



DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW DO NIEMIEC

1. CO ROZUMIEMY POD POJĘCIEM DELEGOWANIA

Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16.12.1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług

Pracownik delegowany- oznacza pracownika, który przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium innego Państwa Członkowskiego, niż państwa w którym zwyczajowo pracuje (Art. 2 dyrektywy 96/71/WE)

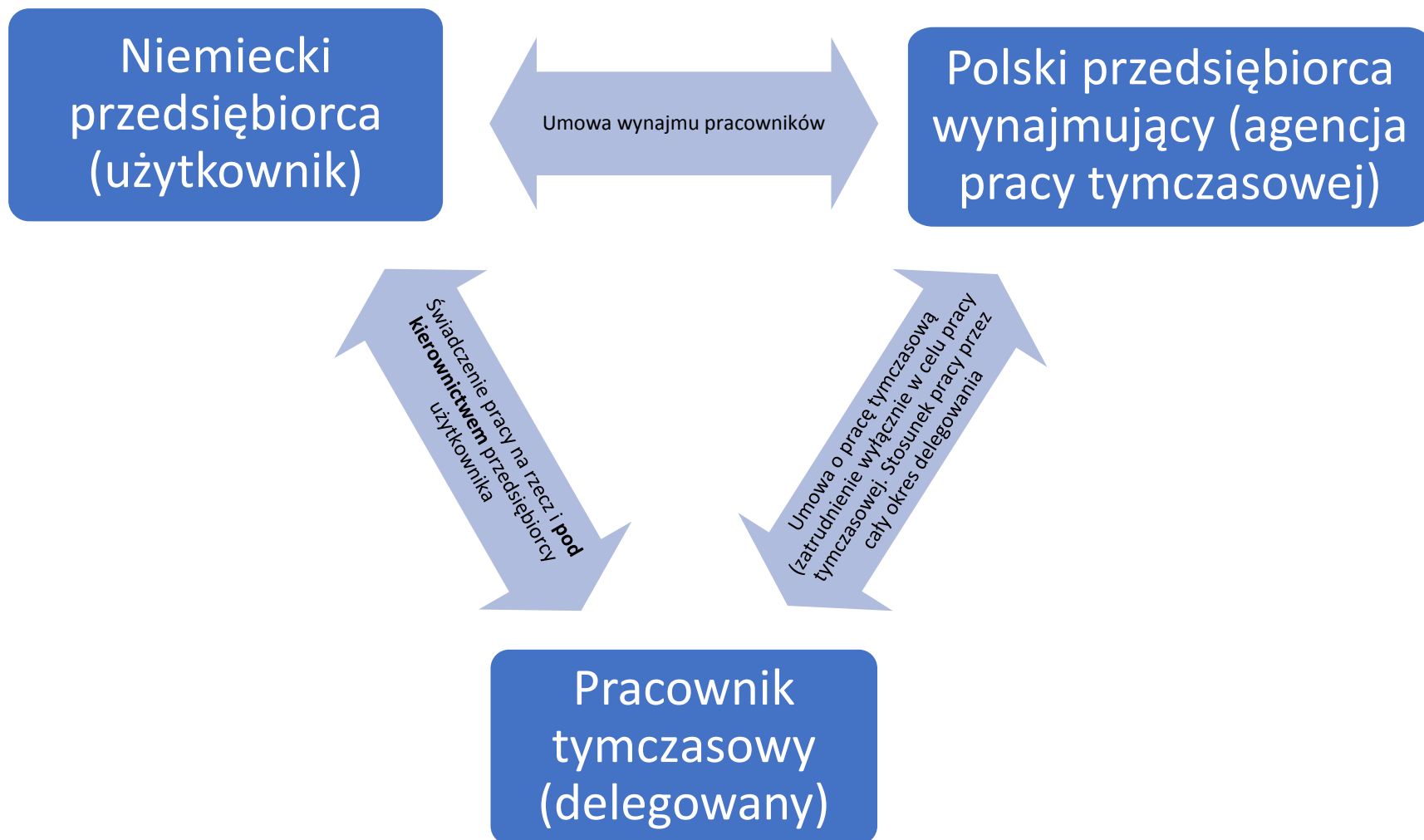
Przedsiębiorstwa delegujące- przedsiębiorstwa prowadzące działalność w Państwie Członkowskim, które w ramach świadczenia usług poza jego granicami:

- a) **delegują pracowników na własny rachunek i pod swoim kierownictwem na terytorium Państwa Członkowskiego, w ramach umowy zawartej między przedsiębiorstwem delegującym a odbiorcą usług, działającym w danym Państwie Członkowskim, o ile istnieje stosunek pracy pomiędzy przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w ciągu okresu delegowania lub;**
- b) **delegują pracowników do zakładu albo przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorców na terytorium Państwa Członkowskiego, o ile istnieje stosunek pracy między przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w ciągu okresu delegowania lub;**
- c) **jako przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencja pośrednictwa pracy wynajmują pracownika przedsiębiorstwu użytkownikowi, prowadzącemu działalność gospodarczą lub działającemu na terytorium Państwa Członkowskiego, o ile przez cały okres delegowania istnieje stosunek pracy pomiędzy przedsiębiorstwem pracy tymczasowej lub agencją pośrednictwa pracy a pracownikiem.**

Schemat 1.1: Delegowanie pracowników przez polskiego przedsiębiorcę w rozumieniu lit. a



Schemat 1.2: Delegowanie pracowników przez agencje pracy tymczasowej w rozumieniu lit. c



2. JAKIE DOKUMENTY UZYSKUJEMY W POLSCE W CELU ODDELEGOWANIA PRACOWNIKÓW DO NIEMIEC

- poświadczony formularz A1 (Formularz A1 składa się we właściwym dla pracodawcy oddziale ZUS)
- EKUZ (wniosek w oddziale NFZ)
- aneks do umowy o pracę lub porozumienie delegujące zawarte przez pracodawcę delegującego z pracownikiem delegowanym

3. PRZEPISY KTÓREGO KRAJU ZNAJDUJĄ ZASTOSOWANIE?

- ustawodawstwo ubezpieczenia społecznego - czyli w jakim kraju odprowadzamy składki
- jakie przepisy prawa pracy stosujemy do pracownika delegowanego

3.1. JAKIE USTAWODAWSTWO UBEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO? - CZYLI W JAKIM KRAJU ODPROWADZAMY SKŁADKI

- zasada *lex loci laboris* – (właściwość prawa państwa, w którym wykonywana jest praca) nie ma zastosowania przy oddelegowaniu
- pracownicy delegowani podlegają zasadniczo **polskim ubezpieczeniom społecznym**, przesłanki w **art. 12 ust. 1** Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego
- pracodawcy delegujący mają obowiązek odprowadzać składki od pracowników delegowanych do ZUS

3.1.1. WARUNKI PODLEGANIA POLSKIM UBEZPIECZENIOM SPOŁECZNYM NA PODSTAWIE ART. 12 UST. 1 ROZPORZĄDZENIA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (WE) NR 883/2004 W SPRAWIE KOORDYNACI SYSTEMÓW ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

- czas oddelegowania do Niemiec nie może przekroczyć **24 miesięcy** (uwaga: Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniająca dyrektywę 96/71/WE **12 miesięcy**, data implementacji 30.07.2020 r.)
- pracownik delegowany do Niemiec nie może być wysłany w zastępstwie innej delegowanej osoby, której czas delegowania zakończył się
- miejscem „normalnego prowadzenia działalności”, tj. miejscem wykonywania znacznej części działalności musi być Polska
- pracownik delegowany musi wykonywać prace na rzecz polskiego pracodawcy delegującego

3.2.1. JAKIE PRZEPISY PRAWA PRACY STOSUJEMY DO PRACOWNIKA DELEGOWANEGO

Pracownik podlega **niemieckiemu prawu pracy** w zakresie, w jakim gwarantuje ono pracownikowi **minimalne warunki pracy obowiązujące w Niemczech** (§1 i § 2 AEntG- niemiecka ustawa o obowiązkowych warunkach pracy dla pracowników oddelegowanych, art. 3 ust. 1 dyrektywy 96/71/WE)

3.2.1 JAKIE MINIMALNE WARUNKI PRACY, OBOWIĄZUJĄCE W NIEMCZECH NALEŻY ZAPEWNIĆ PRACOWNIKOWI DELEGOWANEMU?

Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikowi delegowanemu obowiązujące w Niemczech:

- minimalne stawki wynagrodzenia, w tym stawki za nadgodziny
- minimalny wymiar płatnego corocznego urlopu wypoczynkowego
- maksymalny wymiar czasu pracy i minimalny okres wypoczynku
- warunki wynajmu pracowników, w szczególności przez przedsiębiorstwa pracy tymczasowej
- bezpieczeństwo, ochronę zdrowia i higienę w miejscu pracy
- ochronę kobiet w ciąży i w okresie połogu, dzieci i młodzieży
- zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz inne przepisy w zakresie niedyskryminacji

