

Volný pohyb pracovníků a služeb v EU od 1. 5. 2011

Jaká omezení platí do 30. 4. 2011?

1. května 2004 k Evropské unii přistoupilo deset členských států (Česká republika, Estonsko, Kypr, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Malta, Polsko, Slovensko a Slovinsko). 1. ledna 2007 k Evropské unii přistoupilo Bulharsko a Rumunsko.

Staré členské státy měly možnost uplatnit v oblasti volného pohybu pracovníků vůči státním příslušníkům nových členských států (s výjimkou Kypru a Malty) přechodná období v trvání nanejvýš sedmi let, a sice podle modelu "2+3+2 roky". Podle téhož modelu měly možnost zavést přechodná období i v oblasti volného pohybu služeb.

Ve vztahu vůči zmíněným osmi novým členským státům Německo s platností od 1. května 2004 uplatnilo všechny tři etapy přechodných období. Další prodloužení uplatňovaných omezení na období po 30. dubnu 2011 už není možné. Přechodná opatření však možnost zaměstnávání pracovníků z ČR a Polska nevyklučují úplně. Např. vysokoškolští absolventi už v Sasku mohou pracovat, aniž by se nejdříve muselo prověřovat, zdali lze dané pracovní místo obsadit uchazečem s přednostním nárokem (tj. občanem SRN nebo některého z členských států EU, jichž se přechodná období netýkají, nebo jejich rodinnými příslušníky).

Pro Rumunsko a Bulharsko jakožto státy přistoupivší k EU 1. ledna 2007 byla druhá etapa omezení prodloužena do 31. prosince 2011.

Na rozdíl od volného pohybu pracovníků je volný pohyb služeb omezen jen částečně. Přechodná období jsou v Německu omezena jen na určité sektory (stavebnictví včetně souvisejících oborů, oblast čištění budov, zařízení a dopravních prostředků a činnosti v oblasti dekorace interiérů). Pro tzv. "samostatně podnikající fyzické osoby" platí už i v současnosti neomezený volný pohyb služeb. Znamená to tudíž, že právo na volný pohyb služeb mohou využít všechny fyzické osoby, které jsou poskytovateli služeb a zároveň nenasazují žádný další personál.

Kdo smí pracovat v Sasku od 1. května 2011?

Od 1. 5. 2011 mají všichni občané EU s výjimkou občanů Rumunska a Bulharska možnost pracovat na území Saska. Pro nástup do zaměstnání zakládajícího (povinnou) účast na sociálním pojištění na území Saska už není potřebné žádné pracovní povolení, a tudíž odpadá také prověrka, zdali lze dané volné pracovní místo obsadit uchazečem s přednostním nárokem. Zásadně platí, že občané EU vykonávající zaměstnání zakládající povinnou účast na sociálním pojištění mají stejná práva a povinnosti jako zaměstnanci, kteří jsou občany Saska. Vztahuje se na ně německé pracovní právo a příslušnost německého sociálního pojištění.

V rámci přeshraničního poskytování služeb je vysílání zaměstnanců od 1. 5. 2011 možné ve všech odvětvích. V případech dočasného přidělování zaměstnanců se ustanovení zákona SRN o dočasném přidělování zaměstnanců na komerčním základě uplatňují nejen na tuzemské (německé), ale rovněž na zahraniční firmy (viz níže).

Kolik zaměstnanců přijde do Saska z ČR a Polska?

Neexistují žádné spolehlivé předpovědi o tom, kolik uchazečů o zaměstnání z ČR a Polska využije této nové možnosti. Možnost pracovat na území Saska v postavení přeshraničního pracovníka, která existuje už delší dobu, čeští anebo polští zaměstnanci dosud využívali jen v malé míře.

Ve prospěch domněnky o nárůstu mobility v pohraničí hovoří jednak zejména nadále existující značné rozdíly v mzdové úrovni, ale i zvýšená nezaměstnanost a zhoršené pracovní podmínky v důsledku hospodářské krize v ČR a Polsku. Proti této domněnce ovšem hovoří jednak nedostatečná jazyková vybavenost uchazečů o zaměstnání, poměrně nízké mzdy a malý počet volných pracovních míst v Sasku a rostoucí potřeba kvalifikované pracovní síly v ČR i Polsku. K určitému nárůstu by mohlo dojít zejména v oblasti přeshraničního poskytování služeb prostřednictvím vyslaných pracovníků/zaměstnanců, ale i v oblasti přeshraničního dočasného přidělování zaměstnanců.

Jaké pracovní a mzdové podmínky platí pro zaměstnance z ČR a Polska?

Požadavkem odborových svazů v Evropě i v severočesko-dolnoslezsko-saském trojzemí je, aby pracovní a mzdové podmínky platné v místě výkonu práce nutně platily pro všechny zaměstnance nezávisle na jejich původu. Závisle na formě mobility pracovníků to už je na území Saska zajištěno, nebo v některých případech stále ještě ne!

Na zaměstnance z ČR a Polska, kteří se povinně účastní sociálního pojištění a kteří mají uzavřenou pracovní smlouvu se zaměstnavatelem se sídlem na území Saska, se na základě principu místa výkonu práce vztahuje německé pracovní právo i systém sociálního pojištění. Totéž platí pro přeshraniční pracovníky, tzv. pendlery (zaměstnanci, kteří pracují v jednom státě a bydlí v jiném státě).

