

III. Oddelegowanie pracowników do pracy w Niemczech

1. Oddelegowanie pracowników

Nie wszyscy pracownicy wykonujący pracę na terenie Niemiec są zatrudnieni u niemieckiego pracodawcy. Zdarza się również, że pracownik oddelegowany zostaje do czasowego świadczenia pracy na terenie Niemiec przez swojego polskiego pracodawcę.

Przykład:

Pan Kowalski zatrudniony jest w spółce Olan Sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie. Spółka ta produkuje i montuje okna do biurów. W grudniu 2011 r. spółka otrzymała zlecenie na dostarczenie i zamontowanie okien w Berlinie dla spółki Bau GmbH. W styczniu 2012 r. Olan Sp. z o.o. wysłała 10 swoich pracowników, w tym pana Kowalskiego, w celu przeprowadzenia montażu wyprodukowanych przez nią okien w biurze w Berlinie. Pan Kowalski pracuje do połowy marca 2012 r. przy montażu okien w Berlinie.

W takim przypadku obowiązują co do zasady **przepisy polskiego prawa pracy**.

Od tej zasady istnieją jednak pewne **wyjątki**. Pewne warunki zatrudnienia obowiązujące w Niemczech znajdują zastosowanie również wobec pracowników zatrudnionych u zagranicznego pracodawcy, dotyczy to również pracodawców polskich i pracowników świadczących na ich rzecz pracę na terenie Niemiec. Rozróżniamy tutaj dwie zasadnicze grupy:

- a) **ustawowe** warunki zatrudnienia obowiązujące **wszystkich pracowników** niezależnie od branży,
- b) warunki zatrudnienia ustalone w **układach zbiorowych pracy** dotyczące tylko **niektórych branż**.

2. Ustawowe warunki zatrudnienia dotyczące wszystkich pracowników

Niektóre **ustawowe** warunki zatrudnienia obowiązują **wszystkich pracowników** wykonujących pracę w Niemczech, nawet jeżeli są oni zatrudnieni u zagranicznego pracodawcy (np. w polskiej firmie).

Do tych warunków zatrudnienia zalicza się:

- a) minimalne stawki płacy, wraz ze stawką za nadgodziny;
- b) minimalny wymiar płatnych urlopów rocznych;

- c) maksymalne okresy pracy i minimalne okresy wypoczynku;
- d) warunki wynajmu pracowników, w szczególności przez przedsiębiorstwa zatrudnienia tymczasowego;
- e) BHP w miejscu pracy;
- f) środki ochronne stosowane w odniesieniu do warunków zatrudnienia kobiet ciężarnych lub kobiet tuż po urodzeniu dziecka, dzieci i młodzieży;
- g) równe traktowanie mężczyzn i kobiet, a także inne przepisy w zakresie unikania dyskryminacji.

W/w warunki zatrudnienia znajdują zastosowanie niezależnie od regulacji w polskim prawie pracy i niezależnie od regulacji w umowie o pracę z polskim pracodawcą.

3. Regulacje dotyczące tylko niektórych branż

Odnosnie do **niektórych branż** prawo niemieckie przewiduje możliwość stosowania regulacji zawartych w **niemieckich układach zbiorowych pracy**, nawet dla stosunków pracy pracownika z zagranicznym pracodawcą.

Wyjątek ten znajduje zastosowanie przede wszystkim wobec następujących branż:

- branża budowlana;
- sprząatanie budynków;
- transport przesyłek pocztowych;
- usługi ochroniarskie;
- czyszczenie tekstyliów dla zleceniodawców prowadzących działalność gospodarczą;
- gospodarka odpadami.

Aby układ zbiorowy pracy znalazł zastosowanie również wobec zagranicznego pracodawcy, muszą być spełnione określone przesłanki:

- a) musimy mieć do czynienia zasadniczo z **ogólnokrajowym** układem zbiorowym pracy;
- b) układ zbiorowy pracy musi być uznany za **powszechnie obowiązujący** (niem. Allgemeinverbindlich)⁴⁶;
- c) układ zbiorowy pracy musi być zawarty dla jednej z w/w branż i dotyczyć jednej z następujących regulacji:

⁴⁶ Może się to odbyć poprzez specjalny proces opisany w § 5 ustawy o układach zbiorowych pracy lub proces ten może zostać zastąpiony poprzez rozporządzenie niemieckiego Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej („Bundesministerium für Arbeit und Soziales”).