3.2.2. WYJĄTEK OD STOSOWANIA NIEMIECKICH MINIMALNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA I MINIMALNYCH URLOPÓW

- niemieckich postanowień dotyczących minimalnego urlopu i wynagrodzenia nie stosuje się do wykonania **wstępnego montażu i/lub pierwszej instalacji wyrobów stanowiących część umowy na dostawę tych wyrobów**
- ma to zastosowanie, o ile **okres delegowania nie przekracza 8 dni**.
- przy czym montaż/instalacja muszą być niezbędne do uruchomienia dostarczonych wyrobów i wykonywane przez wykwalifikowanych/wyspecjalizowanych pracowników przedsiębiorstwa dostawczego
- zasada 8 dni nie dotyczy działań w dziedzinie prac budowlanych - wszystkich prac związanych z budową, naprawą, utrzymaniem, przebudową lub rozbiórką budowli, a w szczególności:
 - wykopów
 - robót ziemnych
 - prac budowlanych w węższym znaczeniu
 - montowania i demontowania elementów prefabrykowanych
 - wyposażania lub instalowania
 - przebudowy
 - renowacji
 - napraw
 - demontowania
 - rozbiórki
 - konserwacji
 - utrzymywania (prace malarskie i porządkowe)
 - ulepszania

3.2.3. SKĄD WYNIKAJĄ MINIMALNE WARUNKI PRACY DLA PRACOWNIKÓW DELEGOWANYCH DO NIEMIEC?

Minimalne warunki pracy dla pracowników delegowanych mogą wynikać z:

- powszechnie obowiązujące układów zbiorowych pracy (*Tarifverträge*)
- rozporządzeń niemieckiego ministerstwa pracy, zawierających regulacje taryfowe (*Rechtsverordnungen Bundesministerium für Arbeit und Soziales*)
- niemieckiej ustawy o pracy tymczasowej (*Arbeitnehmerüberlassungsgesetz*)
- niemieckiej ustawy o płacy minimalnej (*Mindestlohngesetz*)
- niemieckiej ustawy o czasie pracy (*Arbeitszeitgesetz*)
- niemieckiej ustawy o minimalnym czasie urlopu (*Mindesturlaubgesetz für Arbeitnehmer*)
- innych niemieckich aktów prawnych (*np. Mutterschutzgesetz*)

Schemat stosowania minimalnych warunków pracy

PIERSZEŃSTWO STOSOWANIA POWSZECHNIE OBOWIĄZUJĄCYCH UKŁADÓW ZBIOROWYCH
ORAZ ROZPORZĄDZEŃ BMAS

Pracodawca bada, czy branża, w której deleguje pracowników objęta jest w Niemczech
ogólnokrajowym układem zbiorowym/rozporządzeniem ministerstwa pracy

www.bmas.de

Brak w
danej
branży
regulacji
taryfowych

minimalne warunki pracy wyznacza bez względu na branżę
NIEM. USTAWA O PŁACY MINIMALNEJ - MINDESTHOLNGESETZ

NIEM. USTAWA O CZASIE PRACY- ARBEITSZEITGESETZ

NIEM. USTAWA O MINIMALNYM URLOPIE - MINDESTURLAUBSGESETZ FÜR ARBEITNEHMER
I INNE NIEMIECKIE USTAWY REGULUJĄCE MINIMALNE WARUNKI PRACY.

Warunki pracy wg układów zbiorowych/rozporządzeń z podziałem na branże

Zestawienie branż ze wskazaniem jakie warunki pracy zostały, a jakie nie zostały określone w układach zbiorowych/rozporządzeniach

BRANŻA	PŁACA MINIMALNA	DODATEK ZA NADGODZINY	CZAS URLOPU	WYNAGRODZENIE URLOPOWE	DODATEK URLOPOWY	KASA URLOPOWA
gospodarka odpadami, w tym sprzątanie ulic i usługi zimą	nie	nie	nie	nie	nie	nie
szkolenia i kształcenie ustawiczne	tak	nie	tak	tak	nie	nie
budownictwo	tak	nie	nie	nie	nie	tak
prace górnicze w kopalniach węgla kamiennego	nie	nie	nie	nie	nie	nie
usługi pocztowe	nie	nie	nie	nie	nie	nie
dekarstwo	tak	tak	tak	tak	tak	nie
prace elektryczne	tak	nie	nie	nie	nie	nie
budowa ogrodu, terenów zielonych i miejsc sportu	nie	nie	nie	nie	nie	nie
sprzątanie budynków	tak	nie	nie	nie	nie	nie