Na vyslané pracovníky/zaměstnance, kteří byli zaměstnavatelem vysláni na území Saska pouze na určitou dobu za účelem poskytnutí služby, se vztahuje pracovní právo země jejich původu, přičemž musí být zároveň nutně dodržovány minimální pracovní podmínky vyplývající z právních a správních předpisů (např. minimální výše odměny za práci, minimální délka dovolené, maximální délka pracovní doby) a v některých odvětvích také ustanovení kolektivních smluv, zejména minimální mzdy.

Agenturní zaměstnanci mají zásadně nárok na stejné pracovní podmínky včetně odměňování jako srovnatelní zaměstnanci uživatele (zásada rovného postavení). Odchýlení od této zásady je možné na základě uplatnění relevantní kolektivní smlouvy. S cílem zabránit uplatňování zahraničních kolektivních smluv z oblasti agenturního zaměstnávání na území Německa byl zaveden dolní limit v podobě minimální mzdy platné na celém území SRN s účinností od 1. května 2011. Její výše činí 7,79 EUR za hodinu v západních spolkových zemích vč. Berlína a 6,68 EUR na území východních spolkových zemí.

Co se změní při přeshraničním dočasném přidělování zaměstnanců?

Přeshraniční dočasné přidělování agenturních zaměstnanců je zásadně přípustné už od 1. května 2004, avšak s jistým omezením spočívajícím v tom, že pro zahraniční firmy kromě ustanovení zákona SRN o dočasném přidělování zaměstnanců na komerčním základě platila i podmínka, že přeshraničně nasazení mohli být pouze ti agenturní zaměstnanci, kteří buďto byli státními příslušníky některého ze „starých“ členských států EU, nebo kteří už měli pracovní povolení pro území Německa (např. polská agentura práce s povolením pro dočasné přidělování zaměstnanců podle příslušného německého zákona mohla saskému podniku-uživateli dočasně přidělit francouzského občana, ale zpravidla nikoliv polského občana). Pouze za účelem přeshraničního dočasného přidělování zaměstnanců se doposud v Německu pracovní povolení pro občany nových členských států EU neudělovala.

Od 1. května 2011 už legislativní omezení upravující udělování povolení k zaměstnání pro agenturní zaměstnance platit nebudou, protože povinnost pracovního povolení už zcela odpadá. Pro tuto oblast už platí pouze zákon SRN o dočasném přidělování zaměstnanců na komerčním základě, podle něhož potřebují zahraniční poskytovatelé (tj. agentury práce) i nadále povolení pro dočasné přidělování zaměstnanců vystavené příslušným regionálním ředitelstvím Spolkové agentury práce SRN. Pro polské agentury práce to je Regionální ředitelství Severní Porýní-Vestfálsko, pro české agentury práce Regionální ředitelství Sasko Spolkové agentury práce SRN. Navíc je i nadále potřeba respektovat zákaz dočasného přidělování zaměstnanců v odvětví stavebnictví.

Co se změní při vysílání pracovníků?

Vysílání pracovníků/zaměstnanců je už v rámci volného pohybu služeb zásadně přípustné. Od 1. května 2011 budou zrušena zatím ještě existující omezení pro určitá odvětví. Jelikož podle zákona SRN o vysílání zaměstnanců v těchto odvětvích platí minimální mzdy, musí i zahraniční poskytovatelé služeb dodržovat tato ustanovení platná v místě výkonu práce. Zásadně platí, že na firmy působící na území Německa se zahraničními zaměstnanci a/nebo na zahraniční firmy působící v odvětví, které v Německu upravuje zákon SRN o vysílání pracovníků, se vztahuje nahlašovací povinnost.

Kdo v Německu kontroluje dodržování pracovních podmínek a minimálních mezd?

Kontrolu dodržování pracovních podmínek a minimálních mezd na základě kolektivních smluv se závazností rozšířenou na všechny zaměstnavatele v daném odvětví provádí zvláštní útvar německé celní správy s názvem „Finanční kontrola práce načerno“ (Finanzkontrolle Schwarzarbeit). Zaměstnavatelé, poskytovatelé a uživatelé agenturního zaměstnávání, objednatelé/odběratelé i zaměstnanci jsou povinni poskytnout součinnost. Spadá-li dané odvětví do oblasti účinnosti zákona SRN o vysílání zaměstnanců, existuje v případech zaměstnávání cizinců, resp. v případech činnosti zahraničních firem nahlašovací povinnost. V místě výkonu práce musí být k dispozici četné dokumenty dokládající dodržování pracovních podmínek a minimálních mezd, účast na sociálním pojištění, rozsah vykonávané práce apod. V některých odvětvích existují tzv. aliance pro potírání nelegálního zaměstnávání, v nichž spolupracují celní orgány s příslušnými odborovými svazy a organizacemi zaměstnavatelů (např. úklid a čištění budov, masný průmysl, doprava/přeprava).

Kde lze získat další informace?

Členové odborů obdrží informace a poradenství u svého odborového svazu. Specifické informace a kontaktní údaje o jednotlivých odborových svazech, ale i o kontaktních osobách v rámci veřejných služeb zaměstnanosti v severočesko-dolnoslezsko-saském trojzemí najdete v českém, německém a polském jazyce na adresách www.eures-triregio.eu a www.sachsen.dgb.de

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.