- aa)** minimalnego wynagrodzenia wraz z wynagrodzeniem za nadgodziny⁴⁷;
 - bb)** okresu urlopu rocznego, wynagrodzenia za czas urlopu, dodatkowego wynagrodzenia za urlop (niem. Urlaubsgeld);
 - cc)** kas urlopowych w branży budowlanej lub
 - dd)** warunków zatrudnienia wymienionych powyżej w pkt. 1 (c) do (g).
- d)** zakład pracy pracodawcy musi zaliczać się do jednej z wyżej wymienionych branż.

Jeżeli powyższe przesłanki są spełnione, to również polscy pracodawcy **muszą stosować** regulacje właściwych **niemieckich układów zbiorowych pracy** wobec swoich pracowników oddelegowanych do pracy w Niemczech.

W/w warunki zatrudnienia zawarte w niemieckich układach zbiorowych mogą znaleźć zastosowanie niezależnie od regulacji w polskim prawie pracy i niezależnie od regulacji w umowie o pracę z polskim pracodawcą. Przy spełnieniu powyższych przesłanek polscy pracownicy oddelegowani do pracy w Niemczech mogą się zatem powołać na te regulacje wobec swojego polskiego pracodawcy.

Specjalne regulacje prawo niemieckie zawiera w odniesieniu do **branży pielęgniarstwa**.

Ustawa przewiduje utworzenie poprzez Ministerstwo Pracy specjalnej komisji, która może udzielić rekomendacji odnośnie do obowiązywania określonych warunków zatrudnienia wobec wszystkich pracowników i pracodawców w ramach ustalonego przez nią zakresu obowiązywania. Rekomendacja komisji może dotyczyć jedynie następujących warunków zatrudnienia:

- minimalnego wynagrodzenia wraz z wynagrodzeniem za nadgodziny oraz
- okresu urlopu rocznego, wynagrodzenia za czas urlopu, dodatkowego wynagrodzenia za urlop (niem. Urlaubsgeld);

Niemieckie Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej może na podstawie rekomendacji komisji wydać rozporządzenie. Tym samym ustalone w rozporządzeniu warunki zatrudnienia znajdą zastosowanie wobec wszystkich pracowników i pracodawców podlegających określonemu w nim zakresowi obowiązywania.

⁴⁷ Jakie układy zbiorowe pracy dotyczące minimalnego wynagrodzenia zostały uznane za powszechnie obowiązujące, przedstawiono w bardzo przejrzysty sposób wraz z dokładnym podaniem wysokości minimalnego wynagrodzenia na stronie internetowej niemieckiego Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej (www.bmas.de ->Inhaltsübersicht ->Arbeitsrecht ->Übersicht der Mindestlöhne im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes).

4. Odpowiedzialność generalnego wykonawcy

Nierzadko mamy do czynienia z przypadkiem, że niemiecki **generalny wykonawca** zleca polskim firmom wykonanie konkretnego dzieła lub świadczenie usług na terenie Niemiec. Polskie firmy występują wówczas w roli **podwykonawcy**. Taka sytuacja ma miejsce zwłaszcza w branży budowlanej.

W takim przypadku niemieckie prawo pracy przewiduje odpowiedzialność generalnego wykonawcy za zapłatę **minimalnego wynagrodzenia** przez podwykonawcę swoim pracownikom. Jeżeli zatem polski podwykonawca nie zapłaci wynagrodzenia swoim pracownikom oddelegowanym do pracy na terenie Niemiec, pracownicy mogą dochodzić zapłaty wynagrodzenia minimalnego **również od generalnego wykonawcy (!)**. Wysokość roszczenia wobec generalnego wykonawcy ograniczona jest do **wynagrodzenia netto**.

5. Możliwość dochodzenia roszczeń przed sądem niemieckim

Aby ułatwić pracownikom oddelegowanym do pracy w Niemczech dochodzenie roszczeń wobec swojego pracodawcy, niemieckie prawo przewiduje możliwość zaskarżenia pracodawcy zagranicznego przed **sądem pracy w Niemczech**.

Jeżeli więc polski pracodawca oddeleguje swoich pracowników do pracy w Niemczech i nie dochowa przy tym obowiązujących go regulacji niemieckich układów zbiorowych pracy lub innych ustawowych warunków zatrudnienia, o których mowa powyżej w pkt. 2, to pracownik może dochodzić swoich roszczeń przed sądem niemieckim.