

**Ambasada Rzeczypospolitej Polskiej
w Republice Federalnej Niemiec**

Wydział Promocji Handlu i Inwestycji

PRAWO PRACY W NIEMCZECH

Berlin, styczeń 2012

Wydawca:

© Ambasada Rzeczypospolitej Polskiej w Republice Federalnej Niemiec
Wydział Promocji Handlu i Inwestycji
Leipziger Platz 2, D-10117 Berlin
tel.: (00 49 30) 206 226070, fax: (00 49 30) 206 226 730
e-mail: info@wirtschaft-polen.de, www.berlin.trade.gov.pl

Autorzy:**Marius Lipa, Rechtsanwalt****Henning von Zanthier, LL.M., Rechtsanwalt / radca prawny****Partner w kancelarii w Berlinie i w Poznaniu**

Dipl.-Kfm. Rüdiger Schulz, biegły rewident / doradca podatkowy /

Specjalista międzynarodowego prawa podatkowego

Partner w kancelarii w Berlinie

von Zanthier & Schulz

Kurfürstendamm 217, D- 10719 Berlin

tel.: (00 49 30) 880359-0, fax: (00 49 30) 880359-99

e-mail: berlin@zanthier.com

Redakcja:

Jan Masalski - Radca

Tomasz Salomon - Radca

Ambasada Rzeczypospolitej Polskiej w Republice Federalnej Niemiec

Wydział Promocji Handlu i Inwestycji

Redakcję zakończono

20 grudnia 2011 r.

Poradnik nie stanowi źródła prawa. Pomimo dołożenia wszelkiej staranności w przygotowaniu poradnika, wydawcy oraz autorka nie ponoszą odpowiedzialności za ewentualne nieścisłości lub błędy, a także za konsekwencje wynikające z zastosowania wskazówek w praktyce. W celu uzyskania wiążącej porady prawnej prosimy o bezpośredni kontakt z kancelarią von Zanthier & Schulz.

Przedruk dozwolony po uzgodnieniu z wydawcą.

Szanowne Panie, Szanowni Panowie,

Republika Federalna Niemiec jest największym partnerem gospodarczym Polski. Także Polska jest ważnym i atrakcyjnym gospodarczo partnerem dla Niemiec, a wzrost gospodarczy naszego kraju w ostatnich latach mocno wpłynął na postrzeganie polskiej gospodarki przez naszych zachodnich sąsiadów.

Mimo pełnego otwarcia z dniem 1 maja 2011 r. niemieckiego rynku pracy i usług, nie doszło do szczególnego nasilenia wyjazdów pracowników z Polski. Zauważalna jest natomiast rosnąca aktywność na rynku niemieckim małych polskich firm budowlanych i rzemieślniczych. Również część polskich obywateli prowadzących w Niemczech działalność gospodarczą, zamieniła ją na stałe zatrudnienia u dotychczasowego zleceniodawcy usług.

Przekazywane obecnie Państwu opracowanie WPHI w Berlinie, poświęcone prawu pracy w Niemczech, jest uaktualnioną wersją naszej wcześniejszej i cieszącej się dużą popularnością publikacji nt. zatrudnienia Polaków w Niemczech. Dokonane zmiany uwzględniają m.in. kwestie pojawiające się w zapytaniach kierowanych do WPHI, uwagi z konsultacji z przedstawicielami polskich firm i organizacji gospodarczych działających w Niemczech oraz najnowsze zmiany w niemieckim prawie pracy.

Mam nadzieję, że informacje zawarte w publikacji przybliżą Państwu uregulowania dotyczące niemieckiego prawa pracy i okażą się interesujące dla szerokiej grupy czytelników, w tym także dla polskich przedsiębiorstw inwestujących w Niemczech, które mogą już całkiem swobodnie zatrudniać w swoich niemieckich firmach pracowników z Polski.

Liczne informacje na temat niemieckiej gospodarki, rynku pracy, usług i prowadzenia działalności gospodarczej znajdziecie Państwo także na naszej witrynie internetowej www.berlin.trade.gov.pl, do której odwiedzenia gorąco zachęcam.

*Jacek Robak
Radca-Minister
Kierownik WPHI
Ambasady RP w Berlinie*

SPIS TREŚCI

A. WSTĘP	8
I. Niemiecki rynek pracy	8
1. Poszukiwani pracownicy	8
2. Bezrobocie	8
3. Średnie wynagrodzenie	9
4. Wynagrodzenie minimalne	9
5. Polskie agencje pracy	11
B. PIERWSZE KROKI PO PRZYJEŹDZIE	12
1. Obowiązek meldunkowy	12
2. ELStAM	12
3. Konto bankowe	12
C. PODSTAWY NIEMIECKIEGO PRAWA PRACY	13
I. Indywidualne prawo pracy	13
1. Pojęcie pracownika	13
2. Powstanie stosunku pracy	14
a) Najważniejsze rodzaje umowy o pracę	14
b) Prawo zadawania pytań przed podpisaniem umowy o pracę	15
c) Umowa o pracę	16
d) Zgłoszenie pracownika do ubezpieczenia socjalnego	17
3. Podstawowe obowiązki pracodawcy w ramach istniejącego stosunku pracy	18
a) Wypłata wynagrodzenia	18
b) Wynagrodzenie za nadgodziny, pracę w święta i niedziele oraz w godzinach nocnych	19
c) Obowiązek faktycznego zatrudnienia pracownika	20
d) Obowiązek dbałości pracodawcy o dobro pracownika	21
e) Terminy prekluzyjne/terminy utraty roszczeń (niem. Verfallfristen lub Ausschlussfristen)	21

4.	Podstawowe obowiązki pracownika w ramach istniejącego stosunku pracy	23
	a) Obowiązek świadczenia pracy	23
	b) Obowiązek uwzględnienia interesów pracodawcy, obowiązek lojalności	23
5.	Ciągłość wypłaty wynagrodzenia	24
	a) Ciągłość wypłaty wynagrodzenia w wypadku choroby	24
	b) Dni ustawowo wolne od pracy	26
	c) Przejściowa przeszkoda w świadczeniu pracy	26
6.	Urlop	26
	a) Wymiar urlopu	27
	b) Prawo do urlopu	27
	c) Urlop częściowy (urlop w wymiarze proporcjonalnym)	28
	d) Udzielenie urlopu	30
	e) Urlop i choroba	31
	f) Utrata roszczenia	31
	g) Wynagrodzenie w czasie urlopu	33
	h) Ekwiwalent pieniężny zamiast urlopu (niem. Urlaubsgeld)	33
	i) Dodatkowe jednorazowe świadczenie pieniężne (niem. Urlaubsgeld) 33	33
7.	Ochrona matek	34
	a) Rozmowa kwalifikacyjna	34
	b) Okresy ochronne	34
	c) Zakaz wypowiedzenia umowy o pracę	35
	d) Dodatkowy czas na karmienie dziecka	35
8.	Urlop wychowawczy	35
	a) Okres urlopu wychowawczego	35
	b) Wniosek o przyznanie urlopu wychowawczego	36
	c) Zakaz wypowiedzenia umowy o pracę	37
	d) Dalsze regulacje odnośnie do urlopu wychowawczego	38
9.	Specyfika umów o pracę na czas określony	43
	a) Rzeczowy powód	43
	b) Zatrudnienie nowego pracownika	44
10.	Użyczenie pracowników (niem. Arbeitnehmerüberlassung)	46
11.	Prawo do zmniejszenia wymiaru godzin pracy	49

12. Zmiany w stosunku pracy	50
a) Zmiana warunków zatrudnienia i płacy za obopólną zgodą	51
b) Prawo do udzielania poleceń służbowych przez pracodawcę	51
c) Wypowiedzenie zmieniające (niem. Änderungskündigung)	52
13. Rozwiązanie stosunku pracy	53
a) Informacje ogólne	53
b) Wypowiedzenie umowy o pracę	54
c) Wypowiedzenie z zachowaniem okresu wypowiedzenia	54
d) Wypowiedzenie ze skutkiem natychmiastowym	57
e) Proces sądowy	57
f) Ochrona przed wypowiedzeniem specjalnych grup pracowników	58
g) Rozwiązanie umowy za porozumieniem stron (niem. Aufhebungsvertrag)	58
h) Świadectwo pracy	59
14. Odpowiedzialność pracownicza	60

II. Prawo zbiorowych stosunków pracy 62

1. Rada zakładowa	62
a) Wstęp	62
b) Utworzenie rady zakładowej	63
c) Prawa/uprawnienia rady zakładowej	63
2. Związki zawodowe/układy zbiorowe pracy	68
a) Wstęp	68
b) Układy zbiorowe pracy	68
c) Prawo do strajku	69

III. Oddelegowanie pracowników do pracy w Niemczech 71

1. Oddelegowanie pracowników	71
2. Ustawowe warunki zatrudnienia dotyczące wszystkich pracowników	71
3. Regulacje dotyczące tylko niektórych branż	72
4. Odpowiedzialność przedsiębiorcy generalnego	74
5. Możliwość dochodzenia roszczeń przed sądem niemieckim	74

IV. Sądy pracy 74

1. Koszty procesu	74
2. Reprezentacja przed sądem	75
3. Termin ugodowy	75

D. UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE W NIEMCZECH 76

- I. Wstęp 76**
- II. Ubezpieczenie chorobowe (niem. Krankenversicherung) 76**
- III. Ubezpieczenie emerytalne (niem. Rentenversicherung) 77**
- IV. Ubezpieczenie na wypadek bezrobocia
(niem. Arbeitslosenversicherung) 78**
- V. Ubezpieczenie na wypadek opieki (niem. Pflegeversicherung) 78**

**E. PODSTAWOWE INFORMACJE DOTYCZĄCE OPODATKOWANIA
W NIEMCZECH 79**

- I. Obowiązek podatkowy w Niemczech 79**
 - 1. Przykład79
 - 2. Istnienie obowiązku podatkowego w zakresie podatku dochodowego od osób fizycznych79
 - a) Miejsce zamieszkania dla celów podatkowych80
 - b) Pobyty czasowy80
- II. Opodatkowanie w zakresie podatku dochodowego
– co powinniśmy wiedzieć? 80**
 - 1. Opodatkowanie bieżące – potrącenie podatku od wynagrodzenia80
 - a) Jaka jest definicja podatku od wynagrodzenia i jak jest on pobierany?80
 - b) Karta podatkowa81
 - c) Klasy podatkowe82
 - d) Zmiany w karcie podatkowej82
 - e) Procedura pobierania zryczałtowanych zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych82
 - f) Miesięczne rozliczenie płac83
 - 2. Roczne oświadczenie podatkowe85
 - a) Kto musi, a kto powinien składać deklarację podatkową?85
 - b) Rozliczenie podatku dochodowego od osób fizycznych87
 - c) Wysokość należnego podatku dochodowego od osób fizycznych88
 - 3. Czy konieczne jest opodatkowanie dochodów w Polsce?94

A. Wstęp

W związku z otwarciem z dniem 1 maja 2011 roku niemieckiego rynku pracy m.in. dla obywateli Polski, chcielibyśmy zaprosić Państwa do lektury niniejszego informatora, którego zadaniem jest przedstawienie niemieckiego prawa pracy osobom zainteresowanym zatrudnieniem w Niemczech.

Z uwagi na zróżnicowane regulacje w zakresie prawa pracy w poszczególnych krajach staraliśmy się przybliżyć czytelnikom zapisy obowiązujące w Niemczech. Wiedza na temat praw i obowiązków pracownika jest bardzo istotna z punktu widzenia obrony swoich interesów w relacjach z pracodawcą.

I. Niemiecki rynek pracy

1. Poszukiwani pracownicy

Obecnie w Niemczech brakuje przede wszystkim wysoko wykwalifikowanych pracowników, głównie informatyków i inżynierów. Problemów ze znalezieniem zatrudnienia nie powinni mieć również pracownicy branży medycznej, lekarze, dentyści, pielęgniarki, czy też wyspecjalizowana kadra zarządzająca szpitalami. Do poszukiwanych pracowników należą również osoby do opieki nad osobami starszych i chorymi. W większości wypadków wymogiem niezbędnym jest dobra znajomość języka niemieckiego. Na zatrudnienie mogą liczyć:

- informatycy (sektor IT i branże pokrewne),
- inżynierowie (branża produkcyjno-transportowa),
- osoby do opieki nad dziećmi, osobami starszymi i chorymi (branża opiekuńcza i sanitarna),
- lekarze, dentyści, pielęgniarki, kadra zarządzająca szpitalami (branża medyczna),
- pracownicy branży usługowej, gastronomii, rolnictwa, metalurgii i handlu, rzemieślnicy, konserwatorzy zabytków, mechanicy samochodowi, budowlańcy,
- pracownicy użyczeni (niem. Leiharbeitnehmer).

2. Bezrobocie

Bezrobocie w Niemczech systematycznie spada. Aktualnie osiągnęło poziom najniższy od lat 90-tych i utrzymuje się na poziomie około 7%. W chwili obecnej liczba bezrobotnych w Niemczech wynosi 2,7 mln. Jeżeli obecna tendencja się utrzyma

i nie dojdzie do kolejnego kryzysu gospodarczego, liczba ta może spaść w 2012 roku nawet poniżej 2 mln.

3. Średnie wynagrodzenie

Średnie wynagrodzenie w Niemczech jest znacznie wyższe niż w Polsce, należy jednak pamiętać, że wyższe są także koszty utrzymania. Przeciętne wynagrodzenie uzależnione jest od branży, stanowiska, wykształcenia i doświadczenia pracownika.

Należy zwrócić uwagę, iż wynagrodzenie może różnić się w zależności od tego, czy pracujemy w krajach związkowych, tzw. landach, położonych na terenie byłych Niemiec Zachodnich, czy też na terenie byłych Niemiec Wschodnich. W landach wschodnich zarobki mogą być znacznie niższe.

Średnie wynagrodzenie dla niektórych zawodów:

Pielęgniarka	2.150 €
Opiekun osoby starszej	1.700 €
Lekarz	4.560 €
Dentysta	3.500 €
Opiekunka do dziecka	1.400 €
Sekretarka	2.150 €
Informatyk	3.820 €
Programista	3.430 €
Inżynier	3.750 €
Kucharz	1.650 €
Kelner	1.200 €
Mechanik samochodowy	1.930 €
Budowlaniec	2.250 €
Kierowca	1.670 €
Handlowiec	1.750 €

(źródło: www.gehaltsvergleich.com)

4. Wynagrodzenie minimalne

W Niemczech brak jest regulacji ustawowej dotyczącej płacy minimalnej dla wszystkich pracowników. Obowiązują natomiast stawki minimalne dla niektórych zawodów lub branży.¹ W wielu dziedzinach brak jednak w ogóle ustaleń dotyczących

¹ Chodzi tutaj m.in. o umowy taryfowe, które mogą również znaleźć zastosowanie na mocy niemieckiej ustawy o delegowaniu pracowników (Arbeitnehmer-Entsendegesetz) również wobec pracowników oddelegowanych.

wynagrodzenia minimalnego. System ten nie jest zbyt przejrzysty w porównaniu z innymi krajami UE, gdzie przeważnie obowiązuje powszechna płaca minimalna.

Stawki minimalne dla niektórych branż:

Branża/zawód	Niemcy Zachodnie	Niemcy Wschodnie
Budownictwo/pracownik wykwalifikowany	od 01.01.2012 r.	
	13,40 €	10,00 €
	od 01.01.2013 r.	
	13,70 €	10,25 €
pracownik niewykwalifikowany	od 01.01.2012 r.	
	11,05 €	10,00 €
		od 01.01.2013:
Elektryk	od 01.01.2012 r.	
	9,80 €	8,65 €
	od 01.01.2013 r.	
Dekarz	9,90 €	8,85 €
	od 01.01.2011 r.	
Malarz/lakiernik wykwalifikowany	10,80 €	10,80 €
	od 01.07.2011 r.	
Malarz/lakiernik niewykwalifikowany	11,75 €	9,75 €
	od 01.07.2011 r.	
Sprzątanie budynków	9,75 €	9,75 €
	od 01.01.2011 r.	
Mycie fasad/okien	8,55 €	7,00 €
	od 01.01.2011 r.	
Górnictwo/pracownik wykwalifikowany	11,33 €	8,88 €
	od 01.11.2011 r.	
Górnictwo/rębacz	12,81 €	12,81 €
	od 01.11.2011 r.	
Usuwanie odpadów, sprzątanie ulic	11,53 €	11,53 €
	od 01.11.2011 r.	
Usługi pralnicze	od 01.11.2011 r.	
	8,33 €	8,33 €
	od 01.04.2011 r.	
	7,80 €	6,75 €
Opieka nad osobami starszymi/chorymi	od 01.04.2012 r.	
	8,00 €	7,00 €
	od 01.01.2012 r.	
	8,75 €	7,75 €
	od 01.07.2013 r.	
	9,00 €	8,00 €

(źródło: www.bmas.de oraz www.destatis.de)

5. Polskie agencje pracy

Poprzez agencje pracy w Polsce z pewnością łatwiej znajdziemy zatrudnienie niż na własną rękę. Posiadają one bowiem kontakty na terenie Niemiec i zajmują się nie tylko rekrutowaniem pracowników, ale także i organizacją ich przejazdu, oferują często wsparcie koordynatora oraz szkolenia językowe i merytoryczne. Należy jednak sprawdzić, czy agencja pracy tymczasowej, do której zwracamy się o pomoc, posiada odpowiednie zezwolenia władz niemieckich.

B. Pierwsze kroki po przyjeździe

1. Obowiązek meldunkowy

Osoby zamierzające przebywać w Niemczech przez dłuższy czas mają obowiązek zgłosić się do lokalnego urzędu meldunkowego (niem. Einwohnermeldeamt). Należy to zrobić w ciągu 7 dni od wprowadzenia się (w niektórych landach w przeciągu dwóch tygodni). Procedura ta jest dość prosta: należy udać się do właściwego miejscowo urzędu meldunkowego z wypełnionym formularzem (dostępnym w urzędzie, a czasem również na stronie internetowej urzędu) oraz z dowodem osobistym. Czasem potrzebna jest również kopia umowy najmu mieszkania.

W urzędzie tym można było dotychczas także złożyć wniosek o wydanie karty podatkowej (niem. Lohnsteuerkarte). Był to dokument niezbędny dla każdego, kto chciał podjąć pracę w Niemczech. Jednakże od 2011 roku karta ta zostaje zniesiona, a na jej miejsce wprowadzony zostanie elektroniczny system poboru podatku od wynagrodzenia (niem. Elektronische Lohnsteuer-Abzugs-Merkmale - ELStAM).

2. ELStAM

W 2012 roku w Niemczech nastąpi przejście na **elektroniczny system poboru podatku od wynagrodzenia**. Rok 2011 był rokiem przejściowym dla wdrożenia nowych przepisów. Karty podatkowe (niem. Lohnsteuerkarte) na rok 2010 obowiązywały również w roku 2011, gdyż wówczas nie wydawano już nowych kart. Osobom, które potrzebowały nowej karty po raz pierwszy, właściwy urząd skarbowy wystawiał na wniosek zaświadczenie zastępcze (niem. Antrag auf Ausstellung einer Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug 2011).

Ewidencją danych zajmie się centralny urząd podatkowy (niem. Bundeszentralamt für Steuern). Pracodawca będzie mógł automatycznie pobrać dane pracownika, posłużyć się nimi przy konfiguracji konta płacowego i korzystać z nich w okresie trwania stosunku pracy. O ewentualnych zmianach powiadomi pracodawcę właściwy urząd skarbowy.

3. Konto bankowe

Jedną z pierwszych czynności, jaką należy wykonać po przybyciu do Niemiec, jest założenie konta osobistego w wybranym banku. Konto będzie niezbędne do pobierania wynagrodzenia, jak również do uiszczania wszelkiego rodzaju opłat (czynsz, opłaty za energię elektryczną, wodę). Konta bankowe są z reguły odpłatne², wyjątek stanowią konta studenckie. Opłaty wynoszą około 5 euro miesięcznie w zależności od modelu konta.

² Niektóre banki oferują bezpłatne prowadzenie konta, jeżeli regularne wpływy na konto przekraczają pewien ustalony przez bank limit.

C. Podstawowe regulacje niemieckiego prawa pracy

I. Indywidualne prawo pracy

1. Pojęcie pracownika

W celu określenia zakresu praw i obowiązków osoby zatrudnionej musimy na wstępie ustalić, czy dana osoba jest zatrudniona jako **pracownik** w rozumieniu prawa niemieckiego.

Pod pojęciem 'pracownik' rozumie się osobę:

- a) wykonującą pracę,
- b) w służbie pracodawcy, tj. podlegającą poleceniom służbowym,
- c) na podstawie umowy cywilno-prawnej.

O pracowniku możemy mówić tylko wtedy, jeżeli jest on co do wykonywania pracy osobiście uzależniony od pracodawcy. Jest to jedno z najważniejszych kryteriów. Pracodawca sam decyduje, w jakich godzinach (np. od 8:00 do 16:00) pracownik ma pracować, jakie konkretne czynności ma wykonywać oraz w jaki sposób.

Jeżeli osoba zatrudniona sama może o tym decydować, to wskazuje to na fakt, iż nie mamy do czynienia z pracownikiem, lecz z osobą prowadzącą samodzielną działalność gospodarczą.

Pracownik musi podlegać poleceniom służbowym pracodawcy odnośnie do godzin pracy, miejsca oraz sposobu jej wykonywania.

Celem umowy o pracę nie jest wykonanie jakiegoś konkretnego dzieła, lecz samo wykonywanie pracy jako czynność. Jeżeli zatem jest ustalone w umowie, iż osoba zatrudniona ma np. napisać jakiś konkretny program komputerowy, książkę czy artykuł za pewną ustaloną kwotę, to wskazuje to na umowę o dzieło, nie zaś na umowę o pracę. Przepisy niemieckiego prawa pracy nie znajdują zastosowania w przypadku osób zatrudnianych na mocy takiej umowy.

Przykład:

Pan Kowalski ustalił ze spółką Beta GmbH, iż napisze dla nich specjalny program komputerowy do rejestracji czasu pracy jej pracowników. Strony ustalają czas na wykonanie tej usługi do 30.08.2011 oraz wynagrodzenie w wysokości 10.000 EUR.

Mamy tutaj do czynienia z umową o dzieło. Pan Kowalski jest zobowiązany umownie do przedłożenia spółce Beta GmbH uzgodnionego programu komputerowego, czyli konkretnego dzieła.

Z uwagi na fakt, że w niemieckim prawie pracy istnieją bardzo daleko idące zapisy służące ochronie pracowników, niektórzy pracodawcy próbują skonstruować umowę z pracownikiem w taki sposób, by sam charakter pisemnej umowy wskazywał na umowę o dzieło (niem. Werkvertrag) lub umowę o świadczenie usług (niem. Dienstvertrag), mimo że w rzeczywistości osoba zatrudniona wykonuje swą pracę jako pracownik. W takim przypadku decydującym kryterium nie jest sama treść umowy, lecz to, jak wygląda stosunek zatrudnienia w rzeczywistości.

Decydująca nie jest treść podpisanej umowy, lecz jej rzeczywiste wykonywanie.

Niemieckie prawo pracy przewiduje pewne wyjątki dotyczące ochrony pracowników. Niektóre regulacje ochronne nie znajdują zastosowania w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na wyższych szczeblach i pełniących funkcje pracodawcy, jak np. członek zarządu spółki, kierownik zakładu pracy mający prawo do zwalniania i zatrudniania pracowników lub prokurent.

2. Powstanie stosunku pracy

a) Najważniejsze rodzaje umowy o pracę

Pracodawca może z pracownikiem zawrzeć następujące rodzaje umowy o pracę:

aa) umowę na czas nieokreślony,

bb) umowę na czas określony (np. na okres 3 miesięcy lub na nieustalony jeszcze okres wykonania specyficznej pracy)

Przykład:

Pan Kowalski zostaje zatrudniony przez Spółkę Bau GmbH jako pracownik budowlany na okres budowy konkretnego biurowca we Frankfurcie nad Menem. Konkretnego terminu zakończenia budowy nie da się ustalić. W umowie o pracę strony nie podają zatem konkretnej daty zakończenia stosunku pracy. Stosunek pracy wygasa wraz z zakończeniem budowy biurowca.

cc) umowę na okres próbny,

dd) umowę w ramach użyczenia pracowników (niem. Leiharbeitsverhältnis)

ee) umowę na niepełny etat.

b) Prawo zadawania pytań przed podpisaniem umowy o pracę

W ramach rozmów kwalifikacyjnych pracodawcy starają się ocenić, czy dana osoba będzie dla nich dobrym pracownikiem, czy też raczej pracownikiem stwarzającym problemy. Może to dotyczyć np. nadużywania alkoholu lub bardzo złego stanu zdrowia. Często niechętnie widziani są również pracownicy należący do związków zawodowych, czy też kobiety ciężarne, które niedługo będą zmuszone przerwać pracę na dłuższy okres czasu.

Pracownik stoi zatem niekiedy przed dylematem: odpowiedzieć na pytanie zgodnie z prawdą, wiedząc, iż przez to nie zostanie przyjęty do pracy, czy też okłamać pracodawcę.

W prawie niemieckim przewidziano stosowne regulacje na wypadek takiej sytuacji. Zawężają one w wybranych aspektach prawo pracodawcy do zadawania pytań i dają pracownikowi prawo do udzielania na pytania pracodawcy odpowiedzi niezgodnych z prawdą.

Niedozwolone są np. następujące pytania dotyczące:

- przynależności pracownika do związku zawodowego,
- orientacji seksualnej pracownika,
- uzależnienia od nikotyny,
- zamiaru posiadania dzieci,
- wyznania religijnego,
- stanu ciąży pracownicy,
- upośledzenia pracownika.

Pracodawca nie ma prawa do zadawania pewnych pytań (zobacz powyżej). Jeżeli je zada, pracownik może bez obaw odpowiadać na nie w sposób niezgodny z prawdą.

Dozwolone są natomiast min. pytania dotyczące:

- uzależnienia od alkoholu czy też narkotyków;
- choroby zakaźnej,
- wieku pracownika.

Na te pytania pracownik musi odpowiedzieć zgodnie z prawdą.

c) Umowa o pracę

Do powstania stosunku pracy nie jest konieczne, by pracownik zawarł z pracodawcą pisemną umowę o pracę. Umowa taka może być zawarta również ustnie. Rzetelny pracodawca jednak zawsze przedłoży pracownikowi jeszcze przed rozpoczęciem pracy odpowiednią umowę na piśmie do podpisu.

Pracodawca zobowiązany jest ustawowo do spisania najważniejszych danych dotyczących stosunku pracy, tj. przede wszystkim:

- nazwiska/firmy i adresu pracodawcy,
- czasu rozpoczęcia pracy,
- miejsca pracy,
- krótkiej charakterystyki lub opisu czynności, jakie pracownik ma wykonać,
- wysokości wynagrodzenia oraz z czego ono się składa,
- czasu pracy (ilości godzin),
- okresu urlopu wypoczynkowego,
- terminów wypowiedzenia stosunku pracy,
- wskazówek odnośnie do układów zbiorowych pracy oraz porozumień pomiędzy pracodawcą a radą zakładową.