Warunki pracy wg układów zbiorowych/rozporządzeń z podziałem na branże

Zestawienie branż, ze wskazaniem jakie warunki pracy zostały, a jakie nie zostały określone w układach zbiorowych/rozporządzeniach

BRANŻA	PŁACA MINIMALNA	DODATEK ZA NADGODZINY	CZAS URLOPU	WYNAGRODZENIE URLOPOWE	DODATEK URLOPOWY	KASA URLOPOWA
usługi pieniężne i wartościowe	tak	nie	nie	nie	nie	nie
budowa rusztowań	tak	tak	tak	tak	tak	tak
malarstwo i lakiernictwo	tak	nie	nie	nie	nie	nie
usługi montażowe na budowach przemysłu metalurgicznego, metalowego i elektrycznego	nie	nie	nie	nie	nie	nie
opieka	tak	nie	nie	nie	nie	nie
ubój i przetwórstwo mięsa	nie	nie	nie	nie	nie	nie
usługi ochrony (bez usług pieniężnych i wartościowych)	nie	nie	nie	nie	nie	nie
kamieniarstwo i rzeźbienie w kamieniu	tak	nie	nie	nie	nie	nie
usługi pralnicze u klienta	nie	nie	nie	nie	nie	nie
praca tymczasowa, wynajem pracowników	tak	nie	nie	nie	nie	nie

3.2.4. PENSJA DLA PRACOWNIKA ODDELEGOWANEGO

Ogólna stawka minimalnego wynagrodzenia za pracę w Niemczech wynosi:
(wg Mindestlohngesetz – niemiecka ustawa o płacach minimalnych)

- obecnie **8,84 EUR brutto za godzinę pracy** – obowiązuje od 1 stycznia 2017 r.
- od 1.01.2019 r. - **9,19 EUR**
- od 1.01.2020 r. - **9,35 EUR**

Wyższa stawka minimalnego wynagrodzenia możliwa na podstawie układu zbiorowego, rozporządzenia

- pierwszeństwo zastosowania w stosunku do ogólnej stawki
- obowiązuje, o ile przewidziana jest dla poszczególnej branży w układzie zbiorowym lub rozporządzeniu ministerstwa pracy

Przykłady minimalnych płac dla poszczególnych branż wynikające z układów zbiorowych, rozporządzeń ministerstwa pracy

Szkolenie i kształcenie ustawiczne

zakres zastosowania	od-, do	wysokość
cały teren Niemiec	01.01.18 - 31.12.18	15,26 €

Budownictwo

zakres zastosowania	od-, do	Grupa pracowników wynagradzanych <i>Lohngruppe</i>	wysokość
Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein	01.03.18 - 28.02.19	Lohngruppe 1	11,75 €
		Lohngruppe 2	14,95 €
	01.03.19 - 31.12.19	Lohngruppe 1	12,20 €
		Lohngruppe 2	15,20 €
Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen	01.03.18 - 28.02.19	Lohngruppe 1	11,75 €
	01.03.19 - 31.12.19	Lohngruppe 2	12,20 €
Berlin	01.03.18 - 28.02.19	Lohngruppe 1	11,75 €
		Lohngruppe 2	14,80 €
	01.03.19 - 31.12.19	Lohngruppe 1	12,20 €
		Lohngruppe 2	15,05 €

Przykłady minimalnych płac dla poszczególnych branż wynikające z układów zbiorowych, rozporządzeń ministerstwa pracy

Opieka

zakres zastosowania	od-, do	wysokość
Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein	01.11.17 - 31.12.17	10,20 €
	01.01.18 - 31.12.18	10,55 €
	01.01.19 - 31.12.19	11,05 €
	01.01.20 - 30.04.20	11,35 €
Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen	01.11.17 - 31.12.17	9,50 €
	01.01.18 - 31.12.18	10,05 €
	01.01.19 - 31.12.19	10,55 €
	01.01.20 - 30.04.20	10,85 €

