

Grenzgänger aus den mittel- und osteuropäischen EU-Mitgliedstaaten

Was ändert sich am 1. Mai 2011?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den 2004 der Europäischen Union beigetretenen mittel- und osteuropäischen Staaten (Estland, Lettland, Litauen, Ungarn, Polen, Slowenien, Slowakische Republik und Tschechische Republik) können ohne weitere Beschränkungen in Deutschland eine Beschäftigung aufnehmen. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Bulgarien und Rumänien gelten die Übergangsregelungen bis maximal zum 1. Januar 2014 weiter.

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Grenzgänger aus den acht oben genannten Ländern brauchten aufgrund der Übergangsfristen für Deutschland eine Arbeitserlaubnis – EU, die von der Arbeitsverwaltung in der Regel nach einer Vorrangprüfung vergeben wurde. Ab dem 01. Mai 2011 ist keine Arbeitserlaubnis mehr notwendig.

Wer ist Grenzgänger?

Ein Grenzgänger ist eine Person, die in einem Mitgliedstaat eine Beschäftigung oder eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausübt und in einem anderen Mitgliedstaat wohnt, in den sie **in der Regel täglich, mindestens jedoch einmal wöchentlich zurückkehrt** (VO (EG) Nr. 883/2004). Im Folgenden wird nur auf die Beschäftigten und nicht auf die selbstständig Erwerbstätigen eingegangen. Hinweis: Neben dieser Definition des Grenzgängers gibt es in einigen bilateralen Doppelbesteuerungsabkommen eine steuerrechtliche Definition des Grenzgängers bzw. Ausnahmeregelungen, dass Grenzgänger unter bestimmten Voraussetzungen im Wohnstaat steuerpflichtig sind. In den Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Deutschland und den oben genannten MOE-Ländern gibt es diese Sonderregelungen jedoch nicht.

Welches Arbeitsrecht gilt?

Für Grenzgänger gilt grundsätzlich das Arbeitsrecht des Landes, in dem sie arbeiten. Sie haben dieselben Rechte und Pflichten im Betrieb wie einheimische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Hinweis: Gemäß VO (EG) 593/2008 kann auch vereinbart werden, dass ein anderes Arbeitsrecht als das des Arbeitslandes gilt. In diesem Fall müssen aber zwingende Rechtsvorschriften (z.B. Mindestlohn, Arbeitsschutzvorschriften usw.) des Arbeitslandes eingehalten werden.

Einige wichtige Punkte zum Arbeitsverhältnis in Deutschland:

Ein Arbeitsvertrag ist Grundlage des Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Die Probezeit darf nach Beginn des Arbeitsverhältnisses höchstens 6 Monate dauern und ist Teil des Arbeitsvertrags.

Die Höhe des Gehalts ist entweder in den Tarifverträgen geregelt oder wird mit dem Arbeitgeber ausgehandelt. Einen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn gibt es in Deutschland nicht. Für bestimmte Tätigkeiten gelten branchenspezifische Mindestlöhne. Diese müssen vom Arbeitgeber eingehalten werden.

Die werktägliche Arbeitszeit ist grundsätzlich mit 8 Stunden festgelegt (entspricht bei einer 5-Tage-Woche 40 Stunden pro Woche). Sie kann auf 10 Stunden ausgedehnt werden, sofern innerhalb eines Ausgleichszeitraums von 6 Monaten durchschnittlich 8 Stunden werktäglich nicht überschritten wird. Tarifverträge legen unter Umständen eine niedrigere Arbeitszeit fest.

Krankheit: Sind Arbeitnehmer arbeitsunfähig, erhalten sie bis zu 6 Wochen das volle Arbeitsentgelt, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 4 Wochen gedauert hat. Nach diesen 6 Wochen erhalten die Arbeitnehmer Krankengeld von ihrer Krankenkasse. Bei Arbeitsunfällen oder einer Berufskrankheit gelten die gleichen Regeln wie bei Krankheitsfällen. In diesen Fällen erhalten Arbeitnehmer Krankengeld (bzw. Verletztengeld) von der Berufsgenossenschaft.