Dokument ten pracodawca musi podpisać i przedłożyć pracownikowi najpóźniej w przeciągu miesiąca od uzgodnionego rozpoczęcia stosunku pracy. W praktyce dokument ten zastępowany jest umową o pracę.

W przypadku jeśli pracodawca nie chce zawrzeć z pracownikiem umowy pisemnej lub ciągle zwleka z jej sporządzeniem, radzimy pracownikom, by jak najszybciej zakończyli taki stosunek pracy. Nierzetelni pracodawcy nierzadko próbują zrobić wszystko, by nie płacić pracownikom należnych im wypłat.

W odróżnieniu od polskich umów o pracę umowy niemieckie są zazwyczaj dość obszerne i zawierają średnio pomiędzy 5 a 15 stron. Nie należy się jednak tego obawiać. Jest to związane z elastycznym niemieckim prawem pracy, nie zaś ze złą wolą pracodawcy.

Od roku 2002 do regulacji zawartych w umowach o pracę zastosowanie znajdują przepisy o Ogólnych Warunkach Handlowych³. Tym samym podlegają one rygorystycznej kontroli ustawowej i sądowiczej. Pociąga to za sobą fakt, że nie wszystkie regulacje znajdujące się w umowie o pracę są ważne i muszą być przestrzegane. Mimo zmian w ustawie i orzecznictwie pracodawcy niejednokrotnie używają wzorów umów o pracę sporządzonych jeszcze przed 2002 rokiem. Przy takich umowach istnieje bardzo duże prawdopodobieństwo, iż niejedna niekorzystna dla pracownika regulacja jest niezgodna z ustawą i orzecznictwem, a co za tym idzie - nieskuteczna.

Niekorzystne dla pracownika klauzule mogą być nieważne i tym samym nie jest on zobowiązany do ich przestrzegania⁴. W razie wątpliwości warto zasięgnąć porady w radzie zakładowej, związku zawodowym lub u adwokata.

d) Zgłoszenie pracownika do ubezpieczenia socjalnego

aa) Obowiązki pracodawcy

Zatrudnienie pracownika pociąga za sobą obowiązek pracodawcy do natychmiastowego zarejestrowania pracownika we właściwej kasie chorych. Do tej kasy odprowadzane są składki z tytułu ubezpieczenia socjalnego. Do ubezpieczenia socjalnego zalicza się:

- ubezpieczenie emerytalne (niem. Rentenversicherung),
- ubezpieczenie chorobowe (niem. Krankenversicherung),
- ubezpieczenie na wypadek konieczności sprawowania opieki (niem. Pflegeversicherung),
- ubezpieczenie na wypadek bezrobocia (niem. Arbeitslosenversicherung)

bb) Obowiązki pracownika

Aby umożliwić pracodawcy dopełnienie obowiązków zgłoszenia pracownika do ubezpieczenia socjalnego, pracownik musi przedstawić pracodawcy konieczne

³ Chodzi tutaj o przepisy kontrolujące ważność regulacji stosowanych przez większość firm m.in. w ramach umów z konsumentami i najczęściej napisanych „drobnym druczkiem”.

⁴ Nieważne klauzule często spotyka się przy regulacjach dotyczących terminów prekluzyjnych, kar umownych, odstąpienia lub dobrowolności do zapłaty gratyfikacji.

dokumenty i udostępnić odpowiednie informacje. Do nich zaliczają się przede wszystkim:

- karta podatkowa (niem. Lohnsteuerkarte), lub zaświadczenie zastępcze wydawane przez właściwy Urząd Skarbowy⁵;
- zaświadczenie poprzedniego pracodawcy, w jakim wymiarze pracownik wykorzystał już w danym roku kalendarzowym swój urlop wypoczynkowy;
- karta ubezpieczenia socjalnego (niem. Sozialversicherungsausweis), o ile pracownik taką posiada;
- paszport lub dowód osobisty.

Przedłożenie paszportu lub dowodu wiąże się również z tym, iż pracodawca musi mieć możliwość sprawdzenia, czy dany pracownik podlega obowiązkowi posiadania zezwolenia na pracę/zezwoleń na pobyt, czy też jest z tego obowiązku zwolniony.

3. Podstawowe obowiązki pracodawcy w ramach istniejącego stosunku pracy

a) Wypłata wynagrodzenia

Najważniejszym obowiązkiem pracodawcy w ramach istniejącego stosunku pracy jest wypłata wynagrodzenia. Wysokość wynagrodzenia, jak i termin wypłaty są najczęściej uregulowane w samej umowie o pracę. Zazwyczaj wynagrodzenie wypłacane jest 15-go (rzadziej) lub też pod koniec bieżącego miesiąca.

Jeżeli pracodawca jak i pracownik podlegają zapisom układu zbiorowego pracy, niem. Tarifvertrag (co do układów zbiorowych pracy zobacz poniżej punkt C. II.2), to regulacje dotyczące wypłaty, w tym jej wysokość, mogą się znaleźć w tychże układach.

Prawo niemieckie nie przewiduje **ustawowego** minimalnego wynagrodzenia dla pracownika. Pracodawca i pracownik mogą zatem w miarę dowolnie ustalać wysokość wypłaty, o ile nie obowiązuje ich układ zbiorowy pracy regulujący wysokość wynagrodzenia.

Jednak nawet w przypadkach, kiedy nie obowiązują żadne konkretne regulacje dotyczące minimalnego wynagrodzenia, ustalone wynagrodzenie **nie może być zbyt niskie**.

⁵ Patrz akapit B.2. oraz akapit E.II.1 b).

Ustalenie zbyt niskiego wynagrodzenia może doprowadzić do nieważności porozumienia o wynagrodzeniu. W takich wypadkach pracownikowi należy się wynagrodzenie, jakie zazwyczaj płacone jest porównywalnemu pracownikowi w danym regionie⁶.

Niemieckie sądy pracy zazwyczaj przyjmują, iż ustalone wynagrodzenie nie powinno być niższe, niż **2/3 wynagrodzenia** ustalonego we **właściwych układach zbiorowych pracy**⁷. Nie jest to jednak granica bezwzględna. Sądy rozpatrują każdy przypadek z osobna i biorą m.in. pod uwagę, czy pracodawca wykorzystał trudną sytuację pracownika, która zmusiła go do przyjęcia tak niskiego wynagrodzenia.

Jeżeli pracownik uważa, iż jego wynagrodzenie jest dużo niższe niż wynagrodzenie, jakie zazwyczaj płacone jest porównywalnemu pracownikowi w danym regionie, np. jest niższe niż 2/3 wynagrodzenia ustalonego we właściwych układach zbiorowych pracy, radzimy zasięgnąć porady prawnej. Porozumienie o wynagrodzeniu może być nieważne i tym samym pracownikowi może przysługiwać wyższe wynagrodzenie.

b) Wynagrodzenie za nadgodziny, pracę w święta i niedziele oraz w godzinach nocnych

Często zdarza się, że pracownik zobowiązany jest okazjnie do świadczenia pracy poza zwykłym czasem pracy, w ramach nadgodzin lub w dni ustawowo wolne od pracy, w niedziele lub w godzinach nocnych. W takich przypadkach nasuwa się pytanie, czy przysługuje mu za ten czas dodatek do wynagrodzenia zasadniczego.

Niemieckie prawo pracy nie przewiduje **żadnych dodatków** do wynagrodzenia **z tytułu przepracowanych nadgodzin**. Pracodawca musi wprawdzie zasadniczo wypłacić pracownikowi wynagrodzenie za przepracowane nadgodziny, jednak bez jakichkolwiek dodatków.

Obowiązek wypłacenia dodatków za nadgodziny może wynikać jednak z umowy o pracę lub, co częściej spotykane, z układu zbiorowego pracy⁸. W pojedynczych

⁶ Sądy zazwyczaj stosują wysokość wynagrodzenia ustaloną we właściwych układach zbiorowych pracy.

⁷ Z punktu widzenia pracownika problematyczne są przypadki, jeżeli nie istnieją umowy taryfowe, na które pracownik może się powołać. W takiej sytuacji często trudno jest przedstawić i udowodnić wysokość wynagrodzenia, jakie zazwyczaj płacone jest porównywalnemu pracownikowi w danym regionie.

⁸ W umowach taryfowych najczęściej spotyka się uregulowania, iż za przepracowane nadgodziny przysługuje pracownikowi dodatek do wynagrodzenia w wysokości 25 %, a za pracę w niedziele i święta w wysokości 50 % wynagrodzenia zasadniczego.

przypadkach można znaleźć odpowiednie uregulowania również w porozumieniach zawartych pomiędzy pracodawcą a radą zakładową.

Podobnie sytuacja wygląda w przypadku świadczenia pracy w dni **ustawowo wolne od pracy**, w **niedziele** oraz w **godzinach nocnych**. Również w tych wypadkach zasadniczo **nie istnieje** żaden obowiązek pracodawcy do płacenia **dotatku do wynagrodzenia**.

Wyjątek stanowią tzw. **pracownicy nocni** (niem. Nachtarbeitnehmer). Są to pracownicy:

aa) którzy **zgodnie z umową** o pracę pracują w systemie zmianowym **zazwyczaj** w nocy.

Chodzi tutaj zatem o pracowników pracujących w systemie 3-zmianowym i wykonujących pracę w niemałym zakresie również w nocy.

lub

bb) którzy **rzeczywiście** wykonują pracę w nocy przez co najmniej **48 dni w roku** kalendarzowym.

Powyższa regulacja obejmuje więc również pracowników, którzy nie pracują w systemie zmianowym, lecz rzeczywiście, choć raczej sporadycznie, wykonują swoją pracę również w nocy.

Jako pracę w nocy zalicza się czas pracy obejmujący przynajmniej dwie godziny przypadające na okres pomiędzy godziną 23.00 a 6.00 rano.

Zgodnie z przepisami niemieckiego prawa pracodawca musi zrekompensować **pracownikowi nocnemu** pracę w porze nocnej poprzez udzielenie stosownej liczby **dni wolnych** lub wypłatę stosownego **dotatku do wynagrodzenia zasadniczego**. Decyzja co do wyboru opcji leży w gestii pracodawcy. Sama ustawa nie konkretyzuje, co jest stosowne. W zależności od konkretnej sytuacji wysokość kompensaty może być znacznie zróżnicowana.

c) Obowiązek faktycznego zatrudnienia pracownika

Pracodawca ma obowiązek **faktycznego** zatrudnienia pracownika zgodnie z zapisami umownymi. Innymi słowy, pracownik ma prawo żądać, by pracodawca przydzielił mu odpowiednie stanowisko pracy.

d) Obowiązek dbałości pracodawcy o dobro pracownika

Pracodawca ma również obowiązek dbania o dobro pracownika (niem. Fürsorgepflicht). Wiąże się z tym m.in. obowiązek pieczy nad rzeczami pracownika znajdującymi się w zakładzie pracy (np. ubranie, portfel z dokumentami, auto), różnorodne obowiązki przekazywania pracownikowi informacji dotyczących miejsca oraz stosunku pracy, czy też zakaz karania pracownika za to, iż dochodzi on należnych mu praw.

e) Terminy prekluzyjne/terminy utraty roszczeń (niem. Verfallfristen lub niem. Ausschlussfristen)

Na jeden bardzo ważny aspekt w niemieckim prawie pracy radzimy zwrócić szczególną uwagę. W umowach o pracę oraz w układach zbiorowych pracy często zawierane są klauzule dotyczące terminów, w przeciągu których pracownik winien dochodzić swoich roszczeń z tytułu stosunku pracy, aby nie doszło do ich utraty. Są to tzw. „Verfallfristen” oraz „Ausschlussfristen”, czyli **terminy prekluzyjne** lub **terminy utraty roszczeń**.

W praktyce mamy do czynienia z dwoma rodzajami klauzul prekluzyjnych:

- klauzule jednofazowe oraz
- klauzule dwufazowe

Klauzule jednofazowe stanowią, iż pracownik musi dochodzić swoich roszczeń wobec pracodawcy, zazwyczaj na piśmie, lub też sądownie w przeciągu konkretnie ustalonego terminu.

Klauzule dwufazowe stanowią, iż w **pierwszej fazie** pracownik musi zgłosić swoje roszczenia **wobec pracodawcy**, najczęściej na piśmie, w przeciągu wyznaczonego terminu. Jeżeli pracodawca odmówi spełnienia roszczenia lub nie ustosunkuje się do żądania pracownika, wtedy pracownik musi w **drugiej fazie** dochodzić roszczenia **sądownie** w przeciągu następnego konkretnie ustalonego terminu. Jeżeli pracownik nie dotrzyma **jednego z tych terminów**, następuje **utrata** danego roszczenia.

Przykład:

Pan Kowalski jest zatrudniony w Bau GmbH od 01.05.2011. W umowie o pracę znajduje się regulacja, iż roszczeń z tytułu stosunku pracy należy dochodzić wobec drugiej strony w formie pisemnej w przeciągu 3 miesięcy od upływu terminu ich wymagalności, a następnie w przeciągu dalszych 3 miesięcy na drodze sądowej. Niezastosowanie się do powyższego wymogu skutkuje utratą roszczeń. W miesiącu sierpniu 2011 r. pan Kowalski wykonał większą ilość nadgodzin, za które pracodawca nie wypłacił

mu wynagrodzenia. Pan Kowalski po otrzymaniu rozliczenia za ten miesiąc najpierw dopytywał się ustnie, dlaczego Bau GmbH nie wypłaciła mu wynagrodzenia również za przepracowane nadgodziny, a następnie, jeszcze we wrześniu 2011 r., zgłosił swoje roszczenia wobec pracodawcy na piśmie. W październiku 2011 r. Bau GmbH odmówiła zapłaty nadgodzin uzasadniając to tym, iż za nadgodziny generalnie nie płaci wynagrodzenia. Z obawy o utratę pracy pan Kowalski wstępnie wstrzymał się z dochodzeniem swoich roszczeń sędownie. Pod koniec kwietnia 2012 r. pan Kowalski otrzymał wypowiedzenie stosunku pracy. W maju 2012 pan Kowalski zdecydował się zrobić „generalne rozliczenie” z Bau GmbH i dochodzić swoich roszczeń o zapłatę nadgodzin na drodze sądowej.

Sąd pracy odrzucił roszczenie pana Kowalskiego o zapłatę wynagrodzenia za nadgodziny za miesiąc sierpień 2011 r. Pan Kowalski dotrzymał wprawdzie terminu zgłoszenia swoich roszczeń w pierwszej fazie: zgłosił je wobec Bau GmbH na piśmie w przeciagu 3 miesięcy od upływu terminu ich wymagalności. Nie dotrzymał on jednak terminu dochodzenia roszczeń w drugiej fazie, gdyż nie dochodził ich sędownie w przeciagu 3 miesięcy od odrzucenia żądania zapłaty przez Bau GmbH.

Powyższy przykład pokazuje nam jak ważne jest, by pracownik na czas dochodził swoich roszczeń.

Nie wszystkie klauzule tego rodzaju są ważne. Należy zwrócić uwagę zwłaszcza na poniższe aspekty:

- Aby takie klauzule były ważne, muszą one zasadniczo dotyczyć dochodzenia roszczeń zarówno przez pracownika, jak i przez pracodawcę. Nie mogą one zatem być sformułowane jednostronnie na niekorzyść pracownika.
- Pracodawca nie może również dowolnie określać długości tych terminów. Zgodnie z aktualnym orzecznictwem Federalnego Sądu Pracy terminy te nie mogą być krótsze niż 3 miesiące. W przypadku klauzul dwufazowych termin dochodzenia roszczeń w **każdej fazie** nie może być krótszy niż 3 miesiące.
- Klauzule muszą również regulować, że bieg terminów rozpoczyna się wraz z upływem terminu wymagalności danego roszczenia, a nie np. z chwilą zakończenia stosunku pracy.

Jeżeli pracownik nie dotrzyma terminów prekluzyjnych określonych w tzw. „Verfallfristen” lub „Ausschlussfristen”, wtedy roszczenie bezzwrotnie przepada (!).

Dla pracowników oznacza to:

- jeżeli pracownik uważa, że ma roszczenie wobec pracodawcy, musi sprawdzić w umowie o pracę lub w układzie zbiorowym pracy, czy zawierają one w/w klauzule,

Pracodawca zobowiązany jest do poinformowania pracownika, że w stosunku pracy zastosowanie znajduje układ zbiorowy pracy (niem. Tarifvertrag). Odpowiednie wskazówki znajdują się często w samych umowach o pracę.

- następnie należy dochodzić przedmiotowych roszczeń w przeciągu wyznaczonych w tych klauzulach terminów,
- w przypadku konieczności zgłoszenia roszczeń wobec pracodawcy należy dokonać tego zgodnie z ustaloną w klauzuli formą, tj. zazwyczaj na piśmie, oraz jak najdokładniej sprecyzować swoje roszczenia. Przy roszczeniach pieniężnych należy zatem podać również ich wysokość.

4. Podstawowe obowiązki pracownika w ramach istniejącego stosunku pracy

a) Obowiązek świadczenia pracy

Podstawowym obowiązkiem pracownika jest obowiązek świadczenia ustalonej pracy. Pracownik jest zobowiązany wykonywać pracę **osobiście**. Nie może on zatem powierzyć wykonania swej pracy koledze, czy też znajomemu, aby samemu zająć się w tym czasie jakimiś sprawami osobistymi.

Warto zauważyć, że pracownik zobowiązany jest do wykonywania przewidzianej umownie pracy w taki sposób, w jaki potrafi ją wykonać. Dotyczy to nie tylko jakości pracy, lecz również tempa jej wykonywania.

b) Obowiązek uwzględnienia interesów pracodawcy, obowiązek lojalności

Stosunek pracy nakłada na pracownika również inne obowiązki. Należą do nich m.in. obowiązek ochrony majątku pracodawcy, przede wszystkim staranne obchodzenie się z narzędziami pracy, obowiązek zachowania spokoju i porządku w zakładzie

pracy, obowiązek dyskrecji, zakaz prowadzenia konkurencyjnej działalności w trakcie obowiązywania stosunku pracy.

5. Ciągłość wypłaty wynagrodzenia

W niemieckim prawie pracy istnieje zasadnicza reguła, że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie tylko za rzeczywiście przepracowany czas pracy. Za godziny nieprzepracowane pracownik nie ma prawa do wynagrodzenia. Od tej zasady mamy jednak kilka wyjątków. Do najważniejszych z nich należą:

a) Ciągłość wypłaty wynagrodzenia w wypadku choroby

Zgodnie z niemieckim prawem pracy pracownikowi przysługuje roszczenie do wypłaty za czas, w którym nie mógł świadczyć pracy z powodu choroby.

Aby to roszczenie powstało, muszą być spełnione następujące przesłanki:

aa) pracownik musi być zatrudniony u danego pracodawcy przez okres **dłuższy niż 4 tygodnie**.

Przykład:

Pan Kowalski rozpoczął pracę w Spółce Bau GmbH dnia 01.05.2011. W dniu 20.05.2011 pan Kowalski zachorował i nie był w stanie świadczyć pracy aż do dnia 27.05.2011.

Za okres od 20.05. do 27.05. nie przysługuje panu Kowalskiemu wobec Spółki Bau GmbH prawo do ciągłości wypłaty z powodu choroby. Zatrudnienie pana Kowalskiego w tej spółce nie przekroczyło bowiem jeszcze wówczas 4 tygodni. Za ten okres przysługuje panu Kowalskiemu jedynie prawo do otrzymania zasiłku chorobowego (niem. Krankengeld), który wypłacany jest przez kasę chorych. Jest on jednak niższy i wynosi obecnie 70 % wysokości wynagrodzenia.

bb) niezdolność do pracy musi być **spowodowana chorobą**.

Niezdolność do pracy z powodu choroby najczęściej poświadczana jest zwolnieniem lekarskim (niem. Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung). Należy przy tym pamiętać, że pracownik musi być **niezdolny do pracy** z powodu poświadczonej przez lekarza choroby. Nie wystarczy sam fakt zaistnienia jakiegokolwiek choroby.

cc) Powstanie choroby musi być **niezawinione** przez pracownika.

Jako zawinione mogą być zakwalifikowane np. obrażenia spowodowane bójką, obrażenia powstałe w wyniku wypadków drogowych spowodowanych nadużyciem alkoholu lub wynikłe z niezapięcia pasów bezpieczeństwa, obrażenia spowodowane nieprzestrzeganiem przepisów bhp podczas wykonywania pracy.

Przykład:

Pan Kowalski jest zatrudniony w Spółce Bau GmbH od dnia 01.05.2011 r. W połowie września tego roku pan Kowalski spowodował wypadek drogowy i był do końca października niezdolny do wykonywania pracy. Powodem wypadku było nadużycie alkoholu przez pana Kowalskiego.

Pomimo tego, że okres zatrudnienia w Bau GmbH przekroczył już 4 tygodnie, panu Kowalskiemu nie przysługuje wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy spowodowany obrażeniami powstałymi w wyniku wypadku drogowego. Powodem tego jest fakt, że pan Kowalski sam doprowadził do utraty zdolności do pracy, gdyż spowodował wypadek w wyniku nadużycia alkoholu.

Wysokość wynagrodzenia w okresie niezdolności do pracy spowodowanej chorobą zasadniczo nie ulega zmianie. Wynosi zatem **100 %**.

Pracodawca jest zobowiązany do płacenia wypłaty w czasie choroby przez okres **maksymalnie 6 tygodni (42 dni kalendarzowe)**. Jeżeli pracownik jest niezdolny do pracy przez dłuższy okres czasu, to po upływie 6 tygodni obowiązek wypłaty wynagrodzenia przejmuje od pracodawcy kasa chorych wypłacając pracownikowi zasiłek chorobowy. Jest on jednak niższy niż wynagrodzenie.

Wspomniany wyżej okres 6 tygodni dotyczy tylko ciągłości wypłaty wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy spowodowanej **tą samą** chorobą. Jeżeli pracownik będzie ponownie niezdolny do pracy, tym razem jednak z powodu innej choroby, to okres 6 tygodni liczony jest od nowa.

Przykład:

Pan Kowalski był niezdolny do pracy z powodu grypy w okresie od dnia 01.06.2011 do dnia 01.07.2011 i następnie od dnia 01.08.2011 do dnia 01.09.2011 tym razem z powodu innej choroby.

Za obydwa te okresy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, pomimo że - sumarycznie - był on niezdolny do pracy przez więcej niż 6 tygodni. Mamy tutaj jednak do czynienia z niezdolnością do pracy spowodowaną dwoma różnymi chorobami. Dla każdej z nich okres 6 tygodni liczony jest osobno.

b) Dni ustawowo wolne od pracy

Pracownikowi przysługuje prawo do wypłaty wynagrodzenia również za dni pracy, które wypadły z powodu ustawowego dnia świątecznego.

c) Przejściowa przeszkoda w świadczeniu pracy

Pracownik nie traci prawa do wypłaty również wtedy, jeżeli:

- aa) z powodów osobistych,
- bb) w sposób przez siebie niezawiniony,
- cc) przez proporcjonalnie krótki okres czasu, nie jest w stanie wykonywać pracy.

Ta regulacja prawna może znaleźć zastosowanie przede wszystkim w takich przypadkach jak: kościelny ślub pracownika, narodziny potomstwa, przeprowadzka, przypadek śmierci w rodzinie, konieczność opieki nad członkiem rodziny.

Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, że w umowach o pracę mogą znaleźć się regulacje wykluczające w/w zapis, co jest prawnie dozwolone.

W razie wystąpienia wskazanych powyżej przypadków pracownik powinien sprawdzić, czy w umowie o pracę znajdują się regulacje, które wykluczają dochodzenie roszczenia o wypłatę. Odpowiednie regulacje mogą znajdować się również w układach zbiorowych pracy (niem. Tarifverträge).

Należy pamiętać, że pracownik musi **odpowiednio wcześniej** lub też, jeżeli nie jest to możliwe, **bezzwłocznie poinformować pracodawcę** o tym, że nie jest w stanie wykonywać pracy.

6. Urlop

Bardzo ważnym aspektem w niemieckim prawie pracy są regulacje dotyczące urlopu wypoczynkowego.

a) Wymiar urlopu

Prawo niemieckie przewiduje **minimalny** wymiar urlopu w wysokości **24 dni powszednich**. Jako dzień powszedni liczona jest również sobota, tak że pracownik ma prawo do przynajmniej **4 tygodni** urlopu w roku kalendarzowym.

W praktyce umowy o pracę lub umowy taryfowe przewidują najczęściej **dłuższy okres** urlopowy. Nierzadko wynosi on 25 dni roboczych w roku, czyli 5 tygodni, i sięga aż do 30 dni roboczych. 30 dni urlopu stanowi w praktyce raczej górną granicę.

Pracodawca zazwyczaj nie stosuje rozróżnienia wg wieku lub stażu pracowników. Dla wszystkich obowiązuje zatem zasadniczo ten sam wymiar urlopu.

b) Prawo do urlopu

Warto zauważyć, że prawo do urlopu wypoczynkowego przysługuje dopiero **po upływie 6 miesięcy** trwania stosunku pracy.

Przykład:

Pan Kowalski rozpoczął pracę w Bau GmbH w dniu 01.05.2011.

Prawo do urlopu wypoczynkowego przysługuje jednak dopiero od dnia 31.10.2011. Przed 31.10.2011 pracodawca nie ma obowiązku, by na życzenie pana Kowalskiego udzielić mu urlopu. Może się jednak przychylić do jego prośby i takiego urlopu udzielić. W tym okresie udzielenie urlopu uzależnione jest zatem od dobrej woli pracodawcy. W praktyce pracodawcy nierzadko zgadzają się na udzielenie pracownikom krótkich, kilkudniowych urlopów. Z uwagi na okres próbny, wynoszący zazwyczaj maksymalnie 6 miesięcy, rzadko jednak zdarza się, aby pracodawca udzielił dłuższego urlopu.

W istniejącym stosunku pracy okres 6 miesięcy musi upłynąć **tylko raz**. Po upływie tego okresu w następnym roku kalendarzowym prawo do urlopu wypoczynkowego powstaje już z samym początkiem roku kalendarzowego.

Przykład:

W powyższym przypadku pan Kowalski kontynuuje swoją pracę w Bau GmbH. Prawo do urlopu wypoczynkowego na rok 2012 przysługuje mu już dniem 01.01.2012 r. Może on jednak ulec skróceniu, jeżeli pan Kowalski jeszcze w roku 2012 zakończy stosunek pracy z Bau GmbH.

c) Urlop częściowy (urlop w wymiarze proporcjonalnym)

Jak wygląda sytuacja prawna, jeżeli stosunek pracy zakończył się przed upływem okresu 6 miesięcy od rozpoczęcia pracy?