Źródło: www.zoll.de

3.2.5. PŁATNY URLOP WYPOCZYNKOWY PRZYSŁUGUJĄCY PRACOWNIKOWI DELEGOWANEMU

Zasada – minimalny płatny urlop wypoczynkowy wg *Mindesturlaubgesetz für Arbeitnehmer* wynosi corocznie:

- **24 dni robocze przy 6-dniowym tygodniu pracy**
- **20 dni robocze przy 5-dniowym tygodniu pracy (uwaga! jeżeli pracownikowi wg polskiego prawa przysługuje 26 dni urlopu to stosujemy korzystniejsze przepisy prawa polskiego)**

Wyjątki: wyższy urlop wypoczynkowy dla niektórych branż określony w układach zbiorowych pracy, rozporządzeniach ministerstwa pracy

- Przykład: budowa rusztowań - corocznie **30 dni urlopu**
- Przykład: Roczny urlop w branży dekararskiej wynosi:
 - **26 dni** gdy pracownik pracuje w dekarstwie przez okres do 10 lat
 - **27 dni** gdy pracownik pracuje w dekarstwie przez okres do 15 lat
 - **28 dni** gdy pracownik pracuje w dekarstwie przez okres do 18 lat
 - **29 dni** gdy pracownik pracuje w dekarstwie przez okres do 19 lat
 - **30 dni** gdy pracownik pracuje w dekarstwie przez okres powyżej 20 lat

3.2.6. JAKI JEST CZAS PRACY PRACOWNIKA DELEGOWANEGO?

Zasada - czas pracy wg *Arbeitszeitgesetz*:

- **dzienny czas pracy** nie powinien przekraczać **8 godzin pracy** (sobota dniem pracującym)
 - **przedłużenie dziennego czasu pracy** możliwe jest **do 10 godzin dziennie**, jeżeli w ciągu 6 miesięcy kalendarzowych albo w ciągu 24 tygodni przeciętna 8-godzinna norma czasu pracy nie będzie przekraczana
 - **tygodniowy czas pracy** nie powinien przekraczać **48 godzin**
 - **przedłużenie tygodniowego czasu pracy** możliwe jest wyjątkowo **do 60 godzin tygodniowo** (od poniedziałku do soboty po 10 godzin), jeżeli w przeciągu 6 miesięcy przeciętny czas pracy pracownika nie przekroczy 8 godzin dziennie
 - przerwy:
 - **30 minutowa** , jeżeli praca trwa a od 6 do 9 godzin
 - **45 minutowa**, jeżeli czas pracy jest powyżej 9 godzin
- Przerwa nie jest wliczana do czasu pracy, za czas przerwy nie należy się wynagrodzenie

Wyjątki mogą wynikać z układów zbiorowych pracy, rozporządzeń ministerstwa pracy

Przykład: branża budowlana

- **w okresie zimowym** (styczeń – marzec i grudzień) **tygodniowy czas pracy wynosi 38 godzin**, tj. od poniedziałku do czwartku po 8 godzin a w piątek 6 godzin
- **w okresie letnim** (kwiecień – listopad) **tygodniowy czas pracy wynosi 41 godzin**, czyli od poniedziałku do czwartku 8,5 godziny, a w piątek 7 godzin
- **przedłużenie tygodniowego czasu pracy** - maksymalnie do 10 godzin, o ile w ciągu dwóch tygodni nastąpi wyrównanie i osiągnięty będzie w tych dwóch tygodniach normalny czas pracy (82 godziny latem lub 76 zimą)

4. ZGŁOSZENIE DELEGOWANIA PRACOWNIKÓW W NIEMCZECH

Obowiązki zgłoszeniowe uzależnione są od branży, której dotyczy delegowanie.

Pracodawca ma obowiązek dokonać zgłoszenie m.in. w:

- **Zollamt** - niemieckim urzędzie celnym
- **Finanzamt** - niemieckim urzędzie skarbowym
- **Meldeamt** - niemieckim urzędzie meldunkowym w obrębie danej gminy (w przypadku, gdy pobyt pracownika delegowanego przekracza 3 miesiące)
- **Deutsche Rentenversicherung** – niemieckiej instytucji ubezpieczenia emerytalnego (*Sofortmeldung* w branżach: gastronomiczna, zakwaterowanie turystów, przewóz osób, spedycja, transport, działalność logistyczna, udział w targach, leśnictwo, sprzątanie budynków, stawianie i rozbieranie targów, branża mięsna)
- **SOKA-Bau** – niemieckiej kasie urlopowej dla pracowników z branży budowlanej
- **SOKA-GERÜSTBAU**- niemieckiej kasie urlopowej dla pracowników z branży budowy i montażu rusztowań
- **BG-Bau** – niemieckiej instytucji ustawowego ubezpieczyciela od wypadków przy pracy dla branży budowlanej i branż bliskich budownictwu

4.1. ZGŁOSZENIE DELEGOWANYCH PRACOWNIKÓW DO URZĘDU CELNEGO

Zgłoszenie online na stronie administracji celnej www.meldeportal-mindestlohn.de - od 1.01.2017 r.

