

Přeshraniční pracovníci ze středo- a východoevropských členských států EU

Co se změnilo 1. května 2011?

Zaměstnanci ze středo- a východoevropských členských států, které k Evropské unii přistoupily v r. 2004 (Česká republika, Estonsko, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Polsko, Slovensko a Slovinsko), mohou nastoupit do zaměstnání na území Německa bez jakýchkoliv dalších omezení. Pro zaměstnance z Bulharska a Rumunska jsou nadále v platnosti přechodná období, a to nejdéle do 1. ledna 2014.

Z důvodu přechodných období potřebovali přeshraniční pracovníci z uvedených osmi států pro nástup do zaměstnání zakládající účast na sociálním pojištění pro Německo zvláštní pracovní povolení pro občany EU, které německé úřady práce vydávaly zpravidla po prověrce, zdali lze dané volné pracovní místo obsadit uchazečem s přednostním nárokem. Od 1. května 2011 už pracovní povolení není potřeba.

Kdo je přeshraničním pracovníkem?

Přeshraniční pracovník je osoba zaměstnaná nebo samostatně výdělečně činná v jiném členském státě, než je stát bydliště, do něhož se **zpravidla vrací denně nebo alespoň jednou týdně** (nařízení (ES) č. 883/2004). Další text se bude věnovat jen zaměstnaným osobám, nikoliv OSVČ. Upozornění: Kromě této definice přeshraničních pracovníků obsahují některé dvoustranné smlouvy o zamezení dvojímu zdanění také daňové definice tohoto pojmu, resp. ustanovení o výjimkách, podle nichž se na přeshraniční pracovníky vztahuje daňová povinnost v zemi bydliště. Dvoustranné smlouvy o zamezení dvojímu zdanění mezi Německem a shora uvedenými středo- a východoevropskými státy tato zvláštní ustanovení neobsahují.

Které pracovní právo platí?

Pro přeshraniční pracovníky platí zásadně pracovní právo státu, v němž pracují. V podnicích mají stejná práva a povinnosti jako tuzemští zaměstnanci. Upozornění: Dle nařízení (ES) č. 593/2008 mohou smluvní strany dohodnout, že bude platit jiné pracovní právo, než je právo země výkonu práce. I v tomto případě musí být dodržovány kogentní právní normy (např. předpisy o minimální mzdě nebo o BOZP apod.) země výkonu práce.

Několik důležitých bodů k pracovním poměrům v Německu:

Pracovní smlouva je základem pracovního poměru. Zaměstnavatel je povinen vyhotovit písemný zápis všech podstatných smluvních podmínek nejpozději do jednoho měsíce od sjednaného vzniku pracovního poměru, podepsat ho a předat ho zaměstnanci.

Zkušební doba může trvat nejdéle 6 měsíců od vzniku pracovního poměru a její úprava je součástí pracovní smlouvy.

Výše mzdy, resp. platu je upravena buďto kolektivní smlouvou, nebo se sjednává individuálně se zaměstnavatelem. V Německu neexistuje zákonná minimální mzda platná na celém území SRN. Pro určité činnosti platí specifické odvětvové minimální mzdy, které jsou zaměstnavatelé povinni dodržovat.

Délka denní pracovní doby je zásadně stanovena na 8 hodin (v případě 5denního pracovního týdne to odpovídá 40 hodinám týdně), avšak může být prodloužena na 10 hodin, pokud ve vyrovnávacím období 6 měsíců nebude překročena průměrná délka denní pracovní doby v trvání 8 hodin. V kolektivních smlouvách může být popř. sjednána kratší pracovní doba.

Nemoc: Při dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanec obdrží po dobu 6 týdnů náhradu mzdy v plné výši, pokud pracovní poměr trval nejméně 4 týdny. Po uplynutí těchto 6 týdnů obdrží zaměstnanec nemocenské od své zdravotní pojišťovny. Pro pracovní úrazy a nemoci z povolání platí stejná pravidla jako pro ostatní případy onemocnění. V těchto případech zaměstnanec obdrží nemocenské (resp. tzv. úrazový příspěvek) od příslušného tzv. profesního sdružení, které je v SRN nositelem úrazového pojištění.

Nárok na dovolenou za kalendářní rok činí u 6denního pracovního týdne nejméně 24 pracovních dnů, resp. u 5denního pracovního týdne nejméně 20 pracovních dnů, ale na základě kolektivních smluv může činit až 6 týdnů. Náhrada mzdy nebo platu za dobu čerpání dovolené se řídí průměrným výdělkem zaměstnance za uplynulých 13 týdnů před nástupem na dovolenou. Kromě toho je v některých kolektivních smlouvách sjednán i dodatečný příspěvek (zaměstnavatele) na dovolenou.