Prawo niemieckie przewiduje w takim przypadku tzw. **urlop częściowy**, tzn. pracownikowi przysługuje **1/12** urlopu za każdy **pełny** przepracowany miesiąc. Mamy tutaj zatem do czynienia z urlopem w wymiarze proporcjonalnym.

Przykład:

W powyższym przypadku pan Kowalski zakończył stosunek pracy w Bau GmbH z dniem 29.09.2010 roku.

Roszczenie do urlopu rocznego w wymiarze 24 dni nie przysługuje panu Kowalskiemu, gdyż nie przepracował on w Bau GmbH jeszcze pełnych 6 miesięcy. Ma on zatem prawo jedynie do urlopu w wymiarze proporcjonalnym w wysokości 4/12 urlopu rocznego. Za miesiąc wrzesień nie należy mu się urlop, gdyż nie przepracował go w pełni.

Podobnie sytuacja wygląda, jeżeli:

aa) do końca roku kalendarzowego pracownik nie przepracował pełnych 6 miesięcy,

Przykład:

Pan Kowalski rozpoczął pracę w Bau GmbH dopiero z dniem 01.10.2011 roku.

Do końca roku 2011 przepracuje zatem jedynie 3 miesiące. Tym samym przysługuje mu urlop częściowy w wysokości 3/12 urlopu rocznego.

bb) oraz jeżeli stosunek pracy istnieje dłużej niż 6 miesięcy i zostanie zakończony **w pierwszej połowie** roku kalendarzowego.

Przykład:

Pan Kowalski rozpoczął pracę w Bau GmbH z dniem 01.05.2011. Stosunek pracy zakończył się z dniem 15.05.2013 roku.

Za rok 2011 przysługuje Panu Kowalskiemu urlop roczny w pełnym wymiarze, gdyż stosunek pracy trwał w tym roku dłużej niż 6 miesięcy. Również za rok 2012 przysługuje mu urlop wypoczynkowy w pełnym wymiarze. Jako że w roku 2013 zakończył pracę w pierwszej połowie tegoż roku, ma prawo jedynie do urlopu częściowego w wysokości 4/12 urlopu rocznego.

Jak wygląda sytuacja, gdy pracownik przepracował u danego pracodawcy pełne 6 miesięcy i zakończy stosunek pracy w drugiej połowie roku kalendarzowego? W takim przypadku pracownikowi przysługuje za ten rok kalendarzowy urlop wypoczynkowy w pełnym wymiarze.

Przykład:

Pan Kowalski rozpoczął pracę w Bau GmbH z dniem 01.05.2011. W dniu 20.10.2012 stosunek pracy został zakończony.

Za rok 2012 przysługuje Panu Kowalskiemu pełny urlop roczny, pomimo iż nie przepracował go w pełni.

Wielu pracodawców wbrew prawu nie stosuje się do tej reguły. Często nie jest to spowodowane ich złą wolą, lecz tym, że regulacja ta nie jest im znana. Warto zatem powołać się na nią.

Warto zwrócić uwagę na następującą kwestię:

Pracownik nabywa **prawo do pełnego** rocznego **urlopu** wypoczynkowego **tylko raz**. Jeżeli w danym roku otrzymał u pierwszego pracodawcy urlop, to czas ten zaliczany jest na jego poczet jego roszczenia urlopowego wobec kolejnego pracodawcy w tym samym roku kalendarzowym. Tym samym wykluczone jest nabycie podwójnego prawa do urlopu. W tym celu pracodawca wystawia pracownikowi **zaświadczenie**, w jakim wymiarze udzielił mu urlopu. Na podstawie tego zaświadczenia nowy pracodawca jest w stanie obliczyć, czy i w jakim wymiarze musi udzielić nowemu pracownikowi urlopu za rozpoczęty rok kalendarzowy.

Przykład 1:

Pan Kowalski pracował w Bau GmbH w okresie od 01.05.2011 do 30.11.2011. W tym czasie wykorzystał cały urlop roczny w wymiarze 24 dni powszednich. Następnie z dniem 01.12.2011 rozpoczął pracę w Montage GmbH. U obu pracodawców obowiązuje wymiar urlopu w wysokości 24 dni powszednich.

Urlop roczny, który pan Kowalski wykorzystał podczas zatrudnienia w Bau GmbH (24 dni powszednie) zaliczane są na poczet jego roszczenia o urlop częściowy u pracodawcy Montage GmbH. W roku 2011 nie przysługuje mu zatem u nowego pracodawcy żaden urlop w wymiarze proporcjonalnym.

Przykład 2:

Pan Kowalski pracował w Bau GmbH w okresie od 01.05.2011 do 31.08.2012. W roku 2012 pracownik otrzymał urlop w wymiarze 20 dni powszednich. Następnie z dniem 01.09.2012 rozpoczął pracę w Montage GmbH. U obu pracodawców obowiązuje wymiar urlopu w wysokości 24 dni powszednich.

Miesiące przepracowane w 2012 roku u pierwszego pracodawcy odpowiadają rachunkowo urlopowi w wysokości 16 dni powszednich. 4 dni urlopu, które pan Kowalski wykorzystał dodatkowo ($20 - 16 = 4$), zaliczane są na poczet jego roszczenia o urlop w wymiarze proporcjonalnym u pracodawcy Montage GmbH. W roku 2012 przysługuje mu u nowego pracodawcy zatem urlop w wymiarze proporcjonalnym wynoszący nie 8 dni ($24 : 12 \times 4 = 8$), lecz jedynie 4 dni powszednie ($8 - 4 = 4$).

Nieco bardziej skomplikowane jest naliczanie urlopu, jeżeli u dotychczasowego i nowego pracodawcy istnieją różne wymiary urlopu. Z uwagi na ograniczoną objętość niniejszego opracowania nie jesteśmy w stanie przedstawić wszystkich możliwych wariantów.

d) Udzielenie urlopu

Urlopu **udziela pracodawca** zazwyczaj na złożone wcześniej podanie pracownika. Pracownik musi zatem poczekać na decyzję pracodawcy, kiedy otrzyma urlop. Przy podejmowaniu decyzji pracodawca zobowiązany jest wziąć pod uwagę życzenia pracownika. Może zaistnieć jednak sytuacja, gdy z uwagi na ważne interesy zakładowe lub życzenia innych uprzywilejowanych pracowników pracodawca będzie zmuszony udzielić pracownikowi urlopu w innym niż wnioskowany terminie.

Warto zauważyć, iż w Niemczech nie występują tzw. urlopy na żądanie.

Pracownik musi poczekać na decyzję pracodawcy w sprawie udzielenia urlopu. Samowolne „wzięcie urlopu”, tj. niestawienie się do pracy, grozi zwolnieniem z pracy ze skutkiem natychmiastowym.

Zgodnie z prawem niemieckim pracownik powinien otrzymać urlop w całości, tj. niepodzielony na części. Regulacja ta ma w praktyce jednak znikome znaczenie i zasadniczo nie jest przestrzegana ani przez pracowników, ani też przez pracodawców. Regułą jest, że pracownik wykorzystuje swój urlop roczny w częściach. Nawet otrzymanie urlopu jednodniowego nie stanowi zazwyczaj problemu.

e) Urlop i choroba

Czasami zdarza się, że pracownik zachoruje w trakcie urlopu. Jeżeli jest to choroba, która uniemożliwiłaby mu pracę, to czas tej choroby nie jest zaliczany na poczet urlopu wypoczynkowego. Oznacza to, że pracownik zachowuje nadal prawo do urlopu w takim wymiarze, w jakim był chory w trakcie urlopu.

To samo dotyczy przypadku, jeżeli pracownik zachorował przed urlopem i choroba trwa w trakcie ustalonego z pracodawcą okresu urlopu.

Ważne jest, by pracownik otrzymał zaświadczenie lekarskie potwierdzające niezdolność do pracy. Zaświadczenie to należy przedłożyć pracodawcy.

Przykład:

Pan Kowalski uzgodnił z pracodawcą, że weźmie urlop w okresie od 15.10.2011 do 15.11.2011. Po rozpoczęciu urlopu pan Kowalski zachorował i z powodu tej choroby był niezdolny do świadczenia pracy pomiędzy 30.10.2011 a 15.11.2011.

Pomimo nieobecności w pracy pan Kowalski nie wykorzystał urlopu pomiędzy 30.10.2011 a 15.11.2011, gdyż był w tym czasie chory. Może on żądać otrzymania urlopu za te dni w późniejszym czasie. Pan Kowalski musi jednak przedłożyć swojemu pracodawcy zaświadczenie lekarskie potwierdzające jego niezdolność do pracy.

f) Utrata roszczenia

Pracodawca musi udzielić urlopu w bieżącym roku kalendarzowym. Przesunięcie na następny rok kalendarzowy jest jednak możliwe, o ile jest to konieczne **z powodów osobistych pracownika** lub **ważnych powodów zakładowych**. W takim wypadku urlop musi zostać udzielony do końca marca następnego roku kalendarzowego. **Po upływie tego okresu roszczenie urlopowe przepada (!).**

Przykład:

Pan Kowalski zatrudniony jest w Bau GmbH od 01.05.2011. Do dnia 31.03.2012 nie złożył on podania o urlop za rok 2011.

Urlop ten bezzwrotnie przepadł. Pan Kowalski nie może już żądać od swojego pracodawcy, by go udzielił.

Regulacja ta znajdowała zastosowanie w praktyce przede wszystkim w przypadkach, gdy pracownik nie był w stanie wziąć urlopu z powodu dłuższej choroby. Urlop tym samym przepadał. Sytuacja zmieniła się po ogłoszeniu decyzji Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z dnia 20.01.2009 r. W oparciu o nią również Federalny Sąd Pracy zmienił dotychczasową interpretację niemieckiego prawa (wyrok z dnia 24.03.2009 r.). W chwili obecnej **minimalny** urlop roczny, tj. 24 dni powszednie, nie przepada, jeżeli pracownik nie był w stanie go wziąć **z powodu choroby** do końca roku lub do końca marca roku następnego.

Przykład:

W powyższym przykładzie pan Kowalski był w okresie od 15.11.2011 do 05.04.2012 niezdolny do pracy z powodu choroby.

Pomimo upływu okresu pierwszego kwartału 2012 r. urlop za rok 2011 nie przepadł. Pan Kowalski może nadal żądać jego udzielenia w roku 2012.

Powyższe wyroki sądowe nie dotyczą jednak urlopu przekraczającego wymiar minimalny. Odnośnie do większego wymiaru urlopu zastosowanie znajdują nadal dotychczasowe regulacje prawne oraz ich dotychczasowa wykładnia.⁹

Przykład:

Sytuacja jak powyżej. W Bau GmbH obowiązuje wymiar urlopu w wysokości 30 dni powszednich.

Roszczenie o urlop w wymiarze minimalnym, tj. 24 dni powszednich, nie przepadło. Przepadł natomiast urlop wykraczający poza urlop minimalny, tj. urlop w wymiarze 6 dni powszednich (30-24=6). Pan Kowalski zachował zatem prawo do urlopu wypoczynkowego za rok 2011 w wymiarze 24 dni powszednich, z którego może skorzystać w roku 2012.

⁹ Z umowy o pracę musi jednak jasno wynikać, iż strony rozróżniają pomiędzy urlopem minimalnym, a urlopem dodatkowym. W innym przypadku urlop dodatkowy jest traktowany na równi z urlopem minimalnym.

g) Wynagrodzenie w czasie urlopu

W czasie urlopu pracownik otrzymuje nadal przysługujące mu wynagrodzenie. Wysokość wynagrodzenia to średnia wynagrodzenia, jaką pracownik otrzymywał w okresie ostatnich 13 tygodni przed rozpoczęciem urlopu z wyłączeniem wynagrodzenia z tytułu nadgodzin.

Przykład:

Pan Kowalski otrzymywał w Bau GmbH przez okres ostatnich 13 tygodni przed rozpoczęciem urlopu średnie wynagrodzenie w wysokości 60 EUR brutto na dzień. Przez ostatnie 3 tygodnie przed urlopem z uwagi na pilne zlecenia przepracował również dużą liczbę nadgodzin. Wraz z nadgodzinami średnia jego zarobku w ostatnich 13 tygodniach przed urlopem wynosiła brutto 80 EUR na dzień.

Za każdy dzień urlopu pan Kowalski otrzyma jednak jedynie 60 EUR brutto. Wynagrodzenie z tytułu nadgodzin nie jest bowiem uwzględniane przy obliczaniu średniej wynagrodzenia za okres ostatnich 13 tygodni przed rozpoczęciem urlopu.

h) Ekwiwalent pieniężny zamiast urlopu (niem. **Urlaubsabgeltung**)

W przypadku jeżeli z powodu zakończenia stosunku pracy pracownik nie wykorzysta urlopu wypoczynkowego, pracodawca zobowiązany jest do wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego (niem. **Urlaubsabgeltung**).

i) Dodatkowe jednorazowe świadczenie pieniężne (niem. **Urlaubsgeld**)

W niektórych stosunkach pracy pracownik otrzymuje oprócz zwykłego wynagrodzenia tzw. „**Urlaubsgeld**”. Jest to **dotatkowe jednorazowe** świadczenie pieniężne wypłacane z tytułu urlopu. Przepisy niemieckie nie przewidują obowiązku pracodawcy do zapłaty tego świadczenia. Jest to zatem **dobrowolne** świadczenie ze strony pracodawcy. Wysokość tego świadczenia uzależniona jest od zapisów w umowie o pracę lub w odpowiednim układzie zbiorowym pracy (niem. **Tarifvertrag**) i kształtuje się zazwyczaj w przedziale pomiędzy 500 i 1.000 EUR brutto. Świadczenie to wypłacane jest zazwyczaj w połowie roku kalendarzowego lub wraz z otrzymaniem urlopu. W praktyce zauważa się jednak tendencję do coraz rzadszego przydzielania tychże świadczeń. Spotyka się je najczęściej w większych firmach.

Umowa o pracę lub układ zbiorowy pracy (niem. Tarifvertrag) mogą przewidywać wypłatę przez pracodawcę dodatkowego świadczenia wypłacanego przez pracodawcę z tytułu urlopu, niem. Urlaubsgeld.

7. Ochrona matek

Zapisy niemieckiego prawa pracy przewidują daleko idącą ochronę kobiet ciężarnych oraz matek.

a) Rozmowa kwalifikacyjna

Ochrona ta rozpoczyna się już z chwilą odbycia rozmowy kwalifikacyjnej. Pozwala ona osobie starającej się o pracę na udzielenie niezgodnej z prawdą odpowiedzi na zadane przez potencjalnego pracodawcę pytanie, czy jest ona w ciąży.

b) Okresy ochronne

W ramach istniejącego już stosunku pracy zagwarantowane są ustawowo okresy, w których pracownica ciężarna nie musi wykonywać pracy. Są to okresy:

- **na 6 tygodni przed** przewidywanym terminem porodu oraz
- **przez 8 tygodni po** porodzie.

W przypadku jeśli świadczenie pracy stwarza zagrożenie dla zdrowia lub życia dziecka lub matki, pracownica zwolniona jest z obowiązku świadczenia pracy również **poza okresem ochronnym**. Musi ona jednak przedłożyć pracodawcy odpowiednie **zaświadczenie lekarskie**.

Aby zapewnić pracownicy utrzymanie **w okresach ochronnych**, i to w miarę możliwości bez uszczerbku finansowego, prawo niemieckie przewiduje pakiet świadczeń na rzecz pracownicy ze strony pracodawcy, jak i kasy chorych. Z kasy chorych pracownica otrzymuje **zasiłek macierzyński**, niem. Mutterschaftsgeld. Tytułem kompensaty wynagrodzenia pracodawca wypłaca **dodatek do zasiłku macierzyńskiego** w wysokości różnicy pomiędzy zarobkiem netto pracownicy (liczonym na dzień kalendarzowy) a zasiłkiem macierzyńskim w maksymalnej wysokości wynoszącej 13 EUR na dzień. Dodatek do zasiłku zwolniony jest od podatku, jak i opłat na ubezpieczenie socjalne.

c) Zakaz wypowiedzenia umowy o pracę

Niemieckie prawo pracy przewiduje co do zasady **zakaz wypowiedzenia umowy o pracę** kobietom ciężarnym. Okres ten obowiązuje od momentu zajścia w ciążę aż do upływu 4 miesięcy od porodu. W okresie tym wypowiedzenie umowy o pracę możliwe jest tylko za wcześniejszą zgodą właściwego urzędu.

d) Dodatkowy czas na karmienie dziecka

Dla matek karmiących piersią niemieckie prawo pracy przewiduje w razie potrzeby przerwy na karmienie dziecka. Wynoszą one dziennie przynajmniej 2x 30 minut lub 1x 60 minut. W razie wykonywania pracy przekraczającej 8 godzin dziennie czas ten wydłuża się do 2 x 45 minut lub 1x 90 minut dziennie. **Czas ten jest liczony jako czas pracy.** Karmienie piersią nie odbija się więc w żaden sposób na wysokości wynagrodzenia karmiącej matki.

Przerwy na karmienie udzielane są przez pracodawcę wyłącznie **na stosowne żądanie zainteresowanej pracownicy.** Pracownica, która chce skorzystać z przysługującego jej prawa do przerw na karmienie dziecka w czasie pracy, musi wnieść takie żądanie do pracodawcy.

8. Urlop wychowawczy

Po narodzinach dziecka rodzice będący pracownikami mają prawo do tzw. urlopu wychowawczego (niem. Elternzeit). Urlop wychowawczy może wziąć zarówno **ojciec, jak i matka** dziecka. Każde z nich może skorzystać z urlopu osobno, jak i razem, przez ten sam lub też różny okres czasu.

a) Okres urlopu wychowawczego

Urlop wychowawczy przysługuje rodzicom aż do ukończenia **3-go roku** życia dziecka. Czas okresu ochronnego matki, tj. 8 tygodni po porodzie, zaliczany jest na poczet powyższego okresu urlopu wychowawczego. W praktyce oznacza to, że matka może pójść na urlop wychowawczy po upływie 8 tygodni od porodu, ojciec natomiast już od pierwszego dnia po porodzie.

W ramach wyżej wymienionego przysługującego ustawowo 3-letniego okresu rodzice sami decydują, w jakim wymiarze chcą urlop wychowawczy wykorzystać.

Okres urlopu wychowawczego pracownik może podzielić na **dwie części.** Podział na więcej części jest możliwy tylko za zgodą pracodawcy.

b) Wniosek o przyznanie urlopu wychowawczego

Aby skorzystać z urlopu wychowawczego, pracownik musi wnieść w **formie pisemnej**¹⁰ **do pracodawcy** w terminie **przynajmniej 7 tygodni przed** rozpoczęciem urlopu o jego udzielenie oraz określić zarazem, w jakim wymiarze chce go wykorzystać przez okres pierwszych dwóch lat życia dziecka. Tym samym pracownik podejmuje decyzję już na początku o pierwszych 2 latach tegoż urlopu. Jeżeli pracownik weźmie urlop wychowawczy wstępnie np. tylko do ukończenia pierwszego roku życia dziecka, to decyduje się tym samym, że w okresie drugiego roku życia dziecka z urlopu tego nie skorzysta. Zatem nawet jeżeli przed ukończeniem pierwszego roku życia zmieni decyzję i będzie chciał skorzystać z urlopu wychowawczego w czasie drugiego roku życia dziecka, urlop ten nie będzie mu przysługiwać. W takim przypadku może już tylko zdecydować o tym, czy skorzysta z urlopu wychowawczego w trakcie trzeciego roku życia dziecka. Zamysłem ustawodawcy było umożliwienie pracodawcy planowania kadrowego w okresie pierwszych dwóch lat po narodzinach dziecka w rodzinie pracowniczej.

Pracownik już na początku decyduje o tym, w jakim wymiarze chce wykorzystać urlop przez okres pierwszych dwóch lat życia dziecka.

Przykład:

Pan Kowalski jest zatrudniony w Bau GmbH. Żona pana Kowalskiego pracuje w Mode GmbH. W dniu 01.06.2011 r. urodziła im się córeczka. Pan Kowalski wniósł do Bau GmbH o przyznanie urlopu wychowawczego w okresie od 02.06.2011 do 01.07.2011. Dopiero w późniejszym czasie chciał podjąć decyzję, czy skorzysta z urlopu wychowawczego w większym wymiarze czasu. W grudniu 2011 pan Kowalski wniósł do pracodawcy o przyznanie urlopu wychowawczego w okresie od początku lutego 2012 roku aż do ukończenia przez dziecko drugiego roku życia. Pani Kowalska wniosła do swojego pracodawcy o przyznanie urlopu wychowawczego od chwili zakończenia okresu ochronnego aż do ukończenia przez córeczkę trzeciego roku życia.

¹⁰ Forma pisemna wymaga, aby żądanie wniesione zostało na piśmie i własnoręcznie podpisane przez pracownika. Pracodawca musi je otrzymać w oryginale. Przesłanie faksem lub za pośrednictwem poczty elektronicznej nie wyczerpuje tego wymogu. Zaleca się, by przedłożyć wniosek o udzielenie urlopu w 2 egzemplarzach celem potwierdzenia na kopii dla pracownika przez pracodawcę, wraz z podaniem daty, faktu jego otrzymania.

Panu Kowalskiemu urlop wychowawczy przysługuje w okresie od 02.06.2011 do 01.07.2011. W okresie od początku lutego 2012 roku aż do ukończenia przez córeczkę drugiego roku życia nie może od żądać od pracodawcy przyznania urlopu wychowawczego¹¹. Wynika to z faktu, że wnosząc o przyznanie urlopu wychowawczego tylko na okres od 02.06.2011 do 01.07.2011 zdecydował tym samym, że aż do ukończenia przez córkę drugiego roku życia córki nie weźmie już dalszego urlopu wychowawczego. Pan Kowalski może skorzystać ponownie z urlopu wychowawczego jedynie w trakcie trzeciego roku życia dziecka.

Pani Kowalska zdecydowała, że weźmie urlop wychowawczy już od początku w całości, tj. na okres 3 lat. Takie rozwiązanie także jest zgodne z prawem.

Warto zauważyć, że pracodawca **nie ma** prawnych **możliwości odrzucenia** wniosku pracownika. Pracownik nie potrzebuje od pracodawcy żadnej decyzji o udzieleniu urlopu wychowawczego. Jeżeli spełnione są przesłanki do jego udzielenia, prawo do urlopu wychowawczego powstaje automatycznie bez konieczności jakiegokolwiek deklaracji ze strony pracodawcy.

c) Zakaz wypowiedzenia umowy o pracę

Pracownicy korzystający z urlopu wychowawczego są chronieni ustawowo przed złożeniem im wypowiedzenia umowy o pracę. Prawo niemieckie zabrania co do zasady pracodawcy wypowiedzania umowy o pracę już od chwili wniesienia o przyznanie urlopu wychowawczego¹², aż do jego zakończenia¹³.

Często zdarza się, że przedsiębiorstwa poddawane są restrukturyzacji. Niesie to ze sobą najczęściej zwolnienia, niejednokrotnie znacznej liczby pracowników. Jeżeli w trakcie fazy restrukturyzacyjnej pracodawcy pracownik ma dziecko w wieku do 3 lat, zaś jego miejsce pracy jest zagrożone, radzimy zastanowić się nad możliwością skorzystania z urlopu wychowawczego. Już od chwili wniesienia o przyznanie urlopu wychowawczego pracownik chroniony jest przed wypowiedzeniem. Pracodawca musi zatem kalkulować zasoby kadrowe zakładu pracy

¹¹ Pan Kowalski może jedynie **za zgodą pracodawcy** przedłużyć ten urlop również na drugi rok życia córeczki. Pracodawca jednak nie jest zobowiązany udzielić pracownikowi swojej zgody. Przedłużenie urlopu wychowawczego w takim przypadku zależy zatem w pełni od dobrej woli pracodawcy.

¹² Najwcześniej jednak na 8 tygodni przed rozpoczęciem urlopu wychowawczego.

¹³ Zwolnienia są możliwe tylko w wyjątkowych przypadkach za wcześniejszą zgodą właściwego urzędu.

wraz z uwzględnieniem tego pracownika, nawet jeżeli myślał wcześniej o jego zwolnieniu. Jako że okres urlopu wychowawczego może trwać aż do ukończenia przez dziecko 3 roku życia, może się okazać, że uda się zachować miejsce pracy pomimo okresowej fali zwolnień. Pracownikowi na urlopie wychowawczym przysługuje zasiłek dla rodziców, niem. Elterngeld. Może on też podjąć pracę na niepełny etat u dotychczasowego lub innego pracodawcy (patrz poniżej).

d) Dalsze regulacje odnośnie do urlopu wychowawczego

Aby zachęcić do korzystania oraz uatrakcyjnić urlop wychowawczy, a tym samym ułatwić rodzicom podejmowanie decyzji o powiększeniu rodziny, ustawodawca wprowadził dwa bardzo pomocne instrumenty:

- zasiłek dla rodziców (niem. Elterngeld)
- oraz możliwość wykonywania pracy na niepełny etat u dotychczasowego lub innego pracodawcy.

aa) Zasiłek dla rodziców (niem. Elterngeld)

Przy spełnieniu określonych przesłanek rodzice mają prawo do specjalnego zasiłku dla rodziców (niem. Elterngeld).

(1) Przesłanki i okres przysługiwania zasiłku dla rodziców

Zasiłek przysługuje:

- (a)** rodzicom mającym miejsce zamieszkania lub pobyt zwyczajowy w Niemczech,
- (b)** którzy mieszkają razem z dzieckiem oraz
- (c)** opiekują się i wychowują je sami i
- (d)** nie pracują lub nie pracują w pełnym wymiarze czasu¹⁴.

Okres, przez który rodzicom przysługuje zasiłek dla rodziców, wynosi zasadniczo **12 miesięcy** od chwili narodzin dziecka¹⁵. Okres ten ulega wydłużeniu o **2 miesiące**, tzw. miesiące partnerskie, jeżeli jeden z rodziców w tym czasie ograniczył lub przerwał pracę, którą wykonywał przed narodzinami dziecka. To samo dotyczy, jeżeli jeden z rodziców sam wychowuje dziecko.

Obu rodzicom przysługuje zatem zasiłek rodzinny w wymiarze **łącznie 12 lub 14 miesięcy**. Jak rodzice podzielą między siebie okres pobierania zasiłku, zależy wyłącznie od nich. Możliwe jest na przykład, że oboje skorzystają z zasiłku przez okres 6 miesięcy

¹⁴ Praca w niepełnym wymiarze nie może przekroczyć 30 godzin na tydzień.

¹⁵ Okres zasiłku liczony jest miesiącami życia dziecka a nie miesiącami kalendarzowymi.

każde z nich (w tym samym czasie lub jedno po drugim) lub też że matka będzie korzystać z zasiłku przez okres 10 miesięcy, a ojciec przez dwa.

