení od této zásady je možné na základě uplatnění relevantní kolektivní smlouvy. S cílem zabránit uplatňování zahraničních kolektivních smluv z oblasti agenturního zaměstnávání na území Německa byl zaveden dolní limit v podobě minimální mzdy platné na celém území SRN s účinností od 1. května 2011. Její výše činí 7,79 EUR za hodinu v západních spolkových zemích vč. Berlína a 6,68 EUR na území východních spolkových zemí.

Co se změní při přeshraničním dočasném přidělování zaměstnanců?

Přeshraniční dočasné přidělování agenturních zaměstnanců je zásadně přípustné už od 1. května 2004, avšak s jistým omezením spočívajícím v tom, že pro zahraniční firmy kromě ustanovení zákona SRN o dočasném přidělování zaměstnanců na komerčním základě platila i podmínka, že přeshraničně nasazení mohli být pouze ti agenturní zaměstnanci, kteří buďto byli státními příslušníky některého ze „starých“ členských států EU, nebo kteří už měli pracovní povolení pro území Německa (např. polská agentura práce s povolením pro dočasné přidělování zaměstnanců podle příslušného německého zákona mohla saskému podniku-uživateli dočasně přidělit francouzského občana, ale zpravidla nikoliv polského občana). Pouze za účelem přeshraničního dočasného přidělování zaměstnanců se doposud v Německu pracovní povolení pro občany nových členských států EU neudělovala.

Od 1. května 2011 už legislativní omezení upravující udělování povolení k zaměstnání pro agenturní zaměstnance platit nebudou, protože povinnost pracovního povolení už zcela odpadá. Pro tuto oblast už platí pouze zákon SRN o dočasném přidělování zaměstnanců na komerčním základě, podle něhož potřebují zahraniční poskytovatelé (tj. agentury práce) i nadále povolení pro dočasné přidělování zaměstnanců vystavené příslušným regionálním ředitelstvím Spolkové agentury práce SRN. Pro polské agentury práce to je Regionální ředitelství Severní Porýní-Vestfálsko, pro české agentury práce Regionální ředitelství Sasko Spolkové agentury práce SRN. Navíc je i nadále potřeba respektovat zákaz dočasného přidělování zaměstnanců v odvětví stavebnictví.

Co se změní při vysílání pracovníků?

Vysílání pracovníků/zaměstnanců je už v rámci volného pohybu služeb zásadně přípustné. Od 1. května 2011 budou zrušena zatím ještě existující omezení pro určitá odvětví. Jelikož podle zákona SRN o vysílání zaměstnanců v těchto odvětvích platí minimální mzdy, musí i zahraniční poskytovatelé služeb dodržovat tato ustanovení platná v místě výkonu práce. Zásadně platí, že na firmy působící na území Německa se zahraničními zaměstnanci a/nebo na zahraniční firmy působící v odvětví, které v Německu upravuje zákon SRN o vysílání pracovníků, se vztahuje nahlašovací povinnost.

Kdo v Německu kontroluje dodržování pracovních podmínek a minimálních mezd?

Kontrolu dodržování pracovních podmínek a minimálních mezd na základě kolektivních smluv se závazností rozšířenou na všechny zaměstnavatele v daném odvětví provádí zvláštní útvar německé celní správy s názvem „Finanční kontrola práce načerno“ (Finanzkontrolle Schwarzarbeit). Zaměstnavatelé, poskytovatelé a uživatelé agenturního zaměstnávání, objednatelé/odběratelé i zaměstnanci jsou povinni poskytnout součinnost. Spadá-li dané odvětví do oblasti účinnosti zákona SRN o vysílání zaměstnanců, existuje v případech zaměstnávání cizinců, resp. v případech činnosti zahraničních firem nahlašovací povinnost. V místě výkonu práce musí být k dispozici četné dokumenty dokládající dodržování pracovních podmínek a minimálních mezd, účast na sociálním pojištění, rozsah vykonávané práce apod. V některých odvětvích existují tzv. aliance pro potírání nelegálního zaměstnávání, v nichž spolupracují celní orgány s příslušnými odborovými svazy a organizacemi zaměstnavatelů (např. úklid a čištění budov, masný průmysl, doprava/přeprava).

Kde lze získat další informace?

Členové odborů obdrží informace a poradenství u svého odborového svazu. Specifické informace a kontaktní údaje o jednotlivých odborových svazech, ale i o kontaktních osobách v rámci veřejných služeb zaměstnanosti v severočesko-dolnoslezsko-saském trojzemí najdete v českém, německém a polském jazyce na adresách www.eures-triregio.eu a www.sachsen.dgb.de

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.

Swobodny przepływ pracowników i swoboda świadczenia usług od dnia 01.05.2011

Jakie ograniczenia obowiązują do 30.04.2011?

W dniu 1 maja 2004 r. do Unii Europejskiej przystąpiło dziesięć nowych państw członkowskich (Polska, Estonia, Łotwa, Litwa, Malta, Węgry, Słowenia, Słowacja, Czechy i Cypr). W dniu 1 stycznia 2007 r. do Unii Europejskiej przystąpiły Bułgaria i Rumunia.