Výpověď: V podnicích s více než 10 zaměstnanci (bez učňů) platí pro všechny zaměstnance, jejichž pracovní poměr trvá déle než 6 měsíců, všeobecná ochrana před výpovědí. Pokud v podniku působí rada zaměstnanců, musí s ní být každá výpověď projednána. V závislosti na délce trvání pracovního poměru musí zaměstnavatel dodržet určité výpovědní doby v rozmezí od 1 do 7 měsíců.

Neplatnost výpovědi mohou zaměstnanci uplatnit podáním žaloby příslušnému německému pracovnímu soudu ve lhůtě tří týdnů od jejího doručení. Členové odborů mají nárok na bezplatné právní zastoupení.

Kde se přeshraniční pracovníci účastní sociálního zabezpečení?

Zásadně jsou přeshraniční pracovníci pojištěni v zemi výkonu práce. Příspěvky odváděné do systémů sociálního zabezpečení jsou tudíž odváděny v místě výkonu práce v souladu s tam platnými předpisy. Čerpání dávek je ale částečně možné i v místě bydliště.

Příspěvky na sociální pojištění v Německu:

Sociální pojištění	zaměstnanec	zaměstnavatel
zdravotní pojištění (vč. nemocenského poj.)	8,2 %	7,3 %
poj. dlouhodobé péče	0,975 %	0,975 %
bezdětní od 23 let	1,225 %	0,975 %
poj. dlouhodobé péče v Sasku	1,475 %	0,475 %
bezdětní od 23 let v Sasku	1,725 %	0,475 %
důchodové pojištění	9,95 %	9,95 %
pojištění pro případ nezaměstnanosti	1,5 %	1,5 %

Ilustrační příklad: Výše odváděného příspěvku na pojištění pro případ nezaměstnanosti činí pro zaměstnance i pro zaměstnavatele 1,5 % hrubého příjmu.

Další upozornění:

- Některé zdravotní pojišťovny od svých pojištěnců vybírají tzv. dodatečné příspěvky (příplatky).
- Pokud hrubý roční příjem zaměstnance převyšuje tzv. maximální vyměřovací základ, stanovuje se výše příspěvku na základě tohoto maximálního vyměřovacího základu (pro pojištění pro případ nezaměstnanosti a důchodové pojištění: 66 000 EUR (západ) a 57 600 EUR (východ), pro zdravotní pojištění a pojištění dlouhodobé péče hrubý roční příjem ve výši 44 500 EUR).
- Od ročního hrubého příjmu ve výši 49 500 EUR odpadá povinná účast na tzv. zákonném zdravotním pojištění. V tom případě se mohou zaměstnanci rozhodnout pro dobrovolnou účast na tzv. zákonném zdravotním pojištění, nebo přejít do systému soukromého zdravotního pojištění. **POZOR:** V případě přechodu do soukromého pojištění je třeba mít na zřeteli, že evropské **koordinační předpisy platí pro zákonné zdravotní pojištění, ale nemusí platit také pro soukromé pojištění**, a že přechodem do soukromého pojištění mohou vzniknout vyšší náklady, např. za pojištění nezaopatřených rodinných příslušníků.

Na které sociální dávky existuje nárok?

Platí zásada, že podle předpisů Společenství nesmějí být přeshraniční pracovníci v otázkách sociálního zabezpečení znevýhodňováni vůči zaměstnancům, kteří v daném státě žijí a pracují.

V případě nemoci mohou přeshraniční pracovníci a jejich nezaopatření rodinní příslušníci, kteří se v zemi výkonu výdělečné činnosti účastní zákonného (veřejného) zdravotního pojištění, uplatnit nárok na věcné dávky v místě výkonu práce i v zemi bydliště v souladu s tam platnými právními předpisy (výpomoc při věcných dávkách). Za tímto účelem musí každý pojištěnec a jeho nezaopatřený rodinný příslušník podat příslušné zdravotní pojišťovně žádost o vydání formuláře S1. Věcné dávky zahrnují např. ambulantní a lůžkovou zdravotní péči nebo léky a léčiva. V systému zákonného zdravotního pojištění v Německu jsou nezaopatření rodinní příslušníci pojištěnců, kteří nejsou výdělečně činní, bezplatně pojištěni spolu s ním. Přeshraniční pracovníci mají po uplynutí nároku na náhradu mzdy od zaměstnavatele nárok na peněžní dávky nemocenského v souladu s předpisy o zdravotním (resp. nemocenském) pojištění platnými v zemi pojištění.