Przykład:

Państwu Kowalskim urodziła się córeczka. Oboje pracują w Niemczech. Państwo Kowalscy zdecydowali, że oboje chcą w pierwszych 6 miesiącach życia córeczki intensywniej zająć się jej wychowaniem i chcą w tym czasie skorzystać z zasiłku dla rodziców. Po 6 miesiącach oboje chcą kontynuować pracę na pełnym etacie.

W takiej sytuacji każde z nich z osobna otrzyma zasiłek dla rodziców w pierwszych sześciu miesiącach życia córeczki. Wysokość zasiłku liczona jest odrębnie dla każdego z rodziców.

Przykład:

Państwo Kowalscy zdecydowali, że pani Kowalska przejmie na początku opiekę nad dzieckiem i nie będzie pracować przez pierwsze 12 miesięcy życia córeczki oraz że powróci do pracy na pełen etat po upływie tego okresu. Pan Kowalski chce przerwać pracę w 13-tym i 14-tym miesiącu życia córeczki. Po tych dwóch miesiącach zamierza kontynuować pracę na pełnym etacie.

Pani Kowalska otrzyma zasiłek dla rodziców aż do ukończenia przez córeczkę 12-tego miesiąca życia. Pan Kowalski otrzyma zasiłek w 13-tym i 14-tym miesiącu życia córeczki (tzw. miesiące partnerskie). Wysokość zasiłku liczona jest odrębnie dla każdego z rodziców.

Przykład:

Państwo Kowalscy zdecydowali się, że tylko pani Kowalska przerwie pracę z powodu narodzin córeczki. Pan Kowalski chce kontynuować pracę na pełnym etacie.

Pani Kowalska otrzyma zasiłek dla rodziców przez okres pierwszych 12 miesięcy życia córeczki. Panu Kowalskiemu zasiłek w takiej sytuacji nie przysługuje.

(2) Wysokość zasiłku

Wysokość zasiłku wynosi **67 % średniego zarobku netto**¹⁶ pracownika w okresie 12 miesięcy przed narodzinami dziecka. Maksymalna wysokość zasiłku to 1.800 EUR.

Minimalna wysokość zasiłku to 300 EUR niezależnie od tego, czy rodzic pracował przed narodzinami dziecka, czy też nie. Oznacza to, że zasiłek w wysokości 300 EUR może otrzymać również rodzic, który nie wykonywał żadnej pracy.

Jeżeli w trakcie okresu pobierania zasiłku dla rodziców pracownik kontynuuje pracę w mniejszym wymiarze godzin, wysokość zasiłku liczy się **z różnicy** średniego zarobku netto przed narodzinami dziecka i aktualnym zarobkiem netto. Stopa procentowa wynosi również w tym przypadku 67 %.

Przykład:

Pan Kowalski zarabiał przed narodzinami córki średnio 1100 EUR netto. W dniu 20.11.2010 urodziła mu się córka. Pan Kowalski chce przerwać pracę w 8-mym i 9-tym miesiącu życia dziecka i wniósł o przyznanie zasiłku dla rodziców na ten okres. Pan Kowalski otrzyma w 8-mym i 9-tym miesiącu życia dziecka zasiłek w wysokości około 737 EUR.

Przykład:

Pan Kowalski zamierza po narodzinach córki wziąć urlop wychowawczy na okres pierwszego roku życia dziecka. W tym czasie uzgodnił z pracodawcą, iż dalej będzie u niego pracował, jednak w mniejszym wymiarze godzin. Przed narodzinami córki jego średnie zarobki netto wynosiły 1.100 EUR. W trakcie urlopu wychowawczego jego zarobki netto wyniosą 500 EUR netto.

Pan Kowalski otrzyma zasiłek dla rodziców w wysokości ok. 402 EUR ($1.100 - 500 \times 67\%$). Biorąc pod uwagę zarobki netto w wysokości 500 EUR netto pan Kowalski będzie dysponował miesięczną kwotą 902 EUR.

¹⁶ Obliczanie wysokości zasiłku jest nieco skomplikowane. Podstawowa stopa procentowa (67 %) ulega zmniejszeniu lub podwyższeniu w zależności od wynagrodzenia netto pracownika i jest liczona jak następuje:

Podstawowa stopa procentowa (67 %) **zmniejsza się** stopniowo przy wynagrodzeniu netto przekraczającym 1.200 EUR aż do minimalnej stopy procentowej w wysokości 65 %.

Przy wynagrodzeniu netto niższym niż 1.000 EUR podstawowa stopa procentowa (67 %) **zwiększa się** stopniowo, aż do maksymalnej stopy procentowej w wysokości 100 % (zostanie ona osiągnięta przy wynagrodzeniu w wysokości 340 EUR).

bb) Zmniejszenie wymiaru godzin pracy

Drugim instrumentem mającym ułatwić pracownikowi skorzystanie z urlopu wychowawczego jest możliwość świadczenia pracy w trakcie urlopu wychowawczego w niepełnym wymiarze godzin u dotychczasowego lub też innego pracodawcy. Pracownik może zatem pójść na urlop wychowawczy i w tym czasie pracować dla swojego lub innego pracodawcy. Należy pamiętać, że tygodniowy wymiar godzin pracy w trakcie urlopu wychowawczego nie **może przekroczyć 30 godzin**.

(1) Praca u dotychczasowego pracodawcy

Pracownik pozostający na urlopie wychowawczym ma możliwość kontynuowania pracy u swojego dotychczasowego pracodawcy w niepełnym wymiarze godzin, tj. **maksymalnie przez 30 godzin tygodniowo**¹⁷. W praktyce istnieją tutaj dwie możliwości:

- pracownik porozumie się z pracodawcą w kwestii zmniejszenia wymiaru godzin pracy lub
- pracownik wyegzekwuje prawo do zmniejszenia wymiaru godzin pracy na drodze sądowej.

Pracownik ma ustawowe **prawo do żądania zmniejszenia wymiaru godzin pracy** w okresie trwania urlopu wychowawczego¹⁸. Muszą być jednak spełnione ku temu następujące przesłanki:

- (a)** pracodawca zatrudnia regularnie **więcej niż 15 pracowników**,
- (b)** **stosunek pracy** pracownika trwa **dłużej niż 6 miesięcy**,
- (c)** pracownik zabiega o **zmniejszenia wymiaru godzin pracy** w zakresie między **15 a 30 godzin** tygodniowo.

Ustawodawstwo niemieckie przewiduje następującą procedurę postępowania przy żądaniu zmniejszenia wymiaru godzin pracy:

(a) wniosek pracownika

Pracownik musi wnieść na piśmie o zmniejszenie wymiaru godzin pracy przynajmniej na 7 tygodni wcześniej, tj. przed zamierzonym początkiem pracy w niepełnym wymiarze godzin. Ważne jest, by pracownik podał we wniosku, w jakim okresie czasu

¹⁷ Pracownik może pracować u dotychczasowego pracodawcy w zmniejszonym wymiarze godzin pracy przez cały okres trwania urlopu wychowawczego lub też tylko przez pewną część tego urlopu. Najkrótszym okresem czasu są 2 miesiące.

¹⁸ Inaczej niż w przypadku urlopu wychowawczego, do którego prawo nabywa się automatycznie, pracownik nie może samowolnie zmniejszyć wymiaru godzin pracy. Wymagana jest na to zgoda pracodawcy, którą w określonych przypadkach może zastąpić decyzja sądu pracy.

chce zmniejszenia wymiaru godzin pracy oraz ile godzin w tygodniu chce pracować (w zakresie pomiędzy 15 a 30 godzin tygodniowo). We wniosku może również podać, jak wyobraża sobie podział godzin w rozłożeniu na poszczególne dni tygodnia.

(b) Pracodawca musi **ustosunkować się** do wniosku **w przeciągu 4 tygodni**. W razie odrzucenia złożonego wniosku musi przedstawić pisemne uzasadnienie swojej decyzji.

(c) Po bezskutecznym upływie tego terminu pracownik ma **prawo do wystąpienia na drogę sądową**. Orzeczenie sądu może zastąpić decyzję pracodawcy o zmniejszeniu wymiaru godzin pracy.

Pracodawca może **odmówić** zmniejszenia wymiaru godzin pracy wyłącznie ze **szczególnie ważnych powodów zakładowych**. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Federalnego o powodach zakładowych możemy mówić wtedy, jeżeli zmniejszenie wymiaru godzin pracy znacznie zakłóca organizację lub przebieg pracy lub bezpieczeństwo w zakładzie pracy. Poza tym powody te muszą być szczególnie ważne. W ramach procesu przed sądem pracy pracodawca musi podać i ewentualnie wykazać, że **ważne powody zakładowe** rzeczywiście istnieją. Sądy pracy sprawdzają następnie, czy podane przez pracodawcę powody do odrzucenia podania pracownika są wystarczające, stawiając przy tym **wysokie wymagania**. Tym samym pracodawca może odrzucić podanie pracownika wyłącznie w **wyjatkowych przypadkach**.

W praktyce często się zdarza, że pracodawca próbuje uchylić się od obowiązku zmniejszenia wymiaru godzin pracy i albo w ogóle nie odpowiada na podanie pracodawcy, albo ogranicza się do lapidarnego stwierdzenia, że niestety zmuszony jest odrzucić podanie pracownika z ważnych powodów zakładowych, nie podając jednak przy tym, o jakie powody konkretnie chodzi. Radzimy w takim przypadku, by nie ulec naciskom i niezwłocznie wnieść powództwo do sądu.

(2) Praca u innego pracodawcy

Pracownik może się również zdecydować na podjęcie pracy w okresie urlopu wychowawczego u innego pracodawcy.

W tym celu musi o tym powiadomić swojego pracodawcę i uzyskać jego zgodę. Na odmowę udzielenia zgody pracodawca ma tylko 4 tygodnie, przy czym odmowa może nastąpić wyłącznie z ważnych powodów zakładowych¹⁹.

¹⁹ Ważne powody zakładowe mogą zaistnieć w przypadku zagrożenie tajemnic zakładowych, pracy u nowego pracodawcy stanowiącego konkurencję dla dotychczasowego pracodawcy lub potrzeby pracy pracownika u dotychczasowego pracodawcy.

Należy pamiętać, że w przypadku świadczenia pracy na rzecz innego pracodawcy pracownik także nie może pracować więcej niż 30 godzin tygodniowo.

9. Specyfika umów o pracę na czas określony

Niemieckie prawo pracy ogranicza możliwość dowolnego zawierania umów o pracę na czas określony. Zawieranie umów tego typu jest możliwe tylko w dwóch podstawowych przypadkach:

- Jeżeli istnieje **rzeczowy powód** usprawiedliwiający zawarcie umowy o pracę tylko na określony czas
- lub
- Jeżeli pracodawca zatrudnia **po raz pierwszy** danego pracownika (zatrudnienie nowego pracownika)

a) Rzeczowy powód

Umowy na czas określony mogą być wielokrotnie zawierane, gdy istnieje jakaś konkretna **podstawa** ku temu (tzw. powód rzeczowy) usprawiedliwiająca zawarcie umowy o pracę tylko na pewien określony czas. Takie powody rzeczowe mogą istnieć np. jeżeli:

- istnieje tylko sezonowe/okresowe zapotrzebowanie na pracownika;
(przykład: prace pomocnicze w trakcie okresu świątecznego; praca w ramach konkretnych projektów)
- zatrudnienie pracownika na czas określony następuje bezpośrednio po ukończeniu wykształcenia zawodowego lub szkoły wyższej, aby ułatwić mu znalezienie miejsca pracy
- nowy pracownik ma zastąpić zatrudnionego na stałe innego pracownika, np. podczas jego urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego
- specyficzna charakterystyka pracy usprawiedliwia zawarcie umowy o pracę na czas określony *(przykłady: pracownik zatrudniony w stacji radiowej czy telewizyjnej i odpowiedzialny za układ programu; aktor zatrudniony w ramach serialu telewizyjnego; trener zatrudniony w zawodowym klubie sportowym)*
- umowa taka służy sprawdzeniu kwalifikacji pracownika²⁰

²⁰ Taki powód rzeczowy może tylko w wyjątkowych przypadkach usprawiedliwiać zawarcie umowy o pracę na czas określony z terminem dłuższym niż 6 miesięcy. Zasadniczo przyjmuje się, że 6 miesięcy to wystarczający czas, aby pracodawca przekonał się o tym, czy dany pracownik nadaje się do wykonywania pracy. W praktyce stosuje się raczej umowy na czas nieokreślony z 6-cio miesięcznym okresem próbnym. W ciągu tych pierwszych 6 miesięcy pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę bez uzasadnienia z krótkim, zazwyczaj 2-tygodniowym terminem wypowiedzenia.

- na życzenie pracownika umowa zawierana jest na czas określony – np. gdy ma on już inną umowę, która zacznie obowiązywać dopiero za jakiś czas i umowa ta ma za zadanie wypełnić ten okres oczekiwania
- umowa zawarta jest z pracodawcą z sektora publicznego i środki budżetowe przewidziane są tylko na zatrudnienie na czas określony.

b) Zatrudnienie nowego pracownika

Jeżeli **nie istnieje rzeczowy powód** do zawarcia umowy na czas określony, to jej zawarcie dopuszczalne jest tylko wtedy, jeżeli pracodawca zatrudnia danego pracownika **po raz pierwszy**²¹.

Maksymalny okres czasu, na jaką umowa na czas określony może być zawarta, wynosi **dwa lata** – z tym, że umowa zawarta na czas krótszy – np. 6 miesięcy może być **przedłużana 3-krotnie** maksymalnie do okresu (w sumie) dwóch lat.

Przykład:

*Pan Kowalski zawarł z Bau GmbH umowę na czas określony 8 miesięcy (od 01.05.2011 do 31.12.2011). O ile nie istnieje rzeczowy powód do tego ograniczenia czasowego, to umowa ta może być przedłużana 3-krotnie, co daje maksymalnie dopuszczalny okres dwóch lat (do 30.04.2013). Jeżeli pracodawca zaproponuje panu Kowalskiemu po upływie dwóch lat (a więc 01.05.2013) kolejną umowę na 8 miesięcy, to ograniczenie czasowe będzie uważane za nieważne, tzn. umowa ta będzie wiążąca nie tylko przez kolejnych 8 miesięcy, ale bezterminowo (jak każda umowa zawarta na czas nieokreślony). Jeżeli pan Kowalski chciałby się powołać na fakt, że ograniczenie czasowe umowy jest nieważne, ma na zgłoszenie tego żądania przed sądem **3 tygodnie** czasu od momentu, w którym ta kolejna umowa miała wygasnąć.*

Pewne ułatwienia prawo niemieckie przewiduje dla pracodawców na „rozruchu” przez **pierwsze 4 lata ich działalności** – mogą oni zawierać umowy na czas określony aż **do 4 lat** i do tego okresu **wielokrotnie je przedłużać**.

Specjalne regulacje przewidziane są dla pracowników, którzy **ukończyli 52 rok** życia i byli **bezrobotni** przez ostatnie **4 miesiące** – tutaj możliwe jest zawarcie umów okresowych na okres (łącznie do) **pięciu lat**.

²¹ Do niedawna niemieckie sądy pracy uważały, iż z pierwszym zatrudnieniem pracownika ma się do czynienia tylko wtedy, jeżeli dany pracownik nigdy wcześniej nie był zatrudniony u danego pracodawcy. W roku 2011 doszło do zmiany orzecznictwa w tej kwestii. Federalny Sąd Pracy uznał w swojej decyzji z dnia 06.04.2011 r., iż wystarczy, jeżeli dany pracownik nie był zatrudniony u danego pracodawcy **w ostatnich 3 latach**. Należy przyjąć, iż sądy pracy będą obecnie stosować nową wykładnię Federalnego Sądu Pracy.

Bardzo ważną kwestią przy zawieraniu i przedłużaniu umów na czas określony są aspekty formalne:

- **Umowa** musi być zawarta w **formie pisemnej** i to jeszcze **przed rozpoczęciem pracy**. W innym przypadku uważa się, że umowa została zawarta na czas nieokreślony.
- Porozumienie o **przedłużeniu** umowy o pracę musi być zawarte **przed upływem** okresu ważności umowy o pracę i może dotyczyć **jedynie okresu trwania umowy**. Nie może zatem zmieniać innych warunków umowy o pracę.

Radzimy zwrócić szczególną uwagę na kwestie formalne przy zawieraniu i przedłużaniu umów o pracę na czas określony. Pracodawcy nierzadko popełniają tutaj błędy, co może doprowadzić do tego, iż mamy do czynienia z umową zawartą na czas nieokreślony. W przypadku wątpliwości, czy wymogi formalne zostały spełnione, zaleca się zasięgnięcie fachowej porady.

Jeżeli pracownik chce się powołać na fakt, że ograniczenie czasowe umowy jest nieskuteczne, musi złożyć pozew do sądu w przeciągu 3 tygodni czasu od momentu, w którym umowa ta miała wygasnąć. Dochowanie tego terminu jest warunkiem bezwzględnie koniecznym.

Umowa na czas określony wiąże zarówno pracodawcę, jak i pracownika przez cały wyznaczony okres obowiązywania. Tylko w niektórych przypadkach może zostać wypowiedziana wcześniej. W praktyce umowy zawarte na czas określony zawierają najczęściej jednak klauzule umożliwiające stronom wypowiedzenie umowy.

Jeżeli taka umowa kontynuowana jest po upływie czasu, na który została zawarta, to przyjmuje się, że została przedłużona na czas nieokreślony, chyba że pracodawca się temu bezzwłocznie sprzeciwi.

10. Użyczenie pracowników (niem. Arbeitnehmerüberlassung)

a) Informacje ogólne

Powszechnie stosowaną w Niemczech formą zatrudnienia jest użyczenie pracowników. Istnieje cały szereg firm działających w tej branży. Do największych należą np. Manpower, Randstad, Adecco, persona service. Obecnie szacuje się liczbę osób zatrudnionych w tym systemie na około 750.000. Branża ta nie posiada jednak zbyt dobrej reputacji. Firmom zarzuca się często, iż nie zawsze dotrzymują regulacji niemieckiego prawa pracy oraz że płacą niskie wynagrodzenie. Dotyczy to przede wszystkim pracowników bez wykształcenia i wykonujących prace pomocnicze, jakimi była wcześniej większość spośród osób pracujących w tym systemie. Obecnie zatrudniani są również pracownicy z dobrym wykształceniem, nawet po ukończeniu studiów wyższych. Dla pracowników dobrze wykwalifikowanych praca jako pracownik tymczasowy także ma swoje zalety. Z uwagi na zmienny charakter miejsca pracy ma on możliwość poznania różnych pracodawców. Nie jest wykluczone, iż jedna z tych firm wyrazi gotowość przejścia tego pracownika. Możliwości te są jednak raczej ograniczone w przypadku pracowników bez wykształcenia.

b) Charakterystyka stosunku pracy

Użyczenie pracowników jest specyficzną formą stosunku pracy. Charakteryzuje się ona tym, iż pracownik jest wprawdzie zatrudniony u swojego pracodawcy (niem. Verleiher), najczęściej będzie to Agencja Pracy Tymczasowej, jednak świadczy pracę w zakładach pracy innych firm (ustawa niemiecka nazywa te firmy „Entleiher”)²². Jest on tym samym „użyczany” przez swojego pracodawcę innym firmom, z którymi ten pracodawca ma odrębne umowy, na pewien okres czasu (np. 6 miesięcy).

Na okres użyczenia, ta obca firma dysponuje siłą roboczą pracownika i ma prawo udzielania poleceń służbowych. Stosunek pracy istnieje jednak tylko pomiędzy pracownikiem a jego pracodawcą („Verleiher”). Z firmami, do których pracownik jest użyczany, nie wiąże go żaden stosunek pracy. Obowiązki pracodawcy, przede wszystkim obowiązek wypłaty wynagrodzenia, udzielenia urlopu, itd., ponosi tylko pracodawca („Verleiher”).

²² Pracownik może oczywiście świadczyć pracę również dla swojego pracodawcy i tylko od czasu do czasu być „użyczany” innym firmom.

Przykład:

Pan Kowalski zostaje zatrudniony przez spółkę Vermittlungs GmbH jako pracownik biurowy. Spółka ta nie wykonuje żadnych zleceń, lecz ma umowy z innymi firmami, na mocy których wysyła („użycza”) swoich pracowników do tych firm. W ramach stosunku pracy pan Kowalski zostaje użyty do spółki Montage GmbH na okres 3 miesiące, a następnie na okres 5 miesięcy do firmy BK GmbH. Dla tych firm wykonuje konkretne czynności jako pracownik biurowy. Umowę o pracę ma jednak tylko ze spółką Vermittlungs GmbH. Ta spółka jest jego pracodawcą i tylko od niej pan Kowalski otrzymuje swoje wynagrodzenie.

Warto zauważyć, iż aby móc używać pracowników, pracodawca musi posiadać odpowiednie **zezwoenie**. Dotyczy to również pracodawców z siedzibą w Polsce, którzy chcą używać swoich pracowników do pracy w firmach w Niemczech. Właściwym urzędem, który wydaje takie zezwolenia, jest Urząd Pracy (Bundesagentur für Arbeit).

c) Pisemne pouczenie Urzędu Pracy

Prawo niemieckie zobowiązuje pracodawcę do przekazania pracownikowi przy zawieraniu umowy o pracę pouczenia Niemieckiego Urzędu Pracy (niem. Merkblatt für Leiharbeitnehmer). Pouczenie to przedstawia w przejrzysty sposób najważniejsze prawa, jakie przysługują pracownikowi użyzonemu. Warto zatem zapoznać się z jego treścią.

Pracownik ma prawo żądać, aby pracodawca przekazał mu te pouczenie w języku ojczystym, czyli pracownik z obywatelstwem polskim w języku polskim.

d) Obowiązujące warunki zatrudnienia na czas użyczenia do innej firmy

Przepisy prawa niemieckiego przewidują, iż odnośnie pracownika, który został użyty do innej firmy, powinny obowiązywać takie same podstawowe warunki pracy, jakie obowiązują porównywalnych pracowników zatrudnionych bezpośrednio w tej firmie.

Do podstawowych warunków pracy zaliczają się regulacje dotyczące:

- **wynagrodzenia** (min. wynagrodzenie stałe, prowizje, udziały w zysku, świadczenia rzeczowe, tantiemy, itp.),
- norm czasu pracy,
- godzin nadliczbowych,

- przerw,
- okresów odpoczynku,
- pracy w porze nocnej,
- urlopu oraz
- świąt

Dla pracownika oznacza to przede wszystkim, iż ma on **na czas użyczenia** do innej firmy **prawo do takiego samego wynagrodzenia jak porównywalny pracownik zatrudniony bezpośrednio w tej firmie** (tzw. zasada „equal pay”).

Pracownicy mają na czas użyczenia zasadniczo również **prawo do udogodnień jak i do korzystania z pomieszczeń pracowniczych**, na tych samych warunkach co pracownicy zatrudnieni bezpośrednio przez tą firmę, w szczególności prawo do korzystania ze stołówki, zorganizowanej opieki nad dziećmi i usług transportowych.

Aby umożliwić pracownikowi dochodzenia swoich praw, przepisy niemieckie stanowią, iż pracownik może żądać od firmy, do której został użyczony, informacji o warunkach pracy, jakie znajdują zastosowanie wobec porównywalnego pracownika.

Od omówionej powyżej zasady równego traktowania pracowników istnieje jednak **wyjątek**. Prawo niemieckie zezwala na ustalenie odmiennych od tej zasady **postanowień w układach zbiorowych pracy (niem. Tarifvertrag)**. Jeżeli takie układy zbiorowe pracy nie obowiązują bezpośrednio pracodawcy lub pracownika, to mają oni możliwość uzgodnienia ich obowiązywania. Tym samym pracodawcy mogą ominąć, i często omijają, obowiązek stosowania zasady „equal pay” wobec swoich pracowników w ten sposób, iż ustalają w umowach o pracę, że odnośnie stosunku pracy obowiązują regulacje umów taryfowych dla branży użyczania pracowników. W Niemczech takie układy zbiorowe pracy istnieją i są stosowane przez Agencje Tymczasowe Pracy.

Obecnie w toku jest proces wprowadzania minimalnych stawek wynagrodzenia w branży użyczania pracowników²³. Odpowiednie podanie jest już rozpatrywane w Ministerstwie Pracy. Zatem należy liczyć się z tym, iż minimalne stawki płacy zostaną wkrótce wprowadzone na mocy rozporządzenia tegoż ministerstwa.

e) Obowiązek informowania pracowników o wolnych miejscach pracy

Zgodnie z dyrektywą europejską niemiecki ustawodawca wprowadził w życie z dniem 1 grudnia 2011 r. nowy obowiązek dla firm, do których zostają odesłani pracownicy

²³ Zgodnie z podaniem skierowanym do Ministerstwa Pracy minimalne stawki wynagrodzenia powinny wynosić w landach zachodnich 7,79 EUR brutto oraz 6,89 EUR brutto w landach wschodnich.

użyczeni (niem. Entleiher). Mają oni obowiązek informowania pracowników użyzycznych, o wszelkich wolnych stanowiskach pracy, jakie u nich istnieją. Poprzez ten obowiązek mają zostać stworzone dla pracowników użyzycznych takie same możliwości znalezienia stałego zatrudnienia, jakie mają inni pracownicy tych firm.

f) Nawiązanie stosunku pracy z firmą, do której pracownik został użyzony

Warto zauważyć, iż pracodawca nie może zakazać pracownikowi użyzonemu nawiązania stosunku pracy w firmie, do której został użyzony²⁴. Nie może również żądać od niego żadnych opłat w przypadku, gdy pracownik zawrze umowę o pracę z tą firmą. Jeżeli umowa o pracę zawiera takie regulacje, to są one nieważne i pracownik nie musi ich przestrzegać. Zakaz ten ma ułatwić pracownikom użyzonym znalezienia stałej pracy w firmach, do których zostali użyzeni.

11. Prawo do zmniejszenia wymiaru godzin pracy

Prawo niemieckie przewiduje możliwość żądania od pracodawcy zmniejszenia wymiaru godzin pracy. Jest to przydatny instrument szczególnie dla matek, które pracowały na pełny etat i które nie mają już prawa do urlopu wychowawczego, a chcą lub muszą poświęcić więcej czasu na wychowanie dziecka.

Aby pracownik mógł wnieść do pracodawcy o zmniejszenia wymiaru godzin pracy, muszą być spełnione określone przesłanki:

- a)** Pracownik musi pracować u swojego pracodawcy przez okres **dłuższy niż 6 miesięcy** oraz
- b)** Pracodawca musi **zatrudniać więcej niż 15 osób** (nie uwzględnia się tu osób odbywających wykształcenie zawodowe).

Pracownik powinien powiadomić pracodawcę o swoim zamiarze odpowiednio wcześniej, przynajmniej na **3 miesiące** przed przewidzianym zmniejszeniem wymiaru czasu pracy, tak by ten mógł uwzględnić potrzebę ewentualnego zatrudnienia dodatkowego pracownika lub też znaleźć inne rozwiązanie w tej sytuacji.