Zgłoszenie jest obowiązkowe w przypadku delegowania:

- w branżach, w których obowiązują minimalne warunki pracy określone w powszechnie obowiązujących układach zbiorowych lub rozporządzeniach ministerstwa pracy (zgłoszenie na podstawie ustawy AEntG + elektroniczne zapewnienie *Versicherung*). Zgodnie w wytycznymi na stronie administracji celnej dotyczy obecnie następujących branż:
 - szkolenia i kształcenie ustawiczne
 - budownictwo i branże bliskie budownictwu (usługi elektryczne, malarskie i lakiernicze, dekarские, produkcja transport i montaż rusztowań, usługi kamieniarskie i rzeźbienie w kamieniu)
 - sprzątanie budynków
 - usługi pieniężne i wartościowe (transport pieniędzy, maszynowe przeliczanie, sortowanie)
 - opieka
- w branżach określonych w ustawie o przeciwdziałaniu pracy na czarno (§2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz) - zgłoszenie na podstawie ustawy MiLoG + elektroniczne zapewnienie *Versicherung*. Dotyczy to następujących branż:
 - stawianie i rozkładanie wystaw, targów,
 - gospodarka mięsna
 - gospodarka leśna
 - restauracje i działalność związana z zakwaterowaniem
 - przewóz osób
 - jarmarki
 - spedycja, transport i działalność logistyczna
 - budownictwo
 - sprzątanie budynków

Niezgłoszenie albo niewłaściwe zgłoszenie zagrożone jest karą do 300.000 euro

4.1.1. W ZGŁOSZENIU DO URZĘDU CELNEGO NALEŻY PODAĆ:

- branże, w której oddelegowani pracownicy mają świadczyć pracę na terenie Niemiec
- miejsce zatrudnienia, w przypadku usług budowlanych miejsce budowy
- datę rozpoczęcia i przewidywaną datę zakończenia zatrudnienia
- informacje o miejscu przechowywania dokumentacji na terenie Niemiec (umowy pracę, karty ewidencji czasu pracy, wyliczenia płacy, dowody wypłat wynagrodzenia)
- dane osoby upoważnionej do kontaktów na terenie Niemiec (imię i nazwisko, datę urodzenia oraz adres zamieszkania w Niemczech)
- dane pełnomocnika do przyjmowania doręczeń w Niemczech (imię, nazwisko, adres), może to być ta sama osoba, która została upoważniona do kontaktu
- dane delegowanych pracobiorców (imię nazwisko, datę urodzenia, początek zatrudnienia, przewidywane zakończenie)

Potwierdzenie zgłoszenia należy wydrukować i zachować na potrzeby kontroli (potwierdzenie zawiera identyfikator, datę i godzinę zgłoszenia).

Zgłoszenia dokonuje się osobno do każdego miejsca zatrudnienia. Nie można zgłosić tych samych pracowników jednocześnie w kilku miejscach zatrudnienia (na kilku budowach)

4.2. ZGŁOSZENIE ZMIAN W ADMINISTRACJI CELNEJ

Pracodawca ma obowiązek zgłoszenia (online Meldeportal-Mindestlohn):

- zmianę rozpoczęcia wykonywania prac
- zmianę rozpoczęcia, zakończenia przekazania pracowników tymczasowych
- oddelegowanie, użyczenie innych pracowników niż zgłoszonych uprzednio
- przechowywanie dokumentacji w innym miejscu niż wskazane w zgłoszeniu
- wyznaczenie innej niż zgłoszeniu osoby upoważnionej do kontaktu innego pełnomocnika do doręczeń w Niemczech
- zmianę adresu pełnomocnika do doręczeń

5. JAKIE DOKUMENTY NALEŻY POSIADAĆ I PRZECHOWYWAĆ

Należy przechowywać i okazywać (na żądanie właściwych organów również na miejscu zatrudnienia) przy kontroli w języku niemieckim:

- umowy o pracę
- karty ewidencji czasu pracy (codzienne zapisy godziny rozpoczęcia, zakończenia i czasu trwania pracy)
- dokumenty płacowe (dokumenty wyliczeń wynagrodzeń)
- potwierdzenia wypłaty wynagrodzeń (pokwitowania, potwierdzenia przelewów)
- potwierdzenie zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego (np. A1)
- potwierdzenia zgłoszenia pracowników na portalu administracji celnej

Ewidencja czasu pracy- uwagi:

- Należy notować
 - godzinę rozpoczęcia każdego dnia pracy
 - godzinę zakończenia każdego dnia pracy
 - czas trwania dziennej pracy (przerwy nie są wliczane do czasu pracy)
- Dokumentacja czasu pracy nie wymaga specjalnej formy
- Podpisy pracodawcy i pracownika nie są potrzebne
- Lista z czasem pracy musi zostać sporządzona w ciągu 7 dni od dnia pracy
- Dokument należy okazać podczas kontroli niemieckich organów celnych. Wskazane jest zatem posiadanie aktualnej listy z czasem pracy „w zasięgu ręki” przez osobę wskazaną do przechowywania dokumentów.

5.1. KTO, PRZEZ JAKI CZAS PRZECHOWUJE DOKUMENTACJĘ ZWIĄZANĄ Z ODDELEGOWANIEM?

Osoba wskazana do przechowywania dokumentacji w imieniu pracodawcy na portalu administracji celnej w trakcie zgłoszenia delegowanych pracowników (dokładny adres miejsca przechowywania dokumentacji w Niemczech).

Dokumenty należy przechowywać **przez cały okres wykonywania umowy w Niemczech, nie dłużej jednak niż przez 2 lata**. Obowiązek przechowywania dokumentów ma umożliwić odpowiednim organom weryfikację, czy pracodawca zgłosił delegowanych do Niemiec pracowników i czy wypłaca im należną płacę minimalną i przestrzega czasu pracy i przysługujących mu urlopów.

6. KONTROLA I SANKCJE

Kto kontroluje przestrzeganie minimalnych standardów pracy obowiązujących w Niemczech?

Kontrolę przeprowadzają niemieckie organy administracji celnej (*Behörde der Zollverwaltung - Finanzkontrolle Schwarzarbeit – FKS*).

Jakie sankcje grożą za nieprzestrzeganie regulacji niemieckich

- **kara pieniężna do 500.000 euro**
 - niezapewnienie lub nieterminowe zapewnienie pracownikowi oddelegowanemu minimalnych warunków pracy wynikających z układów zbiorowych obowiązujących w miejscu zatrudnienia/rozporządzeń (m.in. niepłacenie płacy minimalnej lub nieterminowe jej płacenie, naruszenia czasu pracy, urlopu)
 - nieuiszczanie bądź nieterminowe uiszczenie należnych składek do kasy urlopowej, przewidzianej w układzie zbiorowym
- **kara pieniężna do 300.000 euro za pozostałe naruszenia, m.in.:**
 - uniemożliwianie przeprowadzania kontroli właściwym organom,
 - nieprzekazywanie danych,
 - niezgłoszenie lub nieprawidłowe zgłoszenie delegowania do niemieckiego urzędu celnego,
 - niezgłoszenie zmian w zakresie oddelegowania,
 - niezałączenie podczas zgłoszenia zapewnienia o przestrzeganiu minimalnych warunków pracy,
 - nieprowadzenie bądź niewłaściwe prowadzenie ewidencji czasu pracy pracowników delegowanych,
 - nieprzechowywanie dokumentacji dotyczącej czasu pracy przez 2 lata,
 - nieokazywanie dokumentacji na miejscu zatrudnienia

