

Stan na: czerwiec 2011

Swoboda przemieszczania się pracowników w Unii Europejskiej

We wszystkich państwach członkowskich Unii Europejskiej (UE) obowiązuje prawo wspólnotowe, które obejmuje m.in. swobodę przemieszczania się pracowników. Każdy pracownik bez osobnego zezwolenia na pracę może:

- ubiegać się o stanowisko w każdym państwie członkowskim UE,
- udać się do każdego kraju UE, aby szukać tam pracy,
- mieszkać w państwie członkowskim UE, aby w nim pracować.

Aktualnie w Niemczech **ograniczenie** obowiązuje w tym względzie jeszcze tylko państwa, które przystąpiły do UE w 2007 r. - **Rumunię i Bułgarię**, ponieważ każdy „stary” kraj członkowski UE mógł w ramach maksymalnie 7-letniego **okresu przejściowego** ograniczyć swobodę przemieszczania się pracowników z krajów przystępujących. Ten okres przejściowy **kończy się 31.12.2013 r.** Do tego czasu pracownicy z tych dwóch krajów potrzebują **zezwolenia na pracę w UE**, aby podjąć zatrudnienie w Niemczech.

Federalna Agencja Pracy zasadniczo udziela nowo przyjeżdżającym pracownikom z Bułgarii lub Rumunii pozwolenia na pracę w UE (początkowo ograniczonego do 12 miesięcy) na wszystkich stanowiskach, do pracy, na których konieczne jest kwalifikowane wykształcenie zawodowe. Specjalne przepisy obowiązują, gdy Federalna Agencja Pracy zgadza się na zatrudnienie tam, gdzie kwalifikowane wykształcenie zawodowe nie jest wymagane. (Patrz Instrukcja 7 Federalnej Agencji Pracy dotycząca zatrudnienia.)

Wszyscy pozostali mieszkańcy UE spoza Niemiec od maja 2011 r. mają **wolny, nieograniczony czasowo dostęp do niemieckiego rynku pracy**. Dotyczą ich przy tym takie same warunki jak

niemieckich pracowników, tzn. przy zatrudnianiu w Niemczech pracownika z UE **obowiązuje niemieckie prawo pracy i ubezpieczenia**

społecznego. Nie wolno przekraczać istotnych standardów ochrony niemieckiego prawa pracy. Oznacza to konkretnie, że należy spełniać **obowiązujące w Niemczech minimalne wymogi** w zakresie:

- płac minimalnych,
- minimalnego rocznego wymiaru urlopu,
- maksymalnych czasów pracy i minimalnych czasów odpoczynku,
- dodatków za nadgodziny i
- bezpieczeństwa i higieny pracy w miejscu pracy itp.



Wir stehen Unternehmen zur Seite

W Wolnym Kraju Związkowym Saksonii obowiązują obecnie w zakresie rzemiosła **Ogólne przepisy prawne zbiorowych układów pracy**:

■ z regulowanymi płacami minimalnymi dla następujących branż:

- pracownicy budowlani, - dekarze,
- elektrycy,
- malarze i lakiernicy,
- pracownicy czyszczący konstrukcje budowlane,
- fryzjerzy,

■ bez regulowanych płac minimalnych dla następujących branż:

- monterzy rusztowań,
- kamieniarze i rzeźbiarze w kamieniu,
- piekarze.

Od pierwszego dnia zatrudnienia w Niemczech istnieje **obowiązek ustawowego ubezpieczenia zdrowotnego, emerytalnego i ubezpieczenia bezrobotnych**. Na ich podstawie pracownik z zagranicy zyskuje prawo do świadczeń:

- po co najmniej 12 miesiącach zatrudnienia prawo do zasiłku dla bezrobotnych,
- po ponad 60 miesiącach zatrudnienia w Niemczech prawo do niemieckiej emerytury - zależnie od warunków,
- prawo do zasiłku rodzinnego (brakuje w tym względzie decyzji Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości).

Pracownik z zagranicy, nawet jeśli jego główne miejsce zamieszkania pozostaje za granicą, płaci w Niemczech **podatek dochodowy** od swoich poborów z niemieckiego stosunku pracy. Stawka podatku zależy od wysokości jego wszystkich dochodów (jeśli w swojej ojczyźnie ma jeszcze dochody, np. z wynajmu lub inne, stawka podatku rośnie). Nie dojdzie jednak do podwójnego opodatkowania jego niemieckich dochodów, ponieważ Niemcy ogólnie utrzymują ze wszystkimi państwami członkowskimi UE umowę o unikaniu podwójnego opodatkowania. Indywidualne pytania dotyczące podatków należy kierować do swojego doradcy podatkowego.

Przy podejmowaniu czynności w Niemczech, również, jeśli nie jest wymagane zezwolenie na pobyt lub pracę, powstaje obowiązek meldunku w określonym urzędzie do spraw cudzoziemców.

Innym przypadkiem pod względem prawnym jest **oddelegowanie**, które zachodzi zawsze wtedy, gdy pracownik na polecenie swojego krajowego pracodawcy wykonuje dla niego pracę za granicą. Obowiązuje wtedy Ustawa o oddelegowaniu, która zawiera odmienne przepisy. Nie są one jednak przedmiotem tej instrukcji.

W momencie tworzenia niniejszej instrukcji kwestia uznawania zagranicznych kwalifikacji nie została jeszcze ostatecznie uregulowana przez ustawodawcę. Na koniec 2011 r. przewidywane jest uchwalenie Ustawy o ustalaniu i uznawaniu kwalifikacji zawodowych zdobytych za granicą (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz).

Osoba odpowiedzialna w IR w Dreźnie:

Uznawanie zagranicznych kwalifikacji zawodowych: Swoboda przemieszczania się pracowników:

Katharina Sussek

Tel.: 0351/46 40 457

E-mail: katharina.sussek@hwk-dresden.de

Katja Schleicher, doradztwo w zakresie

międzynarodowych stosunków ekonomicznych

Tel.: 0351/46 40 943

E-mail: katja.schleicher@hwk-dresden.de