Pracodawca może odmówić zmniejszenia wymiaru czasu pracy tylko z powodów zakładowych. Z takimi powodami zakładowymi mamy do czynienia, jeżeli zmniejszenie wymiaru godzin pracy:

²⁴ Dotyczy to okresu po zakończeniu stosunku pracy pomiędzy pracownikiem użyzonym a jego pracodawcą.

- znacznie zakłóca organizację lub przebieg pracy lub bezpieczeństwo w zakładzie pracy lub
- wiąże się z niewspółmiernymi kosztami.

W ramach procesu przed sądem pracy pracodawca musi podać i ewentualnie wykazać, że takie **powody zakładowe** rzeczywiście istnieją. Sądy pracy sprawdzają następnie, czy podane przez pracodawcę powody do odrzucenia podania pracownika są wystarczające, stawiając przy tym **wysokie wymogi**.

Podobnie jak w przypadku zmniejszenia wymiaru czasu pracy w ramach urlopu wychowawczego, również tutaj często zdarza się, że pracodawca próbuje uchylić się od obowiązku zmniejszenia wymiaru godzin pracy, ograniczając się przy tym do lapidarnego stwierdzenia, że niestety zmuszony jest odrzucić podanie pracownika z ważnych powodów zakładowych, nie podając jednak przy tym, o jakie powody konkretnie chodzi. Radzimy w takim przypadku, by nie ulegać naciskom i niezwłocznie wnieść powództwo do sądu.

Jeżeli pracodawca nie przychyliła się do wniosku pracownika, powinien go o tym powiadomić na piśmie **najpóźniej na miesiąc** przed żądanym okresem, od którego miało nastąpić zmniejszenie wymiaru godzin pracy.

Ponowne żądanie zmniejszenia wymiaru godzin pracy może być zgłoszone przez pracownika dopiero po upływie dwóch lat. Specjalne regulacje dotyczące zmniejszenia wymiaru godzin pracy przewidziane są dla osób wychowujących dzieci (patrz punkt C. 8 d) bb)) oraz dla osób niepełnosprawnych.

12. Zmiany w stosunku pracy

Stosunek pracy nierzadko kontynuowany jest przez dłuższy okres czasu, np. 10 lub 15 lat. W tym okresie może dojść do konieczności wprowadzenia zmian w warunkach zatrudnienia, aby je dopasować do aktualnej sytuacji, czy to pracownika czy też pracodawcy.

Zasadniczo obowiązują wprawdzie warunki pracy ustalone przez pracodawcę i pracownika przy rozpoczęciu stosunku o pracę. Będą one najczęściej ujęte w samej umowie o pracę.

Aby umożliwić ich dopasowanie do aktualnej sytuacji, prawo niemieckie przewiduje jednak możliwość ich zmiany. Zmiany mogą być wprowadzone:

- za obopólną zgodą pracownika i pracodawcy;
- w drodze polecenia służbowego pracodawcy lub
- w drodze wypowiedzenia zmieniającego (niem. Änderungskündigung).

a) Zmiana warunków zatrudnienia i płacy za obopólną zgodą

Jeżeli pracodawca oraz pracownik są zgodni co do tego, że chcą dokonać zmian w dotychczasowej umowie o pracę, mogą dokonać takich zmian w każdej chwili.

b) Prawo do udzielania poleceń służbowych przez pracodawcę

Pracodawca ma prawo do udzielania poleceń odnośnie do:

- pracy, która ma zostać wykonana (czyli może skonkretyzować, jakie czynności pracownik ma wykonać)
- oraz okoliczności, gdzie, kiedy oraz w jaki sposób praca ma zostać wykonana.

Prawo to wynika z faktu, że w umowie o pracę zazwyczaj nie da się ująć wszystkich zadań, które pracownik będzie musiał przejąć w okresie obowiązywania umowy. Daje ono pracodawcy możliwość doprecyzowania zadań dla pracownika.

Przykład:

W umowie pana Kowalskiego zapisano, że Bau GmbH zatrudnia go jako malarza i tynkarza. Pracodawca zleca mu również zakup materiałów budowlanych.

Pracodawca może wydawać polecenia w stosunku do jednego, kilku lub wszystkich pracowników. Przełożony może zażądać, by pracownik przejął inną pracę niż zwykle – ale pracę na “niższym poziomie” może zlecić tylko przejściowo, w przypadku zaistnienia nieprzewidzianych okoliczności (jak np. choroba innego z pracowników).

Może on też postanowić, że pracownicy będą nosić odzież służbową albo udzielić bliższych wskazówek odnośnie do korzystania z Internetu lub telefonu służbowego. Bardzo często ustalany jest zakaz spożywania alkoholu, czy też palenia tytoniu na terenie zakładu pracy.

O ile takie polecenia nie są sprzeczne z przepisami, są one obowiązujące i pracownik musi je wykonać. Pracownik, który wzbrania się przed wykonaniem takich zadań, musi liczyć się z upomnieniem, a nawet wypowiedzeniem umowy o pracę.

Pracownik może tylko wtedy odmówić wykonania polecenia, jeśli jest ono sprzeczne z prawem. Wtedy mimo wszystko jego prawo do wynagrodzenia pozostaje nienaruszone i nie musi się on obawiać zwolnienia z pracy.

c) Wypowiedzenie zmieniające (niem. Änderungskündigung)

Pracodawca może zmieniać warunki zatrudnienia również w drodze wypowiedzenia zmieniającego. Może ono dotyczyć np. rodzaju wykonywanej pracy, zmiany wymiaru czasu pracy, obniżenia wynagrodzenia²⁵, odstąpienia od dodatkowych świadczeń jak np. darmowe lub sponsorowane obiady, przejazdy do pracy, itp.

W takim przypadku pracodawca:

- **wypowiada** umowę o pracę i
- **równocześnie oferuje** pracownikowi **kontynuację** stosunku pracy jednak **na zmienionych warunkach** zatrudnienia.

Wypowiedzenie zmieniające jest ważne tylko wtedy, jeżeli **zmiana** warunków pracy jest **uzasadniona ze względów socjalnych**.

Jeżeli pracownik otrzyma wypowiedzenie zmieniające, to ma 3 możliwości dalszego postępowania:

- może je **zaakceptować**
Wybór tej opcji skutkuje tym, że pracownik będzie kontynuować świadczenie pracy na zmienionych warunkach zatrudnienia.
- może je **odrzuć** i złożyć pozew do sądu
Po upływie terminu wypowiedzenia pracownik przestaje świadczyć pracę. Jeżeli sąd uzna wypowiedzenie za niezgodne z prawem, pracownik może kontynuować pracę na niezmienionych warunkach zatrudnienia. Jeżeli jednak sąd uzna, iż wypowiedzenie jest zgodne z prawem, wtedy jest to równoznaczne z utratą pracy przez pracownika. Takie postępowanie jest zatem dla pracownika ryzykowne. Wybór tej opcji zaleca się tylko w przypadkach, gdy nie ma żadnych wątpliwości co do tego, że wypowiedzenie nastąpiło w sposób niezgodny z prawem.

lub

- może je **zaakceptować z zastrzeżeniem**, że "zmiana warunków zatrudnienia jest uzasadniona ze względów socjalnych" i równocześnie złożyć pozew do sądu.
W tym przypadku pracownik po upływie terminu wypowiedzenia kontynuuje świadczenie pracy na zmienionych warunkach zatrudnienia aż do uzyskania prawomocnej decyzji sądu. Jeżeli sąd uzna wypowiedzenie za niezgodne z prawem, wtedy pracownik powraca do świadczenia pracy na starych warunkach

²⁵ Sądy pracy bardzo rygorystycznie podchodzą do kwestii redukcji wynagrodzenia i akceptują je jedynie w bardzo wyjątkowych przypadkach, np. w obliczu groźby upadłości pracodawcy lub zamknięcia zakładu pracy.

zatrudnienia. Jeżeli przegra proces, to kontynuuje świadczenie pracy na nowych warunkach zatrudnienia.

Na złożenie zastrzeżenia pracownik ma zazwyczaj **3 tygodnie** od otrzymania wypowiedzenia zmieniającego (chyba że okres wypowiedzenia jest krótszy i wynosi 14 dni - tak jak to zazwyczaj jest w okresie próbnym, wtedy obowiązuje termin krótszy). Zastrzeżenie samo w sobie nie wywołuje żadnych skutków – dopiero kontrola sądowa może doprowadzić do stwierdzenia zasadności zmiany lub też jej braku. W tym celu pracownik musi złożyć pozew do sądu o sprawdzenie zasadności wypowiedzenia w terminie **3 tygodni** od otrzymania wypowiedzenia.

W przypadku otrzymania wypowiedzenia zmieniającego zaleca się, aby pracownik zaakceptował wypowiedzenie zmieniające, najlepiej w formie pisemnej, jednak z zastrzeżeniem, że „zmiana warunków pracy jest uzasadniona ze względów socjalnych”. W razie korzystnego wyroku sądowego w tej sprawie pracownik będzie dalej świadczył pracę na niezmiennych (“starych”) warunkach. Jeśli zaś decyzja sądu miałaby się okazać dla niego niekorzystna, to i tak nic nie traci, bowiem nadal jest zatrudniony.

13. Rozwiązanie stosunku pracy

a) Informacje ogólne

Stosunek pracy może zostać rozwiązany:

- za zgodą stron lub
- jednostronnie w drodze wypowiedzenia złożonego przez pracodawcę lub pracownika.

b) Wypowiedzenie umowy o pracę

Zasadniczo rozróżnia się 2 rodzaje wypowiedzeń. Wypowiedzenie umowy o pracę:

- z zachowaniem terminu wypowiedzenia
- wypowiedzenie ze skutkiem natychmiastowym

Przy wypowiedzeniu umowy należy zwrócić uwagę na kwestię formalną. Wypowiedzenie musi mieć **formę pisemną**: wypowiedzenie przesłane za pośrednictwem poczty elektronicznej lub wiadomości tekstowej SMS nie jest skuteczne.

Wypowiedzenie umowy o pracę bez zachowania formy pisemnej jest nieskuteczne.

c) Wypowiedzenie z zachowaniem okresu wypowiedzenia

aa) Ochrona przed wypowiedzeniem

W niemieckim prawie pracy istnieje **bardzo silna** ochrona pracowników przed zwolnieniem w drodze wypowiedzenia umowy o pracę. Prawo niemieckie jest tutaj z punktu widzenia pracodawców bardzo mało elastyczne. Taki stan prowadzi do tego, że pracodawcy, aby uniknąć ustawowej ochrony przed wypowiedzeniem, często sięgają po takie instrumenty, jak umowy na czas określony.

Ustawa wymaga, by wypowiedzenie z zachowaniem terminu wypowiedzenia było „socjalnie usprawiedliwione”. W innym wypadku jest ono nieskuteczne i nie powoduje zakończenia stosunku pracy.

Ochrona ta nie obowiązuje jednak od razu i nie wobec wszystkich pracodawców. Powstaje ona dopiero:

- Jeżeli **stosunek pracy** u danego pracodawcy trwa dłużej niż **6 miesięcy**
- Pracodawca **zatrudnia** powyżej **10 osób**²⁶,

Jeżeli powyższe przesłanki nie są spełnione, to istnieje jedynie **minimalna**²⁷ ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę.

bb) Powód wypowiedzenia

Jeżeli pracownicy **objęci** są ustawową **ochroną** przed zwolnieniami (patrz powyżej), to pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia z trzech następujących powodów:

- powodów leżących po stronie **pracownika**,

²⁶ Jeśli w zakładzie zatrudnione są osoby, które pracowały już w dniu 31.12.2003, to granicą jest tu liczba 5 osób.

²⁷ Daje ona pracownikowi zasadniczo jedynie ochronę przed samowolnym i szykanującym wypowiedzeniem. W praktyce takie powody są jednak prawie nie do udowodnienia.

(przykłady: brak zezwolenia na pracę, brak odpowiednich kwalifikacji do wykonywania danej pracy, utrata zdolności do wykonywania pracy spowodowana np. chorobą; utrata prawa jazdy przy zatrudnieniu jako kierowca; niektóre przypadki długotrwałej choroby lub częstych zachorowań)

- w przypadku naruszenia **obowiązków pracowniczych**
W takich przypadkach pracodawca musi zasadniczo **najpierw** udzielić pracownikowi **upomnienia** i pouczyć, że w razie ponownego nienależytego wypełniania obowiązków grozi zwolnienie z pracy. Dopiero kolejne naruszenie **tego samego** obowiązku przez pracownika upoważnia pracodawcę do wypowiedzenia umowy o pracę.

(przykłady: nienależyte świadczenie pracy, naruszenie zakazu palenia bądź spożywania alkoholu na terenie zakładu pracy, częste spóźnianie się do pracy; symulowanie choroby)

oraz

- z powodów leżących **po stronie przedsiębiorstwa**.
Powody te muszą doprowadzić do eliminacji miejsca pracy. Pracodawca nie ma jednak dowolnego wyboru, którego pracownika zwolnić, lecz musi przeprowadzić tzw. wybór socjalny (niem. Sozialauswahl) pomiędzy porównywalnymi pracownikami. Przy dokonywaniu wyboru, którego pracownika zwolnić, pracodawca musi uwzględnić pewne aspekty socjalne, takie jak długość trwania danego stosunku pracy, wiek pracownika, ewentualne obowiązki alimentacyjne, niepełnosprawność pracownika.

(przykłady: brak zleceń, spadek obrotów, zamknięcie zakładu pracy, racjonalizacja przedsiębiorstwa)

Należy pamiętać, że wypowiedzenie jest możliwe tylko jako **środek ostateczny**. Jeżeli pracodawca może zapobiec zwolnieniu pracownika z pracy np. poprzez zmianę pewnych warunków pracy (np. przeniesienie pracownika na inne miejsce pracy), to musi z tej możliwości skorzystać np. w drodze wypowiedzenia zmieniającego.

Sądy pracy bardzo rygorystycznie podchodzą do wypowiedzeń umów o pracę i stawiają wysokie wymogi odnośnie do ich uzasadniania.

cc) Długość okresu wypowiedzenia

Długość okresu wypowiedzenia wynosi **zasadniczo 4 tygodnie** na koniec miesiąca lub od 15-ego. Ten sam termin obowiązuje zarówno dla wypowiedzenia składanego przez pracownika, jak i dla wypowiedzenia składanego przez pracodawcę.

Krótszy termin wypowiedzenia obowiązuje podczas trwania **okresu próbnego** (okres 2 tygodni), a także wtedy, kiedy przewiduje to układ zbiorowy pracy (co się w praktyce raczej nie zdarza) lub umowa o pracę (ta ostatnia możliwość istnieje tylko w przypadku, jeśli pracodawca zatrudnia mniej niż 20 pracowników; termin wypowiedzenia nie może być jednak krótszy niż 4 tygodnie).

Jeśli chodzi o wypowiedzenie ze strony **pracodawcy**, to okres wypowiedzenia **wydłuża się** wraz z długością trwania stosunku pracy. W umowie o pracę może się znaleźć jednak klauzula, zgodnie z którą wydłużone okresy obowiązują również wypowiedzenie składane przez pracownika. Umieszczanie takiego zapisu jest prawnie dozwolone.

Przykład:

Pan Kowalski pracuje w Bau GmbH od 01.05.2011. Podczas okresu próbnego, trwającego zazwyczaj 6 miesięcy, pracodawca może złożyć wypowiedzenie z dwutygodniowym okresem wypowiedzenia – np. dnia 31.10.2011 ze skutkiem na dzień 14.11.2011. Po upływie okresu próbnego stosunek pracy może zostać wypowiedziany na koniec miesiąca lub 15-tego z czterotygodniowym okresem wypowiedzenia – czyli np. 15.11.2011 ze skutkiem na 15.12.2011.

Jeżeli pan Kowalski przepracuje w Bau GmbH co najmniej 2 lata, okres wypowiedzenia (ze strony pracodawcy) wynosi miesiąc z końcem miesiąca kalendarzowego. Okres wypowiedzenia w wypadku wypowiedzenia składanego przez pracodawcę wydłuża się wraz z trwaniem umowy o pracę i wynosi dwa miesiące z końcem miesiąca kalendarzowego, jeśli stosunek pracy trwał dłużej niż 5 lat, aż po maksymalnie 7 miesięcy, jeśli stosunek pracy trwał 20 lat.

Warto zwrócić uwagę na jedną kwestię. W ustawie znajduje się regulacja, zgodnie z którą przy obliczaniu okresu trwania stosunku pracy u pracodawcy nie uwzględnia się czasów zatrudnienia pracownika przed ukończeniem 25-go roku życia. Regulacja ta została uznana niedawno przez Europejski Trybunał Sprawiedliwości za niezgodną z przepisami Unii Europejskiej. Pracodawca nie może się zatem na tę regulację powołać, zaś sądy niemieckie nie mogą jej stosować.

d) Wypowiedzenie ze skutkiem natychmiastowym

W wyjątkowych wypadkach, najczęściej w wypadku **rażącego** naruszenia obowiązków pracowniczych, pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę ze **skutkiem natychmiastowym**. W przypadku wypowiedzenia tego typu stosunek pracy ulega **natychmiastowemu zakończeniu** i pozbawia pracownika dalszego zarobku. Jest to zatem bardzo radykalny sposób zakończenia stosunku pracy. Z tego powodu wypowiedzenie tego rodzaju jest dozwolone tylko wtedy, jeśli istnieje ku temu **ważny powód**, który **nie pozwala na kontynuowanie** stosunku pracy **aż do upływu** normalnego **okresu wypowiedzenia** albo też okresu, na który umowa została zawarta.

Ustawa stawia zatem wobec pracodawcy **bardzo wysokie wymagania** i w praktyce ogranicza tym samym wypowiedzenia ze skutkiem natychmiastowym raczej do wyjątkowych przypadków.

Zwolnienie ze skutkiem natychmiastowym wchodzi w rachubę m.in. w następujących przypadkach:

- uporczywe uchylanie się od pracy;
- symulowanie choroby;
- poważna obraza/zniewaga pracodawcy, szczególnie w razie zniewagi czynnej;
- kradzież na niekorzyść pracodawcy;
- branie łapówek;
- bójki z innymi pracownikami;
- w niektórych przypadkach manipulacja zegarów kontrolnych;
- samowolne pójście na urlop.

Nawet w razie zaistnienia jednego z wyżej wymienionych powodów pracodawca przed wypowiedzeniem musi rozważyć wszystkie okoliczności konkretnego przypadku i wziąć pod uwagę również interesy pracownika.

e) Proces sądowy

W razie otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę, bez względu na to, czy chodzi o wypowiedzenie z zachowaniem terminu wypowiedzenia, czy też o wypowiedzenie ze skutkiem natychmiastowym, pracownik może w przeciągu **3 tygodni** od jego otrzymania zwrócić się do sądu pracy z wnioskiem o sprawdzenie ważności wypowiedzenia.

W sprawach sądowych dotyczących wypowiedzenia umowy o pracę obowiązuje termin 3 tygodni na wniesienie pozwu do sądu. Terminu tego pracownik musi koniecznie dotrzymać.

W razie otrzymania pomyślnego dla siebie wyroku sądu pracownik ma prawo do dalszego świadczenia pracy na dotychczasowych warunkach zatrudnienia. Zazwyczaj pracodawca będzie zobowiązany do wypłacenia wynagrodzenia za czas procesu, nawet jeżeli pracownik w tym czasie nie pracował. Procesy sądowe dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę wiążą się z niemałym ryzykiem finansowym dla pracodawców.

W praktyce proces sądowy skutkuje tym, że strony nie chcą kontynuować stosunku zatrudnienia²⁸. Znaczna część spraw sądowych kończy się tym, że pracodawca wypłaca odprawę dla pracownika, a pracownik rezygnuje tym samym ze swojego prawa do kontynuowania świadczenia pracy. Wysokość odprawy to zasadniczo 0,5 wynagrodzenia miesięcznego za każdy rok istnienia stosunku pracy. Ta praktyka doprowadziła do nowej regulacji ustawowej. Daje ona pracodawcy w przypadku wypowiedzeń umów o pracę składanych z zachowaniem terminu wypowiedzenia i uzasadnionych powodami zakładowymi możliwość zaoferowania pracownikowi już na etapie wypowiedzenia odprawy w w/w wysokości na wypadek niezłożenia wniosku do sądu.

f) Ochrona przed wypowiedzeniem specjalnych grup pracowników

Ponadto w Niemczech istnieją liczne szczególne przepisy prawne, które mają za zadanie chronić niektóre grupy pracowników przed wypowiedzeniem umów o pracę. Do tych grup zaliczają się np.:

- osoby niepełnosprawne
- kobiety w ciąży i do 4 miesięcy po porodzie
- osoby na urlopie wychowawczym

Do wypowiedzenia umów o pracę tych pracowników pracodawca potrzebuje zgody właściwego urzędu.

g) Rozwiązanie umowy za porozumieniem stron (niem. *Aufhebungsvertrag*)

Czasem zdarzają się sytuacje, w których pracodawca chce zwolnić pracownika i proponuje mu rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, najczęściej w drodze

²⁸ Dotyczy to przede wszystkim mniejszych firm. W dużych firmach sytuacja może wyglądać inaczej.

wypłaty odprawy i wystawienia dobrego świadectwa pracy. Pracownik może czuć się przekonany, że obopólne rozwiązanie umowy będzie dla niego korzystniejsze finansowo, jak i bardziej pomocne w poszukiwaniu nowej pracy. Dla niektórych pracowników szczególnie zachęcająca może być również regulacja, iż pracodawca zwalnia go z obowiązku świadczenia pracy aż do upływu okresu wypowiedzenia przy zachowaniu ciągłości wypłaty wynagrodzenia.

W niektórych przypadkach, np. jeżeli pracownik już znalazł inną pracę i jak najszybciej, tj. jeszcze w trakcie biegu okresu wypowiedzenia, chciałby ją podjąć, takie zakończenie aktualnego stosunku pracy może być bardzo korzystne.

Inaczej sprawa wygląda, jeżeli pracownik zdany jest na otrzymanie świadczenia dla bezrobotnych. Urząd pracy uważa w takich sytuacjach, że pracownik sam jest temu winien, że aktualnie jest bezrobotny i w związku z tym **zawiesza i skraca zasiłek** dla bezrobotnych na okres aż do 12 tygodni (niem. Sperrzeit)²⁹.

Niebezpieczne jest też podpisanie umowy rozwiązującej **z niedotrzymaniem terminów wypowiedzenia**, jeżeli przewiduje ona zapłatę odprawy. Doprowadza to do **zawieszenia świadczenia** dla bezrobotnych (niem. Ruhenszeit) na okres aż do upływu terminu wypowiedzenia, który, pomijając umowę rozwiązującą, obowiązywał dla danego stosunku pracy. Podobny skutek ma też fakt wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Z w/w powodów odradza się podpisywania umów rozwiązujących bez zasięgnięcia uprzednio fachowej porady, jeżeli pracownik zdany jest na otrzymanie świadczenia dla bezrobotnych.

h) Świadectwo pracy

Po zakończeniu stosunku pracy każdemu pracownikowi przysługuje prawo do żądania wydania świadectwa pracy. Świadectwo takie rozciąga się zasadniczo na okres zatrudnienia i na rodzaj wykonywanej pracy (niem. einfaches Zeugnis), ale można też żądać wydania rozszerzonego świadectwa obejmującego ocenę pod względem wywiązywania się ze zleconych obowiązków i zachowania (niem. qualifiziertes Zeugnis). W praktyce stosuje się zasadniczo jedynie rozszerzone świadectwa pracy³⁰.

²⁹ Inaczej sytuacja wygląda, jeżeli pracownik miał poważny powód do zakończenia stosunku pracy.

³⁰ „Einfaches Zeugnis” przemawia za tym, iż pracodawca miał problemy z pracownikiem. Jeżeli zatem pracownik przedłoży nowemu pracodawcy ten rodzaj świadectwa, to będzie on raczej nieufnie podchodził do tego okresu zatrudnienia. Pracownik musi się liczyć z tym, iż nowy pracodawca będzie się dopytywał, dlaczego pracownik nie otrzymał świadectwa rozszerzonego.

Pracodawcy, i co się z tym nieuchronnie wiąże również pracownicy, przykładają w Niemczech bardzo dużą wagę do świadectwa pracy, co cudzoziemcom może się czasem wydać trudne do zrozumienia. Prowadzi to do tego, że treść świadectwa pracy staje się jedną z centralnych kwestii przy zakończeniu stosunku pracy. Nierzadko dochodzi do „handlu” pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, w tym sensie, iż pracownik zgadza się na zakończenie stosunku pracy, jednak w zamian za wystawienie świadectwa pracy potwierdzającego najczęściej znacznie lepszą pracę pracownika, niż to miało miejsce w rzeczywistości. Treść świadectwa jest też bardzo często przedmiotem sporu pomiędzy pracownikiem i pracodawcą. Strony czasami kłócą się nawet o poszczególne słówka lub ich brak. Sprawy takie nierzadko kończą się procesem sądowym. W orzecznictwie doprowadziło to do tego, że istnieją specjalne reguły, jak ma wyglądać świadectwo pracy, jakich sformułowań należy bądź też nie należy używać oraz jakie jest ich znaczenie.

Ponieważ pracodawcy niemieccy przykładają dużą wagę do świadectwa pracy, zaleca się, by dokładnie sprawdzać ich treść, a w razie wątpliwości zasięgnąć fachowej porady.

14. Odpowiedzialność pracownicza

Czasami może się zdarzyć, iż pracownik w trakcie wykonywania pracy wyrządzi pracodawcy szkodę. W takich przypadkach nasuwa się pytanie, czy pracownik odpowiada za powstałe szkody oraz czy musi je pracodawcy (w całości lub częściowo) pokryć.

Przykład:

Pan Kowalski zatrudniony jest w Spedition GmbH jako kierowca ciężarówek i zarabia średnio 2.500 EUR brutto. W trakcie jednego z kursów pan Kowalski spowodował wypadek samochodowy. Straty po stronie pracodawcy wynoszą 500.000 EUR.

Powyższy przykład pokazuje jasno, że pracownik nie może zawsze ponosić pełnego ryzyka związanego z wykonywaniem pracy. Przy podanym w przykładzie zarobku pan Kowalski nigdy nie byłby w stanie spłacić pracodawcy wyrządzonych szkód. Pracodawca z drugiej strony korzysta z pracy pracownika i ma często możliwości zmniejszenia ryzyka powstania szkód, np. poprzez zawarcie odpowiedniego ubezpieczenia.

Podobne rozważania doprowadziły w orzecznictwie niemieckim do powstania następującego rozwiązania:

spowodowanie szkody poprzez	odpowiedzialność za powstałe szkody
lekkie niedbalstwo	żadna
średnie niedbalstwo	częściowa
rażące niedbalstwo lub umyślne działanie	pełna

Jest to jednak tylko bardzo **ogólna** zasada. Sądy niemieckie rozpatrują każdy przypadek z osobna. Znaczną rolę mogą odgrywać np. takie czynniki jak:

- ryzyko związane z konkretną pracą,
- wysokość szkody,
- możliwość redukcji ryzyka przez pracodawcę,
- długość trwania stosunku pracy, itp.