Stare państwa członkowskie UE zgodnie z modelem "2 + 3 + 2" mogły skorzystać z maksymalnie siedmiu lat regulacji przejściowych w swobodnym przepływie pracowników dla obywateli nowych państw członkowskich (za wyjątkiem Malty i Cypru). Według tego samego modelu można było wprowadzić też regulacje przejściowe w zakresie swobodnego świadczenia usług.

Od dnia 1 maja 2004 r. Niemcy skorzystały z wszystkich trzech faz regulacji przejściowych dla ośmiu państw, które przystąpiły do Unii Europejskiej w dniu 1 maja 2004 r. Dalsze przedłużenie tego ograniczenia po dniu 30 kwietnia 2011 r. nie jest możliwe. Jednak regulacje przejściowe nie wykluczały kompletnie zatrudniania pracowników z Polski i Czech, np. absolwenci wyższych uczelni mogli już pracować w Saksonii bez badania pierwszeństwa w dostępie do rynku pracy.

Dla Rumunii i Bułgarii, które przystąpiły do UE w dniu 1 stycznia 2007 r., przedłużono ograniczenia w drugiej fazie do dnia 31 grudnia 2011 r.

Swoboda świadczenia usług w przeciwieństwie do swobody przepływu pracowników jest ograniczona tylko częściowo. W Niemczech regulacja przejściowa ogranicza się do określonych branż (budownictwo łącznie z pokrewnymi gałęziami gospodarki, sprzętanie przemysłowe oraz działalność dekoratorów wnętrz). Tak zwane „przedsiębiorstwa jednoosobowe” korzystają już jednak z nieograniczonej swobody świadczenia usług. To znaczy, że z prawa do swobodnego świadczenia usług mogą korzystać wszystkie osoby fizyczne, które same wykonują usługę i nie wykorzystują do tego dalszego personelu.

Kto po 1 maja może pracować w Saksonii?

Od 01.05.2011 każdy obywatel UE, za wyjątkiem obywateli Bułgarii i Rumunii, ma możliwość pracy w Saksonii. Do zatrudnienia podlegającego obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu nie potrzebne jest już w Saksonii żadne pozwolenie na pracę i tym samym nie ma już też sprawdzania pierwszeństwa w dostępie do rynku pracy. Co do zasady pracownicy z ubezpieczeniem społecznym z krajów unijnych korzystają z tych samych praw i obowiązków, co pracownicy saksońscy. Podlegają oni niemieckiemu prawu pracy i kompetencjom niemieckiego ubezpieczenia społecznego.

Jeśli chodzi o świadczenie usług transgranicznych, to po 01.05.2011 możliwe jest delegowanie pracowników we wszystkich branżach. W odniesieniu do użyczania pracowników, Ustawa o użyczeniu pracowników ma w równym stopniu zastosowanie do przedsiębiorstw krajowych jak i zagranicznych (patrz poniżej).

Ilu pracowników z Polski i Czech przybędzie do Saksonii?

Nie ma pewnych szacunków co do tego, ilu poszukujących pracy z Polski i Czech skorzysta z nowych możliwości. Istniejąca już od dłuższego czasu możliwość pracy jako pracownik przygraniczny w Saksonii była wykorzystywana przez pracowników polskich czy czeskich tylko w niewielkim stopniu.

Za rosnącą mobilnością na pograniczu przemawia w szczególności nadal istniejąca różnica zarobków oraz większe bezrobocie i gorsze warunki pracy w Polsce i w Czechach wskutek kryzysu gospodarczego. Przeciw przemawia brak znajomości języka poszukujących pracy, porównywalnie niskie płace i mała liczba wolnych miejsc pracy w Saksonii oraz rosnące zapotrzebowanie na fachowców w Polsce i Czechach. Wzrost może nastąpić szczególnie w zakresie transgranicznego świadczenia usług z delegowanymi pracownikami oraz transgranicznego użyczania pracowników.

Jakie warunki pracy i płacy obowiązują dla pracowników z Polski i Czech?

Związki zawodowe w Europie i na Trójstyku postulują, by warunki pracy i płacy obowiązujące w miejscu wykonywania pracy musiały obowiązywać wszystkich pracowników, niezależnie od pochodzenia. W zależności od formy mobilności pracowniczej jest to w Saksonii zapewnione – lub też jeszcze nie!

Zatrudnieni podlegający obowiązkowi ubezpieczenia społecznego z Polski i Czech, którzy zawarli umowę o pracę z pracodawcą z siedzibą w Saksonii, podlegają zgodnie z zasadą miejsca wykonywania pracy niemieckiemu prawu pracy i niemieckiemu systemowi ubezpieczeń społecznych. Dotyczy to również pracowników przygranicznych (pracownicy pracujący w jednym, a mieszkający w innym kraju).

Pracownicy delegowani, którzy tylko na pewien określony czas zostali oddelegowani przez swego pracodawcę do wykonania usługi w Saksonii, podlegają pod prawo pracy swego kraju pochodzenia, równocześnie należy jednak koniecznie przestrzegać minimalnych warunków pracy z tytułu przepisów prawa i przepisów administracyjnych (np. minimalne wynagrodzenie, minimalny wymiar urlopu, maksymalny czas pracy) oraz w pewnych branżach regulacji układów zbiorowych pracy, w szczególności płac minimalnych.

Pracownikom tymczasowym co do zasady przysługują te same warunki pracy, łącznie z wynagrodzeniem za pracę, jak porównywalnym pracownikom użytkownika (zasada równego traktowania). Odmienne zapisy może zawierać właściwy układ zbiorowy pracy. Aby nie miały zastosowania zagraniczne układy zbiorowe pracy tymczasowej, od dnia 1 maja 2011 r. wyznaczono dolną granicę płacom minimalnym obowiązującym w Niemczech. Stawki te wynoszą na zachodzie i w Berlinie 7,79 euro a we wschodnich Niemczech 6,68 euro za godzinę.

Co zmienia się w przypadku transgranicznego użyczenia pracowników?

Transgraniczna praca tymczasowa jest zasadniczo dopuszczalna już od 1 maja 2004 r. Była ona jednak ograniczona zapisem, że zagraniczne przedsiębiorstwa dodatkowo do przepisów Ustawy o użyczeniu pracowników mogły transgranicznie wykorzystywać tylko pracowników tymczasowych, którzy posiadali obywatelstwo „starego” państwa unijnego lub już posiadali pozwolenie na pracę na Niemcy (np. polska firma użyczająca z pozwoleniem na użyczenie mogła zgodnie z niemiecką Ustawą o użyczeniu pracowników wynająć saksońskiemu przedsiębiorstwu obywatela francuskiego, ale z reguły nie obywatela polskiego). Nie udzielano pozwolenia na pracę tylko dla podjęcia transgranicznej pracy tymczasowej.

Od dnia 1 maja 2011 r. nie będą już obowiązywać ograniczenia związane z pozwoleniem na pracę dla pracowników tymczasowych, ponieważ pozwolenia na pracę nie są już konieczne. Obowiązuje wyłącznie Ustawa o użyczeniu pracowników. Zagraniczni użyczający nadal potrzebują obowiązkowego zezwolenia na użyczenie, którego jak dotychczas udziela właściwa dyrekcja regionalna Federalnej Agencji Pracy (BA). Dla polskich firm pracy tymczasowej jest to Dyrekcja Regionalna Nadrenia Północna-Westfalia, a dla czeskich agencji pracy tymczasowej Saksońska Dyrekcja Regionalna (BA). Należy w dalszym ciągu pamiętać o zakazie użyczenia pracowników w budownictwie.

Co zmienia się przy delegowaniu pracowników?

Delegowanie pracowników jest zasadniczo dopuszczalne w ramach swobody świadczenia usług. Od dnia 1 maja 2011 r. zniesione zostają istniejące jeszcze teraz ograniczenia branżowe. Ponieważ branże te posiadają płace minimalne zgodnie z Ustawą o delegowaniu, zagraniczni usługodawcy muszą przestrzegać tych regulacji w miejscu wykonywania pracy. Co do zasady przedsiębiorstwa działające w Niemczech z zagranicznymi pracownikami i/lub zagraniczne przedsiębiorstwa zaliczające się w Niemczech do branż Ustawy o delegowaniu, muszą spełnić obowiązek zgłoszenia.

Kto kontroluje w Niemczech przestrzeganie warunków pracy i płac minimalnych?

Kontroli przestrzegania warunków pracy oraz płac minimalnych uznanych za powszechnie obowiązujące dokonuje Kontrola Finansowa Pracy na Czarno (Finanzkontrolle Schwarzarbeit) niemieckiego Urzędu Celnego. Pracodawcy, użyczający, użytkownicy, zleceniodawcy i pracownicy są zobowiązani do współdziałania. Jeżeli branża podlega Ustawie o delegowaniu, istnieje obowiązek zgłoszenia w przypadku zatrudniania cudzoziemców lub w przypadku działalności przedsiębiorstwa z zagranicy. W miejscu pracy należy mieć przy sobie liczne dokumenty udowadniające przestrzeganie warunków pracy i płac minimalnych, dotyczące ubezpieczenia społecznego, zakresu pracy itp. W niektórych branżach istnieją sojusze na rzecz zwalczania nielegalnego zatrudnienia między Urzędem Celnym, właściwymi związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców (np. sprzętanie przemysłowe, przemysł mięsny, transport).

Gdzie znaleźć dalsze informacje?

Związkowcy mogą korzystać z informacji i doradztwa swojego związku zawodowego. Specyficzne informacje i dane kontaktowe związków zawodowych oraz osób kontaktowych służb zatrudnienia na Trójstyku w języki polskim, niemieckim i czeskim znajdziesz pod adresem www.eures-triregio.eu i www.sachsen.dgb.de

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.