V případě závislosti na pomoci jiných osob obdrží přeshraniční pracovníci věcné dávky prostřednictvím tzv. výpomoci při věcných dávkách (viz nahore). Příspěvek na péči obdrží v případě potřeby z německého systému pojištění pro případ dlouhodobé péče. Předpokladem pro vznik nároku je, že dotčený přeshraniční pracovník se v uplynulých deseti letech před podáním žádosti po dobu nejméně dvou let účastnil pojištění dlouhodobé péče a platil pojistné nebo byl spolupojištěn jako nezaopatřený rodinný příslušník.

Proti **pracovním úrazům nebo úrazům na cestě do zaměstnání a zpět a nemocem z povolání** jsou přeshraniční pracovníci povinně pojištěni prostřednictvím svého zaměstnavatele. Pojistné platí zaměstnavatel. Uznávání pojistných událostí a výše peněžních dávek se řídí předpisy platnými v zemi výkonu zaměstnání. Péče může být poskytována rovněž v místě bydliště a v tom případě se řídí právními předpisy země bydliště.

Rodinné dávky obdrží rodiny, dokud si jejich děti nejsou schopny zajistit své živobytí. Dále sem ale patří i dávky poskytované v prvních letech života dítěte, když jeden z rodičů není, nebo není v plném rozsahu výdělečně činný a místo toho se věnuje péči o dítě, jako např. německý rodičovský příspěvek. Přeshraniční pracovníci mají v zemi, v níž jsou zaměstnáni, zásadně nárok na rodinné dávky. V zemi bydliště může rovněž vzniknout nárok na rodinné dávky v závislosti na rodinné situaci a výdělečné činnosti druhého rodiče. Legislativa EU pro koordinaci sociálního zabezpečení (nař. (ES) č. 883/2004, kapitola 8) upravuje, které nároky vznikají na kterém místě a který stát je přednostně příslušný pro platby rodinných dávek.

V případě nezaměstnanosti obdrží přeshraniční pracovníci podporu v nezaměstnanosti ze systému pojištění pro případ nezaměstnanosti toho státu, v němž mají své bydliště. Jako doklad o době pojištění získané v zahraničí potřebují přeshraniční pracovníci v případě podání žádosti formulář U1 jakožto potvrzení vystavené úřadem práce v zemi výkonu zaměstnání. Pokud doba pojištění získaná v zemi posledního zaměstnání nepostačuje na vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti, zohledňují se i případné doby pojištění získané v jiných státech. Platí předpoklady pro vznik nároku platné v zemi bydliště. Přeshraniční pracovníci mají právo požádat o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání nejen na úřadu práce v místě svého bydliště, ale i v zemi posledního výkonu zaměstnání.

(Starobní) důchod obdrží přeshraniční pracovníci ze všech států, v nichž platili příspěvky déle než jeden rok. Z každého z těchto států obdrží dílčí část důchodu, pro jejíž výpočet jsou základem odvedené příspěvky a doby pojištění získané v dané zemi. Doby pojištění kratší než 12 měsíců se zohledňují v zemi bydliště nebo v jiném státě výkonu zaměstnání. Pro každou dílčí část důchodu platí předpoklady pro vznik nároku platné v zemi, jejíž nositel důchodového pojištění důchod vyplácí. Na žádost pojištěnce nositel důchodového pojištění příslušný v místě bydliště zahájí příslušné řízení s nositeli důchodového pojištění v ostatních dotčených státech (formuláře: série P = pensions).

Daně se zpravidla odvádějí v místě výkonu práce. Mezi jednotlivými státy byly uzavřeny dvoustranné smlouvy, jejichž cílem je zabránit dvojímú zdanění. V konkrétních případech je vhodné obrátit se s žádostí o podrobnější informace na příslušný finanční úřad nebo ministerstvo financí.

Kde lze získat další informace?

Členové odborů obdrží informace a poradenství u svého odborového svazu. Odboroví poradci EURES poskytují informace a poradenství v pohraničních oblastech. <http://ec.europa.eu/eures/> Informace a kontaktní údaje k česko-německo-polskému pohraničí najdete na adrese www.eures-triregio.eu

Upozornění o vyloučení odpovědnosti:

Tato brožura obsahuje všeobecné informace sloužící k orientaci. Není možné převzít odpovědnost za správnost všech obsažených údajů, ani z nich odvodit jakékoliv právní nároky.