W naszym powyższym przykładzie sąd inaczej będzie się zatem zapatrywał na sprawę w zależności od tego, czy pan Kowalski spowodował wypadek np. poprzez nadużycie alkoholu i zignorowanie czerwonego światła, a inaczej, jeżeli spowodował wypadek tylko przez drobną nieuwagę. To samo dotyczy faktu, czy pracodawca zawarł pełne ubezpieczenie, czy też nie.

Prawo niemieckie nie przewiduje żadnego konkretnego górnego limitu, do którego pracownik miałby ponosić odpowiedzialność za wyrządzone szkody.

Inną kwestią jest **możliwość dokonywania potrąceń** z wypłacanego pracownikowi wynagrodzenia na poczet pokrycia wyrządzonych szkód. Taka możliwość zasadniczo istnieje. Pracownikowi musi jednak po potrąceniu pozostać niezbędna do życia kwota (tzw. minimum egzystencjalne). W Niemczech jest to aktualnie 989,99 euro. Suma ta jest jednakże wyższa, gdy na pracowniku spoczywa obowiązek alimentacyjny wobec małżonka, ex-małżonka, dzieci, krewnych – przy takim obowiązku w stosunku do jednej osoby kwota ta wynosi 1.359,99 euro, a w przypadku dwóch osób – 1.569,99 euro).

Oznacza to, że jeżeli pracownik zarabia 2.000 euro brutto miesięcznie, a netto 1.349,71 euro (kwota ta będzie zależna od osobistych czynników, np. klasy podatkowej), to jako osobie bezdzietnej będzie można mu potrącić z pensji jedynie 248,40 euro za dany miesiąc.

Wspomniana granica nie obowiązuje jednakże wtedy, jeśli pracownik wyrządził pracodawcy szkodę umyślnym czynem zabronionym.

Czasami pracodawcy starają się nałożyć na pracowników, którym powierzają kasę lub towary, ryzyko za deficyt w kasie lub powierzonych towarach.

(przykłady: sprzedawca, który sprawuje pieczę nad własną kasą, pracownicy zatrudnieni w firmach transportowych i rozwijający różne towary).

W tym celu pracodawcy zawierają z pracownikami porozumienia o rozszerzeniu odpowiedzialności pracownika na wypadki, w których nie ponosi on winy. Takie zaostrenie odpowiedzialności jest zazwyczaj możliwe tylko w bardzo ograniczonym zakresie. Mianowicie wtedy, gdy:

- pracodawca wypłaca **dotatkowe stosowne** wynagrodzenie za niewyrządzenie szkody (niem. Mankogeld) oraz
- odpowiedzialność pracownika **ogranicza się** do wysokości tegoż **dotatkowego wynagrodzenia** (może być jednak ustalony dłuższy okres wyrównawczy, np. 1 rok)

Z powodu wysokich wymogów, jakie orzecznictwo niemieckie stawia wobec tego rodzaju porozumień rozszerzających odpowiedzialność pracownika, ustalenia takie są raczej rzadko sensowne.

II. Prawo zbiorowych stosunków pracy

1. Rada zakładowa (niem. Betriebsrat)

a) Wstęp

Znaczącą rolę w niemieckim prawie pracy zajmuje rada zakładowa. **Reprezentuje** ona **interesy pracowników** wobec pracodawcy. Jest ona ustawowo wyposażona w daleko idące prawa, pozwalające jej często decydować wraz z pracodawcą w niemałej liczbie spraw związanych z zakładem pracy, jak i w sprawach pracowniczych. Może ona nawet blokować niektóre decyzje pracodawcy. Pracodawca ma również obowiązek informowania i współpracy z radą zakładową w dużym zakresie. Oznacza to, że pracodawca musi się liczyć z radą zakładową, zaś konstruktywna współpraca przynosi korzyści dla obydwu stron.

Z uwagi na ograniczoną objętość niniejszego informatora możliwe jest tylko przedstawienie wybranych aspektów związanych z radą zakładową³¹.

³¹ Jest to zagadnienie bardzo obszerne. Sama ustawa o radzie zakładowej ma ponad 130 paragrafów.

b) Utworzenie rady zakładowej

Utworzenie rady zakładowej możliwe jest już nawet w małych przedsiębiorstwach. Wystarczy, by w zakładzie pracy zatrudnionych było 5 pracowników³².

Członków rady zakładowej wybierają sami pracownicy spośród siebie. Członkami rady są zatem sami pracownicy. Ich liczba uzależniona jest od wielkości przedsiębiorstwa i wynosi przykładowo w przedsiębiorstwach zatrudniających:

5 do 20 pracowników	1 osobę
21 do 50 pracowników	3 osoby
51 do 100 pracowników	5 osób
.....
701 do 1.000 pracowników	13 osób

Pracodawcy niejednokrotnie starają się zapobiec utworzeniu rady zakładowej. Należy zaznaczyć, że po utworzeniu rady zakładowej warunki pracy nierzadko ulegają znacznej poprawie.

Członkowie rady zakładowej wybierani są na cztery lata. Wybory odbywają się w czasie pomiędzy 1 marca a 31 maja danego roku. Warto pamiętać, że pracodawca nie może utrudniać wyborów.

W celu zagwarantowania niezależności od pracodawcy ustawodawca niemiecki przewiduje specjalną ochronę członków rady zakładowej przed wypowiedzeniem ich umów o pracę. Pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi będącemu członkiem rady zakładowej tylko za zgodą samej rady zakładowej³³ i tylko z ważnych powodów. W praktyce zwolnienie członka rady zakładowej jest zatem możliwe wyłącznie w wyjątkowych przypadkach.

c) Prawa/uprawnienia rady zakładowej

Rozróżniamy 3 podstawowe obszary, w których rada zakładowa ma daleko idące prawa. Są to:

- sprawy socjalne
- sprawy kadrowe oraz
- sprawy dotyczące zmian w zakładzie pracy

³² Chodzi tutaj o pracowników uprawnionych do głosowania w ramach wyboru członków rady zakładowej (pracownicy, którzy ukończyli 18-ty rok życia), z których przynajmniej 3 może być wybranych na członków rady zakładowej (pracownicy z przynajmniej 6-ciomiesięcznym stażem pracy).

³³ Zgoda rady zakładowej może być zastąpiona decyzją sądu pracy

aa) Sprawy socjalne

W ustalonym ustawowo obszarze spraw socjalnych rada zakładowa ma najdalej idące prawa, a mianowicie prawo do współdecydowania z pracodawcą. Oznacza to, że pracodawca nie jest uprawniony do podejmowania samodzielnych decyzji, lecz potrzebuje **zgody rady zakładowej**.

Do tego obszaru spraw socjalnych zaliczają się przykładowo:

(1) sprawy dotyczące **porządku i zachowania** pracowników w zakładzie pracy;

(przykłady: zarządzenie pracodawcy o zakazie palenia lub spożywania alkoholu na terenie zakładu pracy, regulacje dotyczące kontroli pracowników przy bramach zakładu pracy, wprowadzenie zegarów kontrolnych, wprowadzenie regulacji odnośnie ubrań służbowych)

(2) regulacje odnośnie **rozpoczynania i kończenia** pracy dziennej oraz **rozkładu** czasu pracy na poszczególne dni tygodnia;

W umowach o pracę ujęte są zazwyczaj jedynie regulacje odnośnie tygodniowego wymiaru czasu pracy (np. 40 godzin na tydzień). Jeżeli w zakładzie pracy nie istnieje rada zakładowa, pracodawca zasadniczo sam decyduje o tym, jak rozłożyć czas pracy na poszczególne dni tygodnia oraz kiedy w danym dniu praca się zaczyna i kończy. W przypadku jeśli w danym zakładzie pracy rada zakładowa istnieje, pracodawca musi się z nią porozumieć w tych sprawach. W ten sposób interesy pracowników są chronione i reprezentowane przez radę zakładową, niejednokrotnie udaje się też uzyskać korzystniejsze dla pracowników regulacje.

(inne przykłady: wprowadzenie pracy zmianowej, sporządzenie planów zmian)

(3) przejściowe **ograniczenie** lub **wydłużenie** czasu pracy;

(przykłady: zarządzenie wprowadzenia pracy w skróconym wymiarze czasu pracy, niem. Kurzarbeit, lub godzin nadliczbowych)

(4) wprowadzenie ogólnych **zasad** dotyczących udzielania i odmowy udzielania **urlopów**, sporządzenie planów urlopowych, ustalenie konkretnego czasu urlopu dla pracowników w przypadku sporu pomiędzy pracownikiem a pracodawcą.

(5) wprowadzenie i używanie **technicznych urządzeń/instalacji** służących do **nadzoru i kontroli** zachowania pracowników oraz wykonywania przez nich pracy.

(przykłady: kontrola pracowników za pomocą kamer przemysłowych³⁴, wprowadzenie urządzeń do rejestracji czasu pracy)

bb) Sprawy kadrowe

Drugim ważnym obszarem są sprawy kadrowe. Zalicza się do nich np.:

(1) planowanie zatrudnienia kadr;

(min. zapotrzebowanie, rekrutacja, redukcja personelu)

W tych sprawach pracodawca zobowiązany jest do **informowania** oraz do **konsultacji** z radą zakładową. Pracodawca nie potrzebuje jednak zgody rady na podjęcie decyzji w przedmiotowych kwestiach.

(2) rozpisanie wolnych miejsc pracy w zakładzie pracy

Rada zakładowa może **zażądać** od pracodawcy rozpisania wolnych miejsc pracy w zakładzie pracy. Pracodawca jest wtedy zobowiązany do ich rozpisania.

(3) sporządzenie i używanie przez pracodawcę ankiet personalnych

Sporządzenie i używanie przez pracodawcę ankiet personalnych wymaga **zgody** rady zakładowej.

(4) zatrudnienie, klasyfikacja, przeklasyfikowanie, przydzielenie innego miejsca pracy

W przedsiębiorstwach zatrudniających więcej niż 20 pracowników³⁵ pracodawca musi przed każdym:

³⁴ W ostatnich czasach daje się zauważyć tendencję, że pracodawcy coraz częściej starają się kontrolować zachowanie i wykonywanie pracy przez pracowników bez ich wiedzy poprzez wprowadzenie systemów monitoringu przy użyciu kamer przemysłowych, co z prawnego punktu widzenia jest problematyczne.

³⁵ Chodzi tutaj o pracowników mających prawo do głosowania w ramach wyboru członków rady zakładowej.

- (a) zatrudnieniem nowego pracownika,
- (b) zakwalifikowaniem lub przekwalifikowaniem³⁶ oraz
- (c) przydzieleniem pracownikowi innego miejsca pracy³⁷

powiadomić o tym radę zakładową. Przy zatrudnieniu pracodawca musi również przedłożyć radzie zakładowej dokumenty aplikacyjne. Rada zakładowa ma prawo w przeciągu tygodnia do odmowy udzielenia **zgody** na podjęcie w/w kroków. Jej prawa są tutaj nieco ograniczone, gdyż ustawa reguluje, z jakich wyłącznie powodów rada zakładowa może odmówić zgody.

(5) Wypowiedzenie umowy o pracę

Bardzo ważnym aspektem są prawa rady zakładowej dotyczące wypowiedzania umów o pracę. Pracodawca ma obowiązek **przed (!)**³⁸ planowanym wypowiedzeniem umowy o pracę **zasięgnąć opinii** rady zakładowej. Jeżeli pracodawca nie dopełni tego obowiązku, wypowiedzenie umowy o pracę jest **nieważne (!)**.

Jeżeli pracownik otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę i w zakładzie pracy działa rada zakładowa, to powinien dowiedzieć się w radzie zakładowej, czy pracodawca zasięgnął jej opinii we właściwy sposób jeszcze przed wypowiedzeniem jego umowy.

W ramach postępowania, w celu zasięgnięcia opinii rady zakładowej, pracodawca musi udzielić informacji co do rodzaju wypowiedzenia umowy o pracę (wypowiedzenie z zachowaniem okresów wypowiedzenia lub też wypowiedzenie ze skutkiem natychmiastowym) oraz podać jej powody. Należy pamiętać, że w ramach ewentualnego procesu sądowego pracodawca może powołać się tylko na te powody wypowiedzenia umowy o pracę, o których poinformował radę zakładową. Nie może zatem w trakcie procesu sądowego uzasadnić wypowiedzenia umowy o pracę innymi powodami, gdyż nie zostaną one uznane przez sąd. Wyjątek stanowią okoliczności, które nie były pracodawcy znane przed wypowiedzeniem i w sprawie których zasięgnął on później opinii rady zakładowej.

³⁶ Pod pojęciem "zakwalifikowania" lub "przekwalifikowania" należy rozumieć przyporządkowanie pracownika do konkretnej grupy wynagrodzenia w ramach istniejącego w zakładzie pracy systemu wynagrodzeń.

³⁷ Pod pojęciem "przydzielenia pracownikowi innego miejsca pracy" należy rozumieć zmianę miejsca pracy na okres **powyżej 1 miesiąca** lub zmianę związaną ze **znaczną zmianą warunków pracy**.

³⁸ Zasięgnięcie opinii rady zakładowej **po** wypowiedzeniu umowy o pracę traktowane jest w taki sam sposób, jakby pracodawca w ogóle nie zasięgnął jej opinii, tzn. skutkuje to nieważnością wypowiedzenia.

Z niektórych, wymienionych w ustawie powodów rada zakładowa może zgłosić sprzeciw wobec wypowiedzenia. Nie uniemożliwia to jednak pracodawcy wypowiedzenia umowy o pracę. Zgłoszenie sprzeciwu przez radę zakładową ma jednak następujące konsekwencje:

(a) pracodawca musi przedłożyć pracownikowi wraz z wypowiedzeniem opinię rady zakładowej;

(b) w przypadku wszczęcia procesu sądowego³⁹ przez pracownika pracodawca zobowiązany jest do jego dalszego zatrudniania na niezmienionych warunkach aż do prawomocnego zakończenia procesu, o ile pracownik wyrazi takie życzenie.

cc) Sprawy dotyczące zmian w zakładzie pracy

W przedsiębiorstwach zatrudniających więcej niż 20 pracowników⁴⁰ pracodawca ma obowiązek **informowania** rady zakładowej oraz do **konsultowania** z nią zamiaru przeprowadzania pewnych zmian w zakładzie pracy.

Do tych zmian zalicza się:

- ograniczenie lub zamknięcie całego lub znaczących części zakładu pracy;
- przeniesienie całego lub znaczących części zakładu pracy do innej lokalizacji;
- połączenie z innym zakładem pracy;
- podzielenie zakładu pracy;
- zasadnicze zmiany organizacji pracy, celu zakładu pracy lub urządzeń produkcyjnych;
- wprowadzenie nowych zasadniczych metod pracy lub procesów produkcyjnych.

W/w zmiany wiążą się często z istotnymi, niekorzystnymi dla pracowników rozwiązaniami, nierzadko ze znaczną redukcją zatrudnienia. W celu złagodzenia tych niedogodności ustawa niemiecka przewiduje obowiązek uzgodnienia pomiędzy pracodawcą a radą zakładową tzw. „planu socjalnego” (niem. Sozialplan). Jednym z podstawowych punktów w ramach np. planowanych zwolnień z pracy jest kwestia ustalenia odpraw dla pracowników.

³⁹ Proces ten musi mieć za cel stwierdzenie przez sąd, że stosunek pracy nie zakończył się przez wypowiedzenie umowy o pracę.

⁴⁰ Chodzi tutaj o pracowników mających prawo do głosowania w ramach wyboru członków rady zakładowej.

2. Związki zawodowe/układy zbiorowe pracy

a) Wstęp

W Niemczech związki zawodowe odgrywają bardzo istotną rolę, pomimo dającego się zauważyć spadku liczby ich członków. Związki zawodowe są organizacjami zrzeszającymi pracowników i reprezentujących ich interesy wobec pracodawcy. Podstawowym zadaniem związków zawodowych jest negocjowanie układów zbiorowych pracy (niem. Tarifverträge). Związki zawodowe finansują się zasadniczo ze składek członkowskich, które wynoszą zazwyczaj około 1 % wynagrodzenia pracownika.

Czołową organizacją zrzeszającą najważniejsze związki zawodowe w Niemczech jest „Deutscher Gewerkschaftsbund” (DGB). Według danych własnych w roku 2000 liczył on 7.772.795 członków. Do roku 2009 liczba ta spadła do 6.264.923 członków.

b) Układy zbiorowe pracy

W praktyce układy zbiorowe pracy odgrywają bardzo znaczącą rolę. Są to umowy zawarte pomiędzy związkami zawodowymi a poszczególnymi pracodawcami lub organizacjami pracodawców.

Istnieją różne rodzaje układów zbiorowych pracy w zależności od regulacji w nich zawartych. Zazwyczaj strony zawierają obszerniejszy **ramowy układ zbiorowy pracy** (niem. Manteltarifvertrag), oraz mniejsze układy zbiorowe pracy regulujące zagadnienia szczegółowe np. układy zbiorowe pracy regulujące wysokość wynagrodzenia (niem. Lohntarifverträge).

Ramowy układ zbiorowy pracy reguluje ogólne warunki pracy. Mogą się w nim znaleźć regulacje dotyczące np.:

- wymiaru czasu pracy;
- podziału czasu pracy na poszczególne dni tygodnia⁴¹, godzin nadliczbowych, skrócenia czasu pracy (niem. Kurzarbeit), przerw w pracy;
- klasyfikacji na grupy płacy;
- dodatków do wynagrodzenia zasadniczego za pracę w niedziele, święta, pracę w godzinach nocnych czy też za pracę w godzinach nadliczbowych;
- ogólnych regulacji odnośnie do urlopu wypoczynkowego;
- ewentualnych dodatkowych świadczeń, jak np. gratyfikacje;
- terminów prekluzyjnych.

⁴¹ W układzie zbiorowym pracy znajdują się **ogólne** regulacje dotyczące podziału czasu pracy. Szczegółowe regulacje pozostają zazwyczaj w kompetencji pracodawcy.

Okres obowiązywania ramowego układu zbiorowego pracy jest w miarę długi (zazwyczaj kilka lat). Natomiast układy zbiorowe pracy dotyczące wysokości wynagrodzenia są zawierane zazwyczaj na krótki okres czasu (zazwyczaj na jeden rok).

Regulacje umów taryfowych obowiązują bezpośrednio jedynie:

- (1) strony umowy, są to **pracodawcy** lub **organizacje pracodawców oraz związki zawodowe**,
- (2) **pracowników**, będących **członkami związków zawodowych**.

Nie obowiązują one zatem bezpośrednio pracowników, którzy nie są członkami związku zawodowego. W praktyce pracodawcy stosują jednak regulacje układów zbiorowych pracy poprzez odpowiednie odniesienia zapisane w umowach o pracę również wobec pracowników niebędących członkami związków zawodowych⁴². Pracodawcy nie rozróżniają zatem zasadniczo pomiędzy pracownikami zrzeszonymi a pracownikami niezrzeszonymi.

Radzimy pracownikom zasięgnąć informacji u pracodawcy, czy obowiązują ich układy zbiorowe pracy oraz zapoznać się z ich treścią. Kopie obowiązujących układów zbiorowych pracy są zazwyczaj dostępne w dziale kadr.

Należy pamiętać, że regulacje zawarte w układach zbiorowych pracy mają pierwszeństwo przed ustaleniami w umowach o pracę. Oznacza to, że umowa o pracę **nie może** zawierać regulacji odbiegających od regulacji obowiązujących układów zbiorowych pracy **na niekorzyść** pracownika. Jedynie regulacje **na korzyść** pracownika są **dopuszczalne** w umowie o pracę.

c) Prawo do strajku

Ponieważ stanowiska pracodawców i związków zawodowych często znacznie się od siebie różnią, zawarcie układów zbiorowych pracy nie jest na ogół łatwe i poprzedzone jest długotrwałymi i trudnymi negocjacjami. Aby osiągnąć porozumienie z pracodawcami, związki zawodowe mają do dyspozycji prawo do strajku, mogą go jednak używać tylko jako środka ostatecznego, tj. np. przy zerwaniu negocjacji.

⁴² Jest to z pewnością jeden z powodów, dla których liczba członków związków zawodowych maleje.

Aby strajk był zgodny z prawem, musi być **zorganizowany i przeprowadzony przez związek zawodowy**. Pracownicy w zakładzie pracy nie mogą zatem samowolnie decydować o przerwaniu pracy i rozpoczęciu strajku.

W strajku mogą uczestniczyć **wszyscy pracownicy**, do których związek zawodowy **skieruje wezwanie** do rozpoczęcia strajku. Mogą to być zatem również pracownicy niebędący członkami związku zawodowego.

Zorganizowany zgodnie z prawem strajk ma następujące skutki:

- (1) **pracownicy** są zwolnieni z obowiązku świadczenia pracy a
- (2) **pracodawca** jest zwolniony z obowiązku płacenia wynagrodzenia.

W trakcie strajku pracownicy nie muszą zatem pracować. Pracodawca nie może im z tego powodu wypowiedzieć umowy o pracę, ani też ukarać w żaden inny sposób. Jeżeli jednak nie pracują, to nie otrzymają za okres strajku wynagrodzenia⁴³. Szczególnie uciążliwe są dłuższe strajki, i to zarówno dla pracodawcy, jak i dla pracowników.

Strajk nie narusza istniejącego ubezpieczenia chorobowego. Pracownik jest objęty ochroną ubezpieczenia chorobowego również w trakcie strajku.

Należy pamiętać, że nawet w trakcie strajku strajkującym pracownikom nie wolno:

- (1) blokować zakładu pracy⁴⁴,
- (2) okupować miejsc pracy w zakładzie pracy⁴⁵.

Po zakończeniu strajku przywracany jest obowiązek pracownika do świadczenia pracy oraz obowiązek pracodawcy do zapłaty wynagrodzenia.

⁴³ Członkowie związku zawodowego otrzymują za czas trwania strajku pomoc finansową od związku zawodowego.

⁴⁴ Strajkujący pracownicy nie mogą więc uniemożliwiać pracownikom, którzy chcą pracować, wstępu na teren zakładu pracy. Mogą jedynie starać się ich przekonać, by przyłączyli się do strajku.

⁴⁵ Strajkujący pracownicy muszą opuścić miejsce pracy. Nie mogą go blokować uniemożliwiając tym samym wykonywanie pracy przez pracowników, którzy nie wzięli udziału w strajku.

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.

IV. Sądy pracy

Spory wynikające ze stosunku pracy rozpatrywane są przez oddzielny pion sądownictwa. W pierwszej instancji decydują specjalne sądy pracy. Sam proces przed sądem pracy wykazuje znaczące różnice wobec procesu przed sądem cywilnym. Poniżej omówiono związane z tym zagadnienia o szczególnie istotnym znaczeniu:

1. Koszty procesu

Opłaty sądowe są niższe, niż w przypadku procesów cywilnych. Pracownik wnoszący pozew do sądu nie musi również płacić **żadnej zaliczki** tytułem opłat sądowych. Ułatwia to tym samym wszczęcie procesu ze strony pracownika.

W pierwszej instancji każda ze stron ponosi **własne koszty advokackie**. Dla pracownika oznacza to, że jeżeli przegra proces, to nie musi płacić kosztów za adwokata pracodawcy. Z drugiej strony natomiast nawet jeżeli wygra proces, sam ponosi koszty swojego adwokata.

2. Reprezentacja przed sądem

Przed sądem pracy pracownik może się sam reprezentować. Nie potrzebuje pomocy adwokata. Jego zastępstwo mogą przejąć również związki zawodowe. W praktyce należy pamiętać, że jeżeli pracownik sam się reprezentuje, sąd pomaga pracownikowi w prowadzeniu procesu. Zasadniczo należy stwierdzić, że sądy pracy bardziej przychylnie podchodzą do pracowników, aniżeli do pracodawców.

Pracownik może wszcząć postępowanie sądowe poprzez złożenie w sądzie skargi do protokołu. Nie musi zatem przygotowywać własnego pismnego pozwu.

3. Postępowanie ugodowe (niem. Güterverhandlung)

W sporach pomiędzy pracownikiem a pracodawcą ustawodawca niemiecki przewidział obowiązkowe postępowanie ugodowe. Jest ono mało formalistyczne i ma umożliwić swobodne omówienie punktu spornego i doprowadzić w miarę możliwości do ugody pomiędzy stronami⁴⁸.

Niejednokrotnie już na tym etapie procesu można ocenić, która ze stron ma większe szanse na korzystne rozstrzygnięcie. W ramach postępowania ugodowego pracownik może, biorąc pod uwagę wskazówki i uwagi sędziego, podjąć decyzję, czy wycofać pozew, czy też kontynuować proces. Jeżeli wycofa pozew lub jeżeli zawarta zostanie ugoda (niem. Vergleich) pomiędzy stronami, nie powstają zasadniczo żadne opłaty sądowe. Pracownik może zatem zmniejszyć ryzyko poniesienia kosztów związanych ze sporem sądowym.

Nie należy obawiać się instytucji sądu pracy. Jeżeli pracownik uważa, iż ma słuszne roszczenie wobec pracodawcy, to zaleca się, by wnieść pozew wobec pracodawcy przed sądem pracy. Swoje ryzyko finansowe można znacznie zredukować, np. poprzez przejęcie własnej reprezentacji przed sądem. Nie zaleca się jednak takiego rozwiązania. Ryzyko poniesienia kosztów sądowych jest zmniejszone również poprzez instrument obowiązkowego postępowania ugodowego.

⁴⁸ W praktyce bardzo znaczna część procesów przed sądami pracy kończy się porozumieniem stron zawartym w ramach terminu ugodowego.

D. Ubezpieczenia społeczne w Niemczech

I. Wstęp

Obowiązujący obecnie system ubezpieczeń społecznych wprowadzony został w 1871 r. przez kanclerza Bismarcka. Podlega on jednakże ciągłym zmianom, np. ostatnio podwyższono granicę wieku emerytalnego do 67 lat, jako że długość życia w międzyczasie znacznie się wydłużyła. Wiek emerytalny w Niemczech nie jest zależny od płci.

Osoby zatrudnione na umowę o pracę podlegają ustawowo przewidzianemu systemowi ubezpieczeń społecznych. Składki odciągane są - tak jak i w Polsce - przez pracodawcę od wynagrodzenia brutto.

Niżej przedstawione reguły odnoszą się do typowego pracownika. Istnieje wiele szczegółowych regulacji dotyczących m.in. studentów, osób odbywających wykształcenie zawodowe, artystów, rolników oraz innych grup społecznych. W konkretnym przypadku należy więc skonsultować się z doradcą. Do ubezpieczenia społecznego w Niemczech zaliczamy:

- Ubezpieczenie chorobowe (niem. Krankenversicherung)
- Ubezpieczenie emerytalne (niem. Rentenversicherung)
- Ubezpieczenie na wypadek bezrobocia (niem. Arbeitslosenversicherung)
- Ubezpieczenie na wypadek opieki (niem. Pflegeversicherung)

Po zameldowaniu pracownik otrzymuje numer ubezpieczenia socjalnego (niem. Sozialversicherungsnummer) oraz dokument potwierdzający ten numer (niem. Sozialversicherungsausweis).