Der Urlaubsanspruch beträgt jährlich bei einer 6-Tage-Woche mindestens 24 Werktage bzw. bei einer 5-Tage-Woche mindestens 20 Werktage, kann auf Grund von Tarifverträgen aber bis zu 6 Wochen betragen. Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Beschäftigte in den letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs erhalten hat. Darüber hinaus ist in einigen Tarifverträgen ein zusätzliches Urlaubsgeld vereinbart.

Kündigung: In Betrieben mit mehr als 10 Mitarbeitern (ohne Auszubildende) gilt für alle Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate besteht, der allgemeine Kündigungsschutz. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat gebildet ist, ist dieser vor jeder Kündigung zu hören. Vom Arbeitgeber sind abhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses bestimmte Kündigungsfristen einzuhalten. Diese reichen von 1 Monat bis zu 7 Monaten.

Wenn Arbeitnehmer gegen eine Kündigung vorgehen wollen, müssen sie innerhalb von 3 Wochen nach Eingang der Kündigung Klage vor dem deutschen Arbeitsgericht erheben. Gewerkschaftsmitglieder haben Anspruch auf eine kostenlose Rechtsvertretung.



Wo sind Grenzgänger sozial versichert?

Grundsätzlich sind Grenzgänger in dem Land versichert, in dem sie arbeiten. Die Beiträge in die Systeme der sozialen Sicherheit werden demnach am Arbeitsort nach den dort geltenden Vorschriften entrichtet. Die Leistungen können zum Teil auch am Wohnort in Anspruch genommen werden.

Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland:

Sozialversicherung	Arbeitnehmer	Arbeitgeber
Krankenversicherung	8,2%	7,3%
Pflegeversicherung	0,975%	0,975%
Kinderlose ab 23 Jahren	1,225%	0,975%
Pflegeversicherung in Sachsen	1,475%	0,475%
Kinderlose ab 23 Jahren SAC	1,725%	0,475%
Rentenversicherung	9,95%	9,95%
Arbeitslosenversicherung	1,5%	1,5%

Lesebeispiel: Der abzuführende Betrag für die Arbeitslosenversicherung beträgt für Arbeitnehmer und Arbeitgeber je 1,5% des Bruttoeinkommens.

Weitere Hinweise:

- Einige Krankenkassen erheben Zusatzbeiträge von den Versicherten.
- Liegt das Bruttojahresentgelt über so genannten Beitragsbemessungsgrenzen, wird der Beitrag auf Basis der Beitragsbemessungsgrenze berechnet. (Arbeitslosenversicherung und Rentenversicherung: 66.000 Euro (West) und 57.600 Euro (Ost), Kranken- und Pflegeversicherung 44.500 Euro Jahresbruttoeinkommen).
- Ab einem Jahresbruttoeinkommen von 49.500 Euro entfällt die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung. Dann ist eine freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Krankenkasse oder der Wechsel in die private Krankenversicherung möglich. **ACHTUNG:** Bei einem Wechsel sollte beachtet werden, dass die europäischen **Koordinierungsregelungen für die gesetzlichen, aber nicht unbedingt für die privaten Krankenversicherungen** gelten und dass zusätzliche Kosten z.B. bezüglich der Mitversicherung von Familienangehörigen entstehen können.

Auf welche sozialen Leistungen besteht Anspruch?

Es gilt, dass Grenzgänger gemäß den Gemeinschaftsbestimmungen der EU in Fragen der sozialen Sicherheit gegenüber Arbeitnehmern, die im gleichen Land wohnen und arbeiten, nicht benachteiligt werden dürfen.

Bei Krankheit können Grenzgänger und ihre mitversicherten Angehörigen, die im Erwerbsstaat gesetzlich krankenversichert sind, Sachleistungen am Arbeitsort und im Staat des Wohnsitzes nach den dort geltenden Rechtsvorschriften in Anspruch nehmen (Sachleistungsaushilfe). Dazu muss man für jede versicherte und mitversicherte Person bei der zuständigen Krankenkasse das Formular S1 beantragen. Sachleistungen umfassen z.B. ambulante und stationäre medizinische Behandlung, Heil- und Hilfsmittel. Bei der gesetzlichen Krankenkasse in Deutschland sind nicht-erwerbstätige Familienmitglieder kostenlos mitversichert. Grenzgänger haben nach dem Auslaufen der Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber Anspruch auf die Zahlung von Krankengeld nach den Vorschriften der Krankenversicherung im Versicherungsland.

Bei Pflegebedürftigkeit erhalten Grenzgänger Sachleistungen über die Sachleistungsaushilfe (siehe oben). Pflegegeldleistungen erhalten sie im Bedarfsfall von der deutschen Pflegeversicherung. Voraussetzung für den Anspruch ist, dass der Grenzgänger in den letzten zehn Jahren vor Antragstellung zwei Jahre in die Pflegekasse als Mitglied eingezahlt hat oder familienversichert war.

Arbeitsunfälle, Wegeunfälle und Berufskrankheiten von Grenzgängern sind durch ihren Arbeitgeber im Beschäftigungsland pflichtversichert. Die Beiträge werden vom Arbeitgeber entrichtet. Die Anerkennung als Versicherungsfall und die Höhe der Geldleistungen richten sich nach den gültigen Vorschriften im Beschäftigungsstaat. Die Behandlung kann auch am Wohnort erfolgen und richtet sich dann nach den Rechtsvorschriften des Wohnsitzlandes.

Familienleistungen erhalten Familien, bis die Kinder selbst für ihren Unterhalt sorgen können. Zum anderen gehören zu den Familienleistungen aber auch Leistungen, die in den ersten Lebensjahren des Kindes gewährt werden, wenn ein Elternteil nicht oder nur in Teilzeit erwerbstätig ist und sich stattdessen der Kinderbetreuung widmet, wie z.B. das deutsche Elterngeld. Grenzgänger haben grundsätzlich in dem Land, in dem sie beschäftigt sind, Anspruch auf Familienleistungen. In ihrem Wohnland können je nach Familiensituation und Tätigkeit des anderen Elternteils ebenfalls Ansprüche bestehen. Im EU-Koordinationsrecht für soziale Sicherheit (EG-VO 883/2004, Kapitel 8) ist geregelt, welche Ansprüche wo entstehen und welches Land bei der Zahlung der Familienleistungen vorrangig zuständig ist.

Bei Arbeitslosigkeit erhalten Grenzgänger Arbeitslosengeld von der Arbeitslosenversicherung des Staates, in dem sie wohnen. Als Nachweis der ausländischen Versicherungszeiten benötigen Grenzgänger bei der Antragstellung im Wohnsitzland die im Beschäftigungsstaat von der Arbeitsverwaltung ausgestellte Bescheinigung U1. Reicht für den Anspruch auf Arbeitslosengeld die Versicherungszeit im Land der letzten Beschäftigung nicht aus, dann werden vorhandene weitere Versicherungszeiten in einem anderen Land mit berücksichtigt. Es gelten die Anspruchsvoraussetzungen des Wohnsitzstaates. Grenzgänger haben das Recht, sich neben der Arbeitsverwaltung im Wohnsitzland auch der Arbeitsverwaltung im letzten Beschäftigungsland zur Arbeitsuche zur Verfügung zu stellen.

Rente erhalten Grenzgänger aus allen Ländern, in denen sie länger als ein Jahr Beiträge gezahlt haben. Aus jedem dieser Länder erhalten sie eine Teilrente, für deren Berechnung die Beiträge und Versicherungszeiten zugrunde gelegt werden. Kürzere Zeiten als 12 Monate werden im Wohnland oder einem anderen Beschäftigungsland mitberücksichtigt. Für jede Teilrente gelten die Anspruchsvoraussetzungen des Landes, dessen Versicherungsträger die Rente gewährt. Der zuständige Versicherungsträger am Wohnsitz leitet auf Antrag das Verfahren mit den Versicherungsträgern der anderen Staaten ein. (Formulare: Serie P = pensions)

Steuern werden in der Regel am Arbeitsort erhoben. Um eine Doppelbesteuerung zu vermeiden, existieren zwischenstaatliche Doppelbesteuerungsabkommen zwischen den Ländern. Es wird empfohlen, im Einzelfall ausführliche Informationen bei den Finanzämtern oder Finanzministerien einzuholen.

Wo gibt es weitere Informationen?

Gewerkschaftsmitglieder erhalten Informations- und Beratungsleistungen bei ihrer Gewerkschaft. Gewerkschaftliche EURES-Berater informieren und beraten in den Grenzübereichen. <http://ec.europa.eu/eures/> Informationen und Kontakte im Dreiländereck Deutschland-Polen-Tschechien unter www.eures-triregio.eu

Haftungsausschluss:

Diese Broschüre enthält allgemeine Informationen zur Orientierung. Für die Richtigkeit aller Angaben kann keine Gewähr übernommen werden und es können keine Rechtsansprüche abgeleitet werden.

Pracownicy przygraniczni z krajów członkowskich z Europy Środkowo-Wschodniej

Co zmienia się dnia 1 maja 2011 r.?

Pracownicy z państw Europy Środkowo-Wschodniej, które w 2004 r. przystąpiły do Unii Europejskiej (Polska, Estonia, Łotwa, Litwa, Węgry, Słowenia, Słowacja i Czechy) mogą bez dalszych ograniczeń podejmować pracę w Niemczech. Dla pracowników z Bułgarii i Rumunii okresy przejściowe obowiązują nadal, maksymalnie aż do 1 stycznia 2014 r.

Ze względu na okresy przejściowe w Niemczech pracownicy transgraniczni podlegający obowiązkowi ubezpieczenia społecznego z ośmiu wyżej wymienionych krajów potrzebowali unijnego pozwolenia na pracę, które przyznawane było przez urząd pracy zazwyczaj po zbadaniu pierwszeństwa w dostępie do rynku pracy. Od 1 maja 2011 r. żadne pozwolenie na pracę nie jest już konieczne.

Kim jest pracownik przygraniczny?

Pracownik przygraniczny to osoba wykonująca pracę najemną lub na własny rachunek w Państwie Członkowskim, która zamieszkuje na terytorium innego Państwa Członkowskiego, **gdzie co do zasady powraca każdego dnia lub co najmniej raz w tygodniu** (rozp. (WE) nr 883/2004). Niniejsza publikacja dotyczy tylko pracowników, a nie osób pracujących na własny rachunek. Uwaga: Oprócz tej definicji pracownika przygranicznego istnieje definicja z prawa podatkowego, zapisana w kilku umowach o unikaniu podwójnego opodatkowania lub regulacjach specjalnych, według których pracownicy przygraniczni pod pewnymi warunkami podlegają obowiązkowi podatkowemu w kraju zamieszkania. Jednak w umowach o unikaniu podwójnego opodatkowania między Niemcami a wyżej wymienionymi krajami Europy Środkowo-Wschodniej nie ma takich szczególnych regulacji.

Które prawo pracy mnie obowiązuje?

Pracowników przygranicznych obowiązuje zasadniczo prawo pracy kraju, w którym pracują. Mają oni te same prawa i obowiązki w zakładzie pracy, co pracownicy miejscowi. Uwaga: Zgodnie z rozp. (WE) 593/2008 można też uzgodnić obowiązywanie innego prawa pracy, niż prawo kraju zatrudnienia. W tym przypadku muszą być jednak przestrzegane wiążące przepisy prawne (np. płaca minimalna, przepisy BHP itd.) kraju zatrudnienia.

Kilka ważnych punktów dotyczących stosunku pracy w Niemczech:

Umowa o pracę jest podstawą stosunku pracy. Najpóźniej na miesiąc po uzgodnionym rozpoczęciu stosunku pracy pracodawca zobowiązany jest spisać najistotniejsze warunki umowy, podpisać je i wręczyć pracownikowi.

Okres próbny może trwać maksymalnie 6 miesięcy od początku stosunku pracy i jest częścią umowy o pracę.

Wysokość wynagrodzenia jest albo uregulowana w układach zbiorowych pracy, