

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.