II. Ubezpieczenie chorobowe (niem. Krankenversicherung)

Ogólna składka chorobowa wynosi **15,5 %** dochodu brutto, przy czym pracownik ponosi ją w wysokości 8,2 %, a pracodawca w wysokości 7,3 %.

W Niemczech nie istnieje jedna centralna kasa chorych, lecz cały ich szereg. Pracownik sam wybiera kasę chorych, do której chce należeć (np. AOK, Barmer/GEK, DAK, BKK, IKK, Knappschaft-Bahn-See i wiele innych). Przy wyborze kasy chorych należy uwzględnić, że niektóre kasy pobierają dodatkowo opłaty w wysokości 8 Euro miesięcznie

lub nawet wyższej (niem. Zusatzbeitrag). Jako że wybór kasy chorych jest wiążący przez okres co najmniej 18 miesięcy, dobrze jest przed podjęciem decyzji zasięgnąć informacji na temat ewentualnych opłat do (DAK, KKH Allianz pobierają wspomniany „Zusatzbeitrag”).

Podczas wizyty u lekarza wpłaca się raz na kwartał opłatę w wysokości 10 Euro (niem. Praxisgebühr). Niektóre kasy chorych przewidują umowy z lekarzem rodzinnym, które dają możliwość zwolnienia z tej opłaty ale jednocześnie zobowiązują do konsultacji lekarza rodzinnego przed wizytą u specjalisty.

Zasadniczo należy odróżnić kasy ustawowe od kas prywatnych. Tylko wtedy, jeśli roczne wynagrodzenie przekracza limit 49.500 Euro (co odpowiada miesięcznemu wynagrodzeniu w wysokości 4.125 Euro)⁴⁹ można po upływie roku przenieść się do kasy prywatnej. Tu należy jednakże uwzględnić fakt, że osoba ubezpieczona w kasie prywatnej w razie choroby/pobytu w szpitalu, czy też innych zdarzeń generujących koszty, najpierw sama ponosi wszystkie koszty, które dopiero później będą jej zwrócone.

Ubezpieczenie zdrowotne w kasach ustawowych obejmuje również małżonka oraz dzieci, o ile osoby te mieszkają na terytorium Niemiec i nie podlegają obowiązkowi ubezpieczenia z mocy własnej umowy o pracę.

III. Ubezpieczenie emerytalne (niem. Rentenversicherung)

Z mocy ustawy pracownik staje się członkiem ubezpieczenia emerytalnego (niem. Rentenversicherung). Na jego rzecz pobierane są składki w wysokości **19,90 %** wynagrodzenia brutto (1/2 przejmuje pracodawca i pracownik płacą tę składkę po połowie)⁵⁰. Aby otrzymać jednakże jakiegokolwiek świadczenia z tytułu tego ubezpieczenia, należy wpłacać składki przez okres co najmniej 5 lat.

Jeżeli okaże się, że składki wpłacano przez okres krótszy niż 5 lat, a więc nie powstały żadne roszczenia z tytułu tego ubezpieczenia i pracownik osiągnął wiek emerytalny, można żądać ich zwrotu (jednakże tylko za ostatnie 3 lata i dopiero wtedy, gdy pracownik osiągnie wiek emerytalny). Wymagane jest jednak złożenie odpowiedniego wniosku. W innych przypadkach w razie powrotu do Polski można się starać o przeniesienie składek do polskiego ZUS.

⁴⁹ Na rok 2012 planowane jest podwyższenie tej granicy do kwoty 50.850 EUR

⁵⁰ Na rok 2012 planowane jest obniżenie składki do 19,6 %.

IV. Ubezpieczenie na wypadek bezrobocia (niem. Arbeitslosenversicherung)

Od wynagrodzenia odciągane są również składki na ubezpieczenie na wypadek bezrobocia. Składki te wynoszą 3 % wynagrodzenia i ponoszone są po połowie przez pracodawcę i pracownika (czyli po 1,5 %). Prawo do jakichkolwiek roszczeń z tego tytułu nabywa się jednak dopiero po przepracowaniu 12 miesięcy przez okres ostatnich dwóch lat.

V. Ubezpieczenie na wypadek opieki (niem. Pflegeversicherung)

Ubezpieczenie na wypadek opieki to ubezpieczenie potrącone na wypadek zaistnienia okoliczności zmuszających osobę ubezpieczoną do korzystania z opieki osób trzecich przy wykonywaniu czynności dnia powszedniego. Składka ta wynosi 0,975% wynagrodzenia brutto ze strony pracownika i tyle samo ze strony pracodawcy.

W przypadku osób bezdzietnych dodatkowo przewidziane jest obciążenie składką w wysokości 0,25 % (płatnej tylko przez pracownika).

E. Podstawowe informacje dotyczące opodatkowania w Niemczech

I. Obowiązek podatkowy w Niemczech

1. Przykład

Aby umożliwić lepsze zrozumienie uwarunkowań podatkowych, poszczególne punkty będą zawsze ilustrowane podanym poniżej przykładem:

Adam (A) jest polskim inżynierem pochodzącym z Poznania. On i jego żona należą do wspólnoty kościelnej (katolickiej, ewangelickiej itd.). Ponieważ sytuacja finansowa jego rodziny jest trudna (brak dochodów do 30.04.2011), a jego żona coraz częściej mówi o budowie domu, 01.05.2011 Adam decyduje się wyjechać do Niemiec i pracować tam jako inżynier. Wieloletnie doświadczenie w branży budowlanej i dobra znajomość języka niemieckiego pomogły mu szybko znaleźć pracę. Adam został zatrudniony w jednym z przedsiębiorstw budowlanych w Berlinie. Roczne wynagrodzenie brutto będzie wynosiło 36.000 euro. Dochód podlegający opodatkowaniu to kwota w wysokości 30.000 euro. Adam wynajmuje kawalerkę w dzielnicy Berlin-Charlottenburg, a co weekend jeździ do Poznania, aby zobaczyć się z żoną Małgorzatą (M) i ich dziesięcioletnim synem. Małgorzata zajmuje się domem i nie ma żadnych dochodów.

Przedstawione w opracowaniu zasady opodatkowania obowiązują zgodnie ze stanem prawnym na dzień 01.11.2011.

2. Istnienie obowiązku podatkowego w zakresie podatku dochodowego od osób fizycznych

Nieograniczony obowiązek podatkowy osób fizycznych w Republice Federalnej Niemiec (RFN) jest niezależny od wieku i narodowości. Odnosi się on do miejsca zamieszkania lub miejsca pobytu czasowego w kraju i obejmuje zarówno krajowe jak i zagraniczne dochody (tzw. zasada opodatkowania całości dochodów).

a) Miejsce zamieszkania dla celów podatkowych

Za osobę mającą miejsce zamieszkania w Niemczech uznaje się osobę fizyczną, która posiada na terytorium Niemiec mieszkanie, którym faktycznie dysponuje i z którego korzysta nie tylko tymczasowo. Osoba fizyczna może posiadać kilka miejsc zamieszkania dla celów podatkowych. Stwierdzeniu, iż miejsce zamieszkania dla celów podatkowych znajduje się w Niemczech nie przeszkadza fakt, że dana osoba posiada również mieszkanie zagranicą.

*A podlega w Niemczech **nieograniczonemu obowiązkowi podatkowemu**, ponieważ jako osoba fizyczna ma on swoje **miejsce zamieszkania dla celów podatkowych** na terenie Niemiec. Fakt, że dysponuje on miejscem zamieszkania również w Polsce, nie ma tu znaczenia.*

b) Pobyt czasowy

Nieograniczony obowiązek podatkowy istnieje również w przypadku, gdy osoba nie ma w Niemczech miejsca zamieszkania, a tylko pobyt czasowy. Z pobytem czasowym mamy do czynienia w przypadku, gdy dana osoba przebywa w Niemczech w takich okolicznościach, które pozwalają stwierdzić, że nie przebywa tu tylko chwilowo (np. w odwiedzinach lub w celach wypoczynkowych). Zasadniczo zakłada się okres trwania takiego pobytu w wymiarze ponad sześciu miesięcy. Nie uwzględnia się krótkich przerw takich jak wyjazdy do rodziny.

II. Opodatkowanie w zakresie podatku dochodowego – co powinniśmy wiedzieć?

Podatek dochodowy może być pobierany na trzy różne sposoby: wymiar podatku dochodowego, potrącenie podatku od wynagrodzenia i potrącenie podatku od obrotu kapitałowego. W odniesieniu do pracownika, który nie uzyskuje innych dochodów niż dochody ze stosunku pracy, zastosowanie mają tylko dwie pierwsze formy opodatkowania podatkiem dochodowym.

1. Opodatkowanie bieżące – potrącenie podatku od wynagrodzenia

a) Jaka jest definicja podatku od wynagrodzenia i jak jest on pobierany?

W przypadku dochodów ze stosunku pracy (wynagrodzenia, świadczenia przysparzające majątku jak np. używanie pojazdu służbowego dla celów prywatnych)

podatek dochodowy pobierany jest w formie potrącenia z wynagrodzenia za pracę (podatek od wynagrodzenia). Podatek od wynagrodzenia jest zatem jedynie formą opodatkowania podatkiem dochodowym od osób fizycznych, a nie odrębnym rodzajem podatku.

Dłużnikiem z tytułu podatku od wynagrodzenia jest pracownik, w naszym przypadku A. Obowiązek podatkowy z tytułu podatku od wynagrodzenia powstaje w momencie otrzymania wynagrodzenia przez pracownika. Pracodawca zobowiązany jest do potrącenia zaliczki na podatek od wynagrodzeń danego pracownika przed każdą wypłatą, a następnie do odprowadzenia podatku do urzędu skarbowego.

Przedsiębiorstwo budowlane, w którym zatrudniony jest A, jest zobowiązane do odprowadzenia do właściwego urzędu skarbowego na konto A kwoty podatku od wynagrodzeń w momencie płatności wynagrodzenia.⁵¹

b) Karta podatkowa

Warunkiem potrącenia podatku od wynagrodzenia jest przedłożenie karty podatkowej. Przed rozpoczęciem stosunku pracy w Niemczech, A winien złożyć wniosek w gminie, w której obrębie zamieszkuje (tu: urząd meldunkowy w Berlinie) o wystawienie karty podatkowej. Kartę podatkową otrzymują tylko ci pracownicy, którzy podlegają na terenie Niemiec nieograniczonemu obowiązkowi podatkowemu.

Gmina winna wpisać do karty klasę podatkową, kwotę wolną od podatku z tytułu posiadania dziecka (w przypadku jednego dziecka w ramach oddzielnego rozliczania podatku- pełna kwota wolna od podatku z tytułu posiadania dziecka, w przypadku wspólnego rozliczania podatku- połowa kwoty wolnej od podatku z tytułu posiadania dziecka) oraz jedenastocyfrowy numer identyfikacyjny pracownika.

Karty podatkowe wydawane były pracownikom na rok kalendarzowy 2010 po raz ostatni. Karta podatkowa wydana w 2010 r. zachowała ważność również na rok 2011.

Osoba, która tak jak A nie posiadała jeszcze karty podatkowej i wnioskuje o wydanie takiej na rok 2011 winna być zwrócić się do właściwego urzędu skarbowego. Urząd skarbowy wydał zaświadczenie zastępcze.

Od roku 2012 karty podatkowe zastąpione zostaną elektroniczną procedurą opodatkowania podatkiem od wynagrodzenia.

⁵¹ Na stronie niemieckiego Ministerstwa Finansów (BMF) znajduje się kalkulator podatkowy, gdzie każdy może sam obliczyć przewidywany podatek od wynagrodzenia (włącznie z dodatkiem solidarnościowym i podatkiem kościelnym): <https://www.abgabenrechner.de>.

c) Klasy podatkowe

Na karcie podatkowej pracodawcy widnieje klasa podatkowa w zakresie podatku od wynagrodzenia. Ma ona szczególne znaczenie dla ustalenia wysokości podatku od wynagrodzeń. W sumie istnieje sześć klas podatkowych. Podatnik zostaje zaszeregowany do jednej z tych klas na podstawie uwarunkowań osobistych (np. statusu rodzinnego).

*Ze względu na to, że A jest żonaty, a jego żona M nie otrzymuje żadnego wynagrodzenia, najkorzystniejszą jest dla niego **klasa podatkowa III**, ponieważ miesięczne potrącenia podatku od wynagrodzeń są niższe niż kwoty przewidziane w klasie podatkowej IV.*

d) Zmiany w karcie podatkowej

W przypadku **zawarcia związku małżeńskiego** lub **narodzin dziecka** wpisy na karcie podatkowej podlegają obowiązkowi zmiany. Zmiana taka powinna zostać wpisana najpóźniej w terminie do **30 listopada** danego roku przez odpowiedni urząd meldunkowy. Uzyskuje ona potwierdzenie poprzez złożenie deklaracji podatkowej w zakresie podatku dochodowego od osób fizycznych. W celu wpisania zmian należy przedłożyć stosowne dokumenty (akt małżeństwa lub urodzenia) wystawione przez urząd stanu cywilnego oraz aktualną kartę podatkową. Zmiana obowiązuje od daty zawarcia związku małżeńskiego lub od daty narodzin dziecka.

e) Procedura pobierania zryczałtowanych zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych

W zakresie pobierania podatku od wynagrodzeń uwzględnia się nie tylko wysokość wynagrodzenia pracownika, ale również dotyczące go uwarunkowania osobiste. Na wniosek pracownika urząd skarbowy może wpisać kwoty wolne od podatku lub kwoty możliwe do odliczenia istotne podczas naliczania wymiaru podatku. W ten sposób zniżka podatkowa realizowana jest już na etapie potrącania podatku od wynagrodzeń. Skutkuje to tym, iż z wynagrodzenia pracownika potrąca się mniejsze kwoty podatku od wynagrodzeń.

Jeżeli pracownik nie złoży wniosku o przyznanie zniżki podatkowej, to może otrzymać zwrot nadwyżki zatrzymanego podatku od wynagrodzeń dopiero podczas rozliczania podatku (patrz punkt 2).

Na wniosku o udzielenie zniżki podatkowej, który złożyć należy we właściwym urzędzie skarbowym, należy podać wymienione poniżej stany faktyczne, które następnie zostaną odpowiednio wpisane na kartę podatkową:

- uczące się dzieci powyżej 18 roku życia;
- wpis kwoty wolnej od opodatkowania przysługującej osobom niepełnosprawnym;
- straty z tytułu innych rodzajów dochodów (np. zakładu, wynajmu czy dzierżawy);
- obciążenia nadzwyczajne;
- wydatki specjalne;
- koszty uzyskania przychodu, jeżeli przekraczają kwotę ryczałtu kosztów uzyskania przychodu ze stosunku pracy w wysokości 1.000 euro.

Należy zwrócić uwagę na fakt, że trzy ostatnie pozycje można wpisywać tylko w ograniczonym zakresie. Kwota wolna od podatku dopuszczalna jest tylko wtedy, gdy całkowita suma tych wydatków (obciążenia nadzwyczajne, wydatki specjalne, koszty uzyskania przychodu) przekracza kwotę minimalną wynoszącą 600 euro.

Jeżeli suma ta jest mniejsza niż 600 euro, ze zniżki podatkowej można skorzystać dopiero podczas rozliczania podatku dochodowego od osób fizycznych. Wydatki stanowiące obciążenia nadzwyczajne, wydatki specjalne i koszty uzyskania przychodu opisano w pkt. 2.

Formularze wniosków można nieodpłatnie otrzymać w urzędach skarbowych. Można je również pobrać ze strony internetowej niemieckiego Ministerstwa Finansów (www.bundesfinanzministerium.de). Wpisu kwoty wolnej od podatku na karcie podatkowej może dokonać urząd skarbowy właściwy ze względu na miejsce zamieszkania.

f) Miesięczne rozliczenie płac

Pracodawca Adama zobowiązany jest do wystawienia comiesięcznego rozliczenia płac i do naliczenia wynagrodzenia netto należnego do wypłaty. Ponadto pracodawca musi złożyć do 10 dnia następnego miesiąca zgłoszenie podatku od wynagrodzeń oraz do 3 dnia roboczego przed końcem danego miesiąca zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego.

Miesięczne rozliczenie plac A kształtuje się w następujący sposób:

Rozliczenie plac Brutto/Netto						Listopad 2010						WYO 131657/99997/00001			
Personal-Nr: 00001						Data uf. 010170						25.11.2010		stat: 1	
Kl. podatkové Religion: 3			Kl. von welcher je dberst: 05 rk			Freibetrag jhr t:		Freibetrag mlt:		UoU: 30		ELENA: 30		ST-Tg:	
Nr ubezpieczenia: AOK Berlin West						PGRS: 101		BGRS: 11111		Un: 1		SV-Tg: 30		Anw. Tage:	
Kassa chorých						Anw. Stg:		Urlaub Stg:		Krankh. Stg:		Fehlz. Tage:		Anw. Stg:	
Einw: 01,11,10						Ausw:		Urlaub Stg:		Krankh. Stg:		Fehlz. Stg:		Anw. Stg:	
Zusammenhang GmbH Musterstraße 1 11115 Muehlenfel						Zusammenhang GmbH Musterstraße 1 11115 Muehlenfel		Zusammenhang GmbH Musterstraße 1 11115 Muehlenfel		Zusammenhang GmbH Musterstraße 1 11115 Muehlenfel		Zusammenhang GmbH Musterstraße 1 11115 Muehlenfel		Zusammenhang GmbH Musterstraße 1 11115 Muehlenfel	
Hr osobitý 00001						Hr osobitý 00001		Hr osobitý 00001		Hr osobitý 00001		Hr osobitý 00001		Hr osobitý 00001	
Hr provolka:						Hr provolka:		Hr provolka:		Hr provolka:		Hr provolka:		Hr provolka:	
WYO 99997						WYO 99997		WYO 99997		WYO 99997		WYO 99997		WYO 99997	
Wskazówki w celu rozliczenia															

Pan Adam
Musterstraße 1
10719 Berlin-Charlottenburg

Rodzaj wygaśnięcia	Opiszenie	Einheit *	Menge *	Faktor *	Prozentsatz	St. L	St. J	St. J	Suma	
2000	Placa								4.500,00	
Podatek/Ubezpieczenie społeczne									Suma Brutto	
St. L	Podatek-Brutto	Zaliczka	Podatek kościelny	Dodatek solidarnościowy					4.500,00	
L	4.500,00	612,83	47,75	29,18					Podatkový podatek	
									689,76	
St. L	Ubez. Chorobowe	Ubez. Rentowe	Ubez. na wypadek bezrobocia	Ubez. pielęgnacyjne	KV-Składka	RV-Składka	AV-Składka	PV-Składka	Składki ZUS	
L	3.750,00	4.500,00	4.500,00	3.750,00	296,25	447,75	63,00	36,56	843,56	
Zarobek Netto									2.966,68	
Verdienstbezeichnung									Netto-Bezüge/Netto-Abzüge	
Gesamt-Brutto				SV-Brutto		Lohnart			Bezeichnung	
4.500,00				4.500,00		Kwarta				
Steuern-Brutto				KV-Beitrag						
612,83				296,25						
Lohnsteuer				RV-Beitrag						
47,75				447,75						
Kirchensteuer				AV-Beitrag						
29,18				63,00						
Solidaritätszuschlag				PV-Beitrag						
				36,56						
Steuernfreie Bezüge				VWL gesamt						
P. vers. Zukunft				Kug-Auszahlung						
Pfändung Rest										
Darlehen Rest										
Betrag erhalten:									809,81	
Bank				SV-AG-Anteil		Zus. AG-Kosten		Gesamtkosten		Wypłata
Konto				809,81						2.966,68

11 = Höchstverpflichtung
20 = Anrechnungsbetrag werden ges. § 41 (1) SGB IV an die
Zentrale Dienststelle überf. Über die Art je geschuldet
Daten-Faktor die einen Anrechnungsbetrag ges. § 41 (1) SGB IV.

3 Stg = Statler, T = Tage, Km = Kilometer, St = Stg.
EUR = Euro, Tsd = Tausend Euro, Mio = Million Euro
4 Angehörige des Betriebs/Unternehmens
St. L = Ländlicher Bezug, St = Sonstiger Bezug, P = Post,
E = Einzahlung, P = Pauschalbetrag, A = Arbeitslohn.

M = Arbeitslohn Versicherung, N = Hinterziehung,
V = Urlaub, W = Wartezeiten,
6,7 = Bezahlung des Krankheitsfalls,
2,2 = Krank. Hinterziehung zur Pr. in Hinterziehung

APP Form-Nr. PD010



Po potrąceniu miesięcznej zaliczki na podatek od wynagrodzenia oraz składek na ubezpieczenie społeczne, A zostanie wypłacona kwota w wysokości	2.966.68 €.
Pracodawca A ponosi następujące koszty:	
płaca brutto	4.500.00 €
składka na ubezpieczenie społeczne ponoszona przez pracodawcę	843.56 €
-----	-----
	5.343.56 €

2. Roczne deklaracje podatkowe

a) Kto musi, a kto powinien składać deklarację podatkową?

W zakresie dochodów pobieranych z tytułu stosunku pracy podatek dochodowy uznaje się za rozliczony. Pracownicy mogą jednak w niektórych przypadkach złożyć wniosek o rozliczenie podatku dochodowego lub też zostać zobowiązani ustawą do złożenia deklaracji podatkowej.

aa) Kiedy pracownik jest zobowiązany do złożenia deklaracji podatkowej?

Pracownicy mogą złożyć deklarację podatkową w trybie tzw. rozliczenia opcjonalnego. Rozliczenie podatku w przypadku dochodów uzyskiwanych ze stosunku pracy jest szczególnie wtedy korzystne, gdy:

- pracownik przez czas trwania roku kalendarzowego nie był przez cały czas w stosunku pracy;
- wysokość wynagrodzenia z tytułu pracy zmieniała się w ciągu roku kalendarzowego;
- na korzyść pracownika zmieniała się klasa podatkowa lub ilość kwot wolnych od podatku z tytułu posiadania dzieci;
- powstały koszty uzyskania przychodu, wydatki specjalne i obciążenia nadzwyczajne, które nie zostały uwzględnione w ramach kwoty wolnej od podatku.

Pracownicy winni złożyć wniosek o rozliczenie podatku dochodowego od osób fizycznych w urzędzie skarbowym na formularzu urzędowym przed upływaniem terminu przedawnienia tzn. dla roku 2011 do dnia 31 grudnia 2016 r.

bb) Kiedy pracownik jest zobowiązany do złożenia deklaracji podatkowej w zakresie podatku dochodowego od osób fizycznych?

W określonych przypadkach pracownicy są **ustawowo zobowiązani** do składania deklaracji w zakresie podatku dochodowego od osób fizycznych. Rozliczenie podatku dochodowego od osoby fizycznej wymagane jest w szczególności wtedy, gdy:

- suma innych przychodów, od których nie pobrano podatku od wynagrodzeń przekroczyła kwotę 410 euro;
- pracownik pobierał wynagrodzenie od kilku pracodawców jednocześnie;
- na karcie podatkowej wpisano kwotę wolną od podatku;
- oboje małżonkowie pobierali wynagrodzenie, a jedno z nich opodatkowane zostało zgodnie z V klasą podatkową.

A nie jest zobowiązany do składania deklaracji podatkowej w zakresie podatku dochodowego od osób fizycznych, ale może to zrobić dobrowolnie.

cc) Termin rozliczenia podatku dochodowego od osób fizycznych

Pracownicy zobowiązani są do złożenia w urzędzie skarbowym deklaracji podatkowej w zakresie podatku dochodowego do dnia **31 maja roku następnego**. Jeżeli podatnik korzysta z doradztwa podatkowego i przedłoży w urzędzie skarbowym odpowiednie pełnomocnictwo, to termin złożenia deklaracji zostaje przesunięty do dnia 31 grudnia roku następnego.

dd) Formularze deklaracji podatkowej z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych

Dla celów rozliczenia podatku dochodowego od osób fizycznych pracownik powinien złożyć formularz podstawowy deklaracji podatkowej w zakresie podatku dochodowego, załącznik „N” dotyczący przychodów ze stosunku pracy oraz załącznik „Wydutki na poczet zabezpieczenia emerytalnego”. Pracownicy posiadający dzieci wypełniają dodatkowo załącznik „Dziecko”.

Formularze rozliczenia podatku dochodowego od osób fizycznych wraz z instrukcją wypełnienia można otrzymać w urzędzie skarbowym.

ee) Który urząd skarbowy jest urzędem właściwym?

Właściwym urzędem skarbowym jest z reguły ten urząd, w którego obrębie pracownik ma swoje miejsce zamieszkania w momencie składania deklaracji podatkowej. W przypadku kilku miejsc zamieszkania właściwość urzędu skarbowego ustalana jest według miejsca, w którym podatnik mieszka przez większą część czasu.

A, którego mieszkanie znajduje się w obrębie Berlina Charlottenburg, składa deklarację podatkową w zakresie podatku dochodowego od osób fizycznych w Urzędzie Skarbowym Charlottenburg.

ff) Wydanie decyzji ustalającej wymiar podatku

Urząd skarbowy po opracowaniu deklaracji podatkowej wydaje decyzję ustalającą wymiar podatku. Zostaje w niej ustalone ostateczne obciążenie podatkowe podatnika. Jeżeli ostateczny dług podatkowy przewyższa kwoty podatku zapłacone w ciągu roku z tytułu podatku od wynagrodzeń, wtedy ma miejsce dopłata podatku, jeżeli jest on niższy, to następuje zwrot podatku. Dopłatę podatku należy uiścić w ciągu miesiąca od otrzymania decyzji ustalającej wymiar podatku.

b) Rozliczenie podatku dochodowego od osób fizycznych

Pod pojęciem rozliczenia podatku rozumiemy procedurę formalną, w której na podstawie deklaracji podatkowej ustala się podstawę wymiaru podatku i należny podatek. W Niemczech istnieją dwa podstawowe sposoby ustalania wymiaru podatku: samodzielne rozliczenie podatku oraz wspólne rozliczenie podatku.

aa) Samodzielne rozliczenie podatku

Samodzielne rozliczenie podatku polega na złożeniu deklaracji podatkowej przez jednego podatnika. Samodzielnym rozliczeniem podatku objęte są osoby stanu wolnego, owdowiałe lub rozwiedzione oraz małżonkowie prowadzący na stałe oddzielne gospodarstwa domowe. Opodatkowanie naliczane jest według taryfy podstawowej.

bb) Wspólne rozliczenie podatku

W ramach wspólnego rozliczania podatku sumuje się dochody obojga małżonków. Zgodny z obowiązującą taryfą podatek dochodowy obliczany jest zgodnie z procedurą wspólnego opodatkowania małżonków od połowy ich dochodów, a następnie mnożony przez dwa.

Aby możliwe było wspólne rozliczenie podatku, oboje małżonkowie muszą spełnić następujące warunki:

(1) oboje małżonkowie muszą podlegać w Niemczech nieograniczonemu obowiązkowi podatkowemu. Dopuszczalne są przypadki, w których jeden z małżonków podlega w Niemczech nieograniczonemu obowiązkowi podatkowemu, podczas gdy drugi z małżonków ma swoje miejsce zamieszkania bądź pobyt czasowy w jednym z krajów członkowskich UE;

(2) małżonkowie nie mogą na stałe prowadzić oddzielnych gospodarstw domowych.

Wspólne rozliczenie podatku jest korzystne dla małżonków szczególnie wtedy, gdy istnieją różnice w wysokości dochodów. Jeżeli na przykład żona osiąga niższe dochody niż mąż, to w przypadku wspólnego rozliczenia wymiar podatku dochodowego od osób fizycznych będzie niższy niż miałyby to miejsce przy rozliczeniu samodzielnym każdego z małżonków. Wynika to w szczególności z progresywnej taryfy podatkowej, którą stosuje się w przypadku opodatkowania dochodu.

c) Wysokość należnego podatku dochodowego od osób fizycznych

Dochody ze stosunku pracy zaliczają się do nadwyżki dochodów. Oblicza się je jako nadwyżkę przychodów względem kosztów uzyskania przychodu.

aa) Koszty uzyskania przychodu

Pracownik może odliczyć wszystkie wydatki poniesione w celu uzyskania, zabezpieczenia i zachowania wynagrodzenia ze stosunku pracy. Stanowią one tzw. koszty uzyskania przychodu.

Przykłady:

- **wydatki na dojazd z miejsca zamieszkania do stałego miejsca zatrudnienia**
W celu rozliczenia takich wydatków należy dla każdego dnia, w którym pracownik udaje się do stałego miejsca zatrudnienia, zastosować ryczałt odległościowy za każdy pełny kilometr odległości między miejscem zamieszkania a miejscem pracy w wysokości 0,30 euro.

*W roku 2011 A dojeżdża do pracy swoim samochodem osobowym przez **145 dni robocze**. Najkrótsza droga z jego mieszkania do stałego miejsca pracy wynosi **10,6 km**.*

*W roku 2011 A może dochodzić uznania ryczałtu odległościowego z tytułu dojazdów z miejsca zamieszkania do pracy i z powrotem za koszty uzyskania przychodu:
 $145 \text{ dni} \times 10 \text{ km} \times 0,30 \text{ euro} = 435 \text{ euro ryczałtu odległościowego}$*

Ryczałt odległościowy pokrywa wszelkie koszty związane z dojazdami, np. czynsz za wynajem garażu, opłaty parkingowe i koszty napraw.

- **Koszty kształcenia i doksztalcania**
Wydatki związane z podjęciem pierwszego kształcenia uprawniającego do rozpoczęcia pracy w określonym zawodzie, podlegają odpisowi z tytułu kosztów uzyskania przychodu wtedy, gdy zakres kształcenia zawodowego lub pierwszych studiów odpowiada przedmiotowi umowy o pracę. Wydatki ponoszone na dalsze

kształcenie (w ramach zawodu już wyuczonego lub podjęcie kolejnych studiów) są zawsze uznawane jako koszty uzyskania przychodu.

- **Koszty podróży**

Koszty związane z działalnością zawodową poza stałym miejscem jej wykonywania można rozliczać jako koszty uzyskania przychodu. Zalicza się tu koszty podróży związane bezpośrednio z działalnością wykonywaną poza stałym miejscem, dodatkowe koszty wyżywienia, koszty noclegów oraz koszty za przewóz bagażu, opłaty pocztowe, za telefon i parkingi.

- **Koszty podwójnego prowadzenia gospodarstw domowych**

Pracownik, który zatrudniony jest poza miejscem, w którym mieszka z rodziną i ze względów związanych z wykonywaną pracą ma drugie mieszkanie w miejscu wykonywania pracy, może rozliczyć jako koszty uzyskania przychodu powstałe z tego tytułu następujące wydatki:

- **koszty dojazdu do miejsca pracy** (pierwsza i ostatnia jazda – koszty rzeczywiście poniesione; cotygodniowa podróż do domu – koszty rzeczywiście poniesione w przypadku podróży lotniczych, w przypadku korzystania z pozostałych środków transportu- ryczałt w wysokości 0,30 euro za kilometr);
- **koszty wyżywienia** (w okresie trzymiesięcznym, od 8 godzin: 6 euro, od 14 godzin: 12 euro, od 24 godzin: 24 euro) oraz
- **koszty związane z utrzymaniem drugiego mieszkania.**

A wprowadza się na dwa lata, od 01.05.2011 do 31.05.2013, do służbowego mieszkania w Berlinie. Nadal głównym jego miejscem zamieszkania jest jednak Poznań (centralny ośrodek interesów życiowych).

Czynsz za drugie mieszkanie wynosi miesięcznie, łącznie z kosztami dodatkowymi **200 euro**. W każdy weekend (w roku 2011: 32 razy) A jeździ do żony i syna do Poznania (odległość: 280 km). A podróżuje pociągami. Koszty biletu w jedną stronę wynoszą 36 euro. W ciągu pierwszych trzech miesięcy A przybywa do domu w piątki około godziny 20, a w niedziele około godziny 19 wraca znowu do Berlina.

Za rok 2011 A może odliczyć następujące koszty uzyskania przychodu:

1. Koszty podróży

- koszt pierwszej jazdy:	36 €
- koszty dojazdu do domu: 280 km x 0,30 € x 32	2.688 €

	2.724 €

2. Koszty wyżywienia

-	podróż tam: 1x 6 €	6 €
-	3 miesiące: 48 dni x 24 € (od poniedziałku do czwartku)	1.152 €
-	12 dni x 12 € (piątek)	144 €

		1.302 €

3. Koszty z tytułu drugiego mieszkania

-	czynsz: 8 miesięcy x 200 €	1.600 €

Koszty uzyskania przychodu łącznie:

1.600 €
5.626 €

Oplaca się dochodzić zwrotu poszczególnych pozycji kosztów uzyskania przychodu wtedy, gdy ich suma przekroczy **kwotę ryczału przewidzianego dla pracowników** wynoszącą **1.000 euro**. Jeżeli pracownik wykaże, że poniósł wyższe koszty, może on dochodzić rozliczenia rzeczywiście poniesionych kosztów w formie zmniejszonego podatku. Jeżeli pracownik nie wykaże, że poniósł koszty przekraczające wskazaną powyżej kwotę, to urząd skarbowy uzna koszty uzyskania przychodu w wysokości 1.000 euro (bez konieczności ich potwierdzenia).

bb) Dochód podlegający opodatkowaniu

Dochód podlegający opodatkowaniu stanowi podstawę wymiaru ustawowego podatku dochodowego od osób fizycznych. Jego wysokość wylicza się według poniższej kalkulacji:

Suma przychodów ew. po rozliczeniu z przychodami ujemnymi

łączna suma przychodów

- wydatki specjalne
- obciążenia nadzwyczajne

dochód

- ew. kwoty wolne od podatku z tytułu posiadania dzieci

dochód podlegający opodatkowaniu

(1) Wydatki specjalne

Wydatki specjalne to wydatki prywatne z tytułu różnych kosztów życia. Stanowią one podstawę ulgi podatkowej. Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych zawiera zamkniętą listę wydatków specjalnych. Obejmuje ona:

- alimenty na rzecz byłego małżonka lub małżonka nie pozostającego we wspólnym gospodarstwie domowym;
- składki ubezpieczeniowe (np. koszty na zabezpieczenie emerytalne oraz dodatkowe składki na zabezpieczenie emerytalne takie jak np. składki odprowadzane w ramach trzeciego filaru);
- zapłacony podatek kościelny;
- wydatki na własne kształcenie zawodowe;
- koszty prywatnej opieki nad dziećmi;
- wsparcie (datki i składki członkowskie);
- stypendia.

(2) Obciążenia nadzwyczajne

Obciążenia nadzwyczajne to koszty utrzymania, które podatnik zmuszony jest ponosić w zakresie prywatnym, a które przekraczają jego własne możliwości. Wydatki takie powstają wtedy, gdy podatnik nie może się z nich wywiązać ze względów prawnych (ustawowy obowiązek alimentacyjny), faktycznych (np. choroba, wypadek, śmierć) lub też obyczajowych (wsparcie na rzecz potrzebujących członków rodziny).

Do obciążeń nadzwyczajnych zaliczamy m. in.:

- koszty z tytułu opieki;
- koszty z tytułu choroby;
- koszty leczenia sanatoryjnego;
- koszty pochówku.

Wydatki te muszą być wydatkami niezbędnymi i nie mogą przekraczać kwoty tzw. dopuszczalnego obciążenia. Tylko kwota, o którą przekroczono tzw. dopuszczalne obciążenie może zostać odliczona.

Dopuszczalne obciążenie obliczane jest w zależności od uzyskanych dochodów ramach danego okresu rozliczeniowego (roku kalendarzowego) oraz liczby posiadanych dzieci.

(3) Kwota wolna od podatku z tytułu posiadania dzieci

Podatnikowi przysługuje w Niemczech w ramach rozliczenia podatku dochodowego od osób fizycznych kwota wolna w wysokości **2.184 euro** (2011) na każde dziecko stanowiącą minimalną kwotę na utrzymanie dziecka (**kwota wolna od podatku z tytułu posiadania dzieci**).

Ponadto każdemu podatnikowi przysługuje **kwota wolna od podatku na opiekę nad dziećmi** w wysokości **1.320 euro**. W przypadku małżonków podlegających wspólnemu rozliczeniu podatku dochodowego, kwoty te mnożone są przez dwa i wynoszą 4.368 euro (kwota wolna od podatku z tytułu posiadania dzieci) lub 2.640 euro (kwota wolna od podatku na opiekę nad dziećmi).

Kwoty wolne od podatku przysługują również na dzieci podlegające ograniczonemu obowiązkowi podatkowemu w przypadku, gdy uprawniony do nich podatnik podlega w Niemczech nieograniczonemu obowiązkowi podatkowemu w zakresie podatku dochodowego od osób fizycznych. W takiej sytuacji kwoty wolne uwzględniane są w wymiarze umniejszonym. Kwoty wolne od podatku mogą zostać zmniejszone w zależności od **przyporządkowania do danego kraju pochodzenia** o $\frac{3}{4}$, $\frac{1}{2}$ lub $\frac{1}{4}$. Zmniejszenie kwot wolnych od podatku przeprowadzane jest wg zasad obowiązujących w państwie stanowiącym miejsce zamieszkania. Jeżeli miejscem zamieszkania dziecka jest Polska, to przysługująca kwota wolna od podatku ulega zmniejszeniu o $\frac{1}{2}$.

*Małżonkowie A i M rozliczają się wspólnie. Mają dziesięcioletnie dziecko, które mieszka razem z matką w **Polsce**. W odniesieniu do dziecka, które w Polsce podlega nieograniczonemu obowiązkowi podatkowemu można w Niemczech odliczyć **połowę kwoty wolnej od podatku z tytułu posiadania dzieci oraz kwoty wolnej od podatku na opiekę nad dziećmi**, t.j.*

kwota wolna od podatku z tytuł posiadania dzieci: $0,5 \times 2 \times 2.184 \text{ €}$	2.184 €
+ kwota wolna od podatku na opiekę nad dziećmi: $0,5 \times 2 \times 1.320 \text{ €}$	1.320 €

= przysługująca kwota wolna od podatku	3.504 €

W miejsce rozliczania kwot wolnych od podatku podatnik może pobierać **zasiłek rodzinny**.

Zasiłek rodzinny jest wypłacany **co miesiąc** i jego wysokość kształtują się w zależności od liczby posiadanych dzieci. Wynosi on:

- na pierwsze i drugie dziecko po 184 euro;
- na trzecie dziecko 190 euro;
- od czwartego dziecka wzwyż po 215 euro.

Zasiłek rodzinny przysługuje zasadniczo każdemu dziecku od momentu urodzenia do momentu ukończenia 18 roku życia. Okres pobierania zasiłku przedłużany jest w przypadku bezrobotnych dzieci do 21 roku życia, a w przypadku dzieci uczących się bądź studiujących do końca 25 roku życia.

Urząd skarbowy sprawdza, czy dla podatnika **korzystniejsze** jest rozliczanie kwot wolnych od podatku czy też pobieranie zasiłku rodzinnego. Z urzędu wybierane jest korzystniejsze dla podatnika rozwiązanie rozliczenia podatku dochodowego od osób fizycznych.

cc) Taryfa podatkowa

Kwota należnego podatku od dochodu podlegającego opodatkowaniu wynika z taryfy podatkowej. Niemiecka taryfa podatkowa jest **taryfą progresywną**, co oznacza, że wraz ze wzrostem dochodu podlegającego opodatkowaniu wzrasta też stawka podatku.

Z całej kwoty dochodu podlegającego opodatkowaniu kwota **podstawowej taryfy podatkowej** jest zwolniona od podatku. W roku 2010 wynosiła ona **8.004 euro**. Najniższa stopa podatkowa wynosi 14%.

Krańcowa stopa podatkowa dla dochodu w wysokości 52.882 euro wynosi 42%. Najwyższa stawka podatkowa to 45%. Obowiązuje ona od dochodu podlegającego opodatkowaniu w wysokości 250.731 euro. W przypadku małżonków rozliczających się wspólnie ww. kwoty mnożone są przez dwa.

W celach opodatkowania przewidziane są dwie taryfy: taryfa podstawowa i taryfa w przypadku wspólnego rozliczenia. **Taryfa podstawowa** obowiązuje osoby stanu wolnego, małżonków nie pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym, osoby rozwiedzione i owdowiałe. Bardziej korzystna **taryfa podatkowa w przypadku wspólnego rozliczenia** obowiązuje małżonków rozliczających się wspólnie.

*W 2011 r. A uzyskuje dochód podlegający opodatkowaniu w wysokości 30.000 euro.
Podatek dochodowy wg taryfy podstawowej to 5.625 €*

*Jeżeli A i M będą się rozliczać wspólnie, a dochód małżonków wynosić będzie 30.000 euro (małżonka nie osiąga żadnych dochodów), to **podatek dochodowy wg taryfy podstawowej w przypadku wspólnego rozliczenia wyniesie 2.820 €***

Poza podatkiem dochodowym od osób fizycznych, w Niemczech pobiera się również **dodatek solidarnościowy**. Wynosi on 5,5%.

Z wynagrodzenia każdego pracownika należącego do wspólnoty religijnej, uprawnionej do pobierania środków z podatku kościelnego, zatrzymana zostaje dodatkowo kwota **podatku kościelnego**. Stawki podatku kościelnego są różne w różnych krajach związkowych i wynoszą albo 8% albo 9%.

Podstawę wymiaru dodatku solidarnościowego i podatku kościelnego stanowi podatek od wynagrodzenia z uwzględnionymi kwotami wolnymi z tytułu posiadania dzieci.

A, który jest żonaty i należy do wspólnoty kościelnej (miejsce zamieszkania- Berlin) musi zapłacić za rok 2011 następujące kwoty:

tabela podstawowa tabela dla rozliczenia wspólnego małżonków

podatek dochodowy zgodnie z taryfą	5.625 €	2.820 €
+ podatek kościelny (9 % od kwoty 2.814 €)	463 €	187 €
+ dodatek solidarnościowy (5,5 % od kwoty 2.814 €)	283 €	28 €
obciążenie podatkowe ogółem	6.371 €	3.035 €

3. Czy konieczne jest opodatkowanie dochodów w Polsce?

Działalność pracowników poza granicami kraju może wiązać się z niebezpieczeństwem podwójnego opodatkowania.

Pracownik wykonujący pracę na rzecz pracodawcy niemieckiego, który z przyczyn zawodowych wynajmuje mieszkanie w Niemczech oraz przez cały czas utrzymuje mieszkanie w ojczyźnie, podlega w obu państwach nieograniczonemu obowiązkowi podatkowemu. Niepożądaną sytuacji podwójnego opodatkowania z tytułu tych samych przychodów można zapobiec stosując **umowę międzypaństwową o unikaniu podwójnego opodatkowania**.

W celu przyznania danemu krajowi prawa do opodatkowania, zgodnie z umową o unikaniu podwójnego opodatkowania, należy najpierw określić, które z państw jest państwem siedziby, a które państwem działalności.

Zgodnie z umową międzypaństwową o unikaniu podwójnego opodatkowania, pracownik **posiada miejsce zamieszkania** w tym państwie, z którym łączy go **ściślejsze powiązania osobiste i gospodarcze**. Uwzględnić tu należy jego stosunki społeczne, działalność polityczną, zawodową i kulturalną. Fakt, że pracownik przybywający do Niemiec nadal posiada miejsce zamieszkania w ojczyźnie i tam pozostała jego rodzina i majątek, przemawia za uznaniem, że właśnie tam zlokalizowane jest centrum interesów życiowych.

A, posiadający miejsce zamieszkania w Polsce, pracuje w Niemczech. Jego rodzina mieszka w Polsce. Ponieważ centralnym ośrodkiem powiązań osobistych A jest Polska, to w rozumieniu umowy międzypaństwowej o unikaniu podwójnego opodatkowania to właśnie Polska stanowi miejsce zamieszkania, a Niemcy są miejscem, w którym A prowadzi działalność zarobkową.

Opodatkowanie dochodów ze stosunku pracy przysługuje temu państwu, w którym prowadzona jest działalność zarobkowa (w tym przypadku Niemcom). Polska jako kraj miejsca zamieszkania, odstępuje od prawa opodatkowania i zwalnia od podatku dochody osiągnięte w Niemczech ze stosunku pracy. Uzyskane w Niemczech wynagrodzenie wpływa na wysokość stawki podatku tylko w ramach tzw. zastrzeżenia progresji.

Uzyskane w Niemczech wynagrodzenie pracownika A podlega opodatkowaniu w Niemczech jako w kraju, w którym prowadzona jest działalność zarobkowa. Ponieważ w wyniku posiadania miejsca zamieszkania w Polsce A podlega nieograniczonemu obowiązkowi podatkowemu w tym kraju, musi on zadeklarować do opodatkowania wszystkie swoje dochody (również te uzyskane w Niemczech). Dochody uzyskane z tytułu stosunku pracy w Niemczech zostają jednak zgodnie z umową międzynarodową o unikaniu podwójnego opodatkowania zwolnione od podatku. Mają one jedynie wpływ na wysokość stawki podatku dochodowego od osób fizycznych, która stosowana jest do pozostałych osiągniętych w Polsce dochodów.

Ze względu na to, że A w roku podatkowym 2011 nie uzyskał w Polsce żadnych innych dochodów, to nie podlega on obowiązkowi składania w Polsce deklaracji podatkowej w zakresie podatku dochodowego.

Ambasada Rzeczypospolitej Polskiej w Republice Federalnej Niemiec Wydział Promocji Handlu i Inwestycji

Wydziały Promocji Handlu i Inwestycji są zagranicznymi placówkami Ministra Gospodarki, działającymi w ramach Ambasad i Konsulatów RP (WPHI), które zostały utworzone w celu wsparcia polskich firm, w tym w szczególności małych i średnich przedsiębiorstw, w procesie ich internacjonalizacji. Naszą misją jest nie tylko udzielenie pomocy polskim firmom, ale także wspieranie firm zagranicznych, zainteresowanych kupnem polskich towarów i usług, jak również inwestycjami w naszym kraju.

Aktualnie funkcjonuje na świecie 46 placówek, ściśle współpracujących z Polską Agencją Informacji i Inwestycji Zagranicznych S.A., Polską Organizacją Turystyczną oraz organizacjami samorządu gospodarczego.

WPHI stanowią ważne ogniwo w systemie promocji polskiej gospodarki i polskich przedsiębiorców zagranicą. Ich główną misją i zadaniem jest udzielenie wsparcia małym i średnim przedsiębiorstwom w ich kontaktach gospodarczych w świecie, w tym zwłaszcza:

- Promocja polskiej gospodarki
- Ułatwianie dostępu do rynku towarów i usług kraju urzędowania
- Ochrona interesów polskich przedsiębiorców w kontaktach z administracją i podmiotami gospodarczymi
- Przyciąganie inwestycji zagranicznych do Polski
- Wspieranie i doradztwo dla polskich eksporterów
- Udzielanie informacji na temat możliwości nawiązania i prowadzenia współpracy handlowej, inwestycyjnej lub kooperacyjnej
- Udostępnianie baz danych importerów, potencjalnych inwestorów i eksporterów
- Udostępnianie wykazu otrzymanych bezpośrednio zapytań ofertowych
- Udzielanie informacji o imprezach targowych, giełdach towarowych i warunkach uczestnictwa, a także pomoc w organizowaniu wystąpień targowych polskich przedsiębiorstw
- Przekazywanie ofert polskich eksporterów potencjalnym importerom i reprezentującym je instytucjom
- Wyszukiwanie przyszłych partnerów kooperacyjnych i inwestycyjnych dla firm polskich
- Organizacja seminariów i misji na tematy gospodarcze

Zachęcamy Państwa do podejmowania współpracy i korzystania z wiedzy i doświadczenia pracowników WPHI, w celu znalezienia potencjalnych partnerów biznesowych.



Marius Lipa, Rechtsanwalt Berlin

studiował prawo na Uniwersytecie Johanna Wolfganga Goethego we Frankfurcie nad Menem i na Uniwersytecie Justusa Liebiga w Gießen. Początkowo pracował w Urzędzie Pracy Hesji, po czym ukończył jednoroczny podyplomowy kurs specjalizacyjny w dziedzinie niemieckiego prawa gospodarczego (m. in. kurs w celu nabycia tytułu „Fachanwalt für Arbeitsrecht“) W roku 2002 został wpisany we Frankfurcie nad Menem na listę adwokatów i podjął pracę jako adwokat w kancelarii Kargl & Gorev-Drozd, specjalizującej się w obsłudze klientów zagranicznych. W latach 2003-2007 był partnerem w kancelarii adwokackiej Lipa & Kowol. Od 2007 r. pracuje dla kancelarii von Zanthier & Schulz, gdzie świadczy porady prawne przede wszystkim polskimi przedsiębiorstwom działającym na terenie Niemiec.

Specjalizuje się w niemieckim prawie pracy, prawie spółek i prawie gospodarczym.

Znajomość języków: polski, niemiecki, angielski, portugalski, rosyjski

Kontakt: Lipa@zanthier.com



Henning von Zanthier, LL.M., Rechtsanwalt / radca prawny Partner w kancelarii w Berlinie i w Poznaniu

Założył w Berlinie kancelarię „von Zanthier & Schulz” koncentrującą się na współpracy z Polską. Od roku 1995 jest także właścicielem kancelarii prawniczej w Poznaniu o nazwie „von Zanthier Kancelaria Prawnicza” Sp.k. Po ukończeniu studiów prawniczych w Niemczech i Francji uzyskał w Stanach Zjednoczonych tytuł Master of Laws - LL.M. W roku 1991 został wpisany w Berlinie na listę adwokatów i podjął pracę jako adwokat w dużej międzynarodowej spółce adwokackiej. Jest pierwszym zagranicznym prawnikiem dopuszczonym przez Okręgową Izbę w oznaniu jako radca prawny (w roku 2009). Od 2004 r. wykłada prawo polskie na Freie Universität w Berlinie. Specjalizuje się w polskim prawie gospodarczym, prawie nieruchomości i polskim prawie dotyczącym energii odnawialnych.

Znajomość języków: niemiecki, angielski, polski, francuski

Kontakt: Zanthier@zanthier.com



**Dipl.-Kfm. Rüdiger Schulz, biegły rewident /
doradca podatkowy /
Specjalista międzynarodowego prawa podatkowego
Partner w kancelarii w Berlinie**

Jest od roku 1999 partnerem w kancelarii „von Zanthier & Schulz” w Berlinie. Studiował ekonomikę przedsiębiorstw w Berlinie i uzyskał w 1992 r. tytuł Diplom - Kaufmann. Po ukończeniu studiów pracował w Berlinie w spółce zajmującej się audytem i doradztwem podatkowym. W 1997 r. został wpisany na listę doradców podatkowych, a w 1999 r. na listę biegłych rewidentów. Przeszedł kontrolę dotyczącą zachowywania standardów jakości w jego grupie zawodowej i jest uprawniony do przeprowadzania audytu w przedsiębiorstwach podlegających obowiązkowi badania sprawozdań finansowych.

Specjalizuje się w badaniu rocznych sprawozdań finansowych, ekonomicznej optymalizacji działania przedsiębiorstw, regulacjach prawnych w wymianie handlowej z zagranicą jak też umowach dotyczących podwójnego opodatkowania, (w szczególności polsko-niemieckiej). Jest wykładowcą z zakresu rachunkowości/analizy bilansów oraz prowadzi wykłady z zakresu prawa podatkowego w różnego rodzaju instytucjach.

Znajomość języków: niemiecki, angielski

Kontakt: Schulz@zanthier.com

von Zanthier & Schulz

Rechtsanwalt Wirtschaftsprüfer Steuerberater
Partnerschaftsgesellschaft
Berlin · Posen
www.zanthier.com

Kancelaria „von Zanthier & Schulz“ została założona w roku 1992 w celu świadczenia porad prawnych przedsiębiorcom prowadzącym działalność gospodarczą w Europie Wschodniej. Od 1995 roku kancelaria posiada również siedzibę w Polsce, w Poznaniu, gdzie działa jako „von Zanthier Kancelaria Prawnicza Sp. k.”

Kancelaria o pionierskim charakterze w Polsce przetrwała się z czasem w interdyscyplinarny zespół prawników i doradców podatkowych w Berlinie i Poznaniu, którego działalność obejmuje obszar całej Europy.

Wejście Polski do Unii Europejskiej w 2004 roku otworzyło przed polskimi przedsiębiorcami całkiem nowe perspektywy działalności gospodarczej w Niemczech, w czym również uczestniczyliśmy oferując doradztwo prawne oraz podatkowe w języku polskim począwszy od przedsiębiorstw jednoosobowych a skończywszy na inwestycjach rzędu 20 milionów. Większość ekspertów jest zgodna co do tego, iż otwarcie rynku pracy od 1. maja 2011 roku skłoni wiele polskich przedsiębiorców do inwestowania lub do prowadzenia innej działalności gospodarczej na terenie Niemiec. Pomożemy Państwu w realizacji Waszych celów służąc radą i pomocą.



Kancelaria w Berlinie

von Zanthier & Schulz
Kurfürstendamm 217
10719 Berlin

Tel.: +49 30 880359-0
Fax: +49 30 880359-99
E-Mail: berlin@zanthier.com



Ratusz w Poznaniu

von Zanthier Kancelaria Prawnicza Sp. k.
ul. Garbary 56
61-758 Poznań

Tel.: +48 61 858255-0
Fax: +48 61 851825-9
E-Mail: poznan@zanthier.com