7. WYNAJMOWANIE PRACOWNIKÓW DO NIEMIEC PRZEZ AGENCJE PRACY TYMCZASOWEJ

- **niezbędne zezwolenie w Agencji Pracy w Dusseldorfie** - *Agentur für Arbeit Düsseldorf*, zezwolenie wydawane na wniosek przedsiębiorstwa wynajmującego (*Verleiher*) na 1 rok, 3 miesiące przed upływem roku można złożyć wniosek o przedłużenie na kolejny rok, po 3 latach nieprzerwanego legalnego działania udzielane na czas nieokreślony (brak zezwolenia kara pieniężna do 300.000 euro)
- wynajęcie tego samego pracownika temu samemu przedsiębiorstwu niemieckiemu nie dłużej niż na **18 kolejnych miesięcy** (zlicza się okres poprzednich przekazania tego samego pracownika przez tą samą lub inną agencje pracy tymczasowej, jeśli pomiędzy okresami nie upłynęło więcej niż 3miesiące)
- **obowiązek zgłoszenia do urzędu celnego** - przed rozpoczęciem świadczenia usług, wykonania dzieła - spoczywa na **niemieckim przedsiębiorstwie użytkownika** (*Entleiher*), nie na agencjach pracy tymczasowej, zgłoszenia online na portalu niemieckiego ministerstwa pracy
- agencja pracy tymczasowej zawiera z przedsiębiorcą niemieckim (użytkownikiem) umowę wynajmu (przekazania) pracowników (f. pisemna pod rygorem nieważności);
 - umowa zawiera:
 - oświadczenie agencji, że posiada zezwolenie
 - planowany zakres obowiązków pracownika w przedsiębiorstwie użytkownika
 - wymagane kwalifikacje pracownika
- na mocy umowy agencja zobowiązuje się **oddać do dyspozycji w określonym miejscu i czasie zdolnego do wykonania pracy i gotowego do jej wykonania pracownika tymczasowego o wymaganych kwalifikacjach**
- pracodawca użytkownik płaci wynagrodzenie agencji za samo oddanie pracowników bez wzg na wynik pracy, pracownikowi wynagrodzenie płaci Agencja
- **zakaz wynajmu pracowników** przez agencje pracy tymczasowej w branży budowlanej- (wyjątek dot. wynajmu pracowników przedsiębiorstwu budowlanemu przez inne przedsiębiorstwo budowlane pod pewnymi warunkami, wymagane zezwolenie)

7.1. MINIMALNE WARUNKI PRACY I WYNAGRODZENIE DLA PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH W NIEMCZECH

- Agencja pracy tymczasowej ma obowiązek zapewnić pracownikowi tymczasowemu przez czas pracy u niemieckiego przedsiębiorcy (użytkownika) **takie same warunki pracy** (w tym wynagrodzenie) **jakie przysługują pracownikowi zatrudnionemu w niemieckiej firmie na podobnym stanowisku** - zasada równego traktowania pracowników tymczasowych. Przy czym **wynagrodzenie** pracownika wynajętego **nie może być niższe niż dolne granice stawek - *Lohnuntergrenze*** określone w rozporządzeniu BMAS *Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung*
- **Układ zbiorowy może przewidywać odejście od tej zasady**, tj. przewidywać dla pracownika wynajętego mniej korzystne warunki pracy niż dla niemieckiego pracownika zatrudnionego w firmie niemieckiej ale nie może ustanawiać stawek niższych niż dolne granice stawek *Lohnuntergrenze* określone w rozporządzeniu BMAS *Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung*

Branża pracy tymczasowej, minimalne granice stawek „Lohnuntergrenze” (§ 3a Arbeitnehmerüberlassungsgesetz)

Zakres obowiązywania	Od- do	wysokość
Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein	01.06.17 - 31.03.18	9,23 €
	01.04.18 - 31.03.19	9,49 €
	01.04.19 - 30.09.19	9,79 €
	01.10.19 - 31.12.19	9,96 €
Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen	01.06.17 - 31.03.18	8,91 €
	01.04.18 - 31.12.18	9,27 €
	01.01.19 - 30.09.19	9,49 €
	01.10.19 - 31.12.19	9,66 €

Źródło: www.zoll.de

7.2. W UMOWIE O PRACĘ AGENCJA POWINNA ZAOFEROWAĆ PRACOWNIKOWI:

- **wynagrodzenie takie jakie przysługuje innemu pracownikowi zatrudnionemu na podobnym stanowisku** w niemieckiej firmie, nie niższe niż tzw. *Lohnuntergrenze*, tj. *stawki wyznaczającej dolną granicę wynagrodzenia*
- **niższe wynagrodzenie**, jeśli istnieje układ zbiorowy, który pozwala na stosowanie niższych stawek wynagrodzenia – nie niższe niż tzw. *Lohnuntergrenze*



DZIĘKUJEMY

MP LEGAL MACHAŁA-PUCEK LEGAL

Alicja Machała-Pucek Kancelaria Radcy Prawnego
ul. Jedności 5/1

65-018 Zielona Góra

kontakt@machalapucek-kancelaria.pl

T: 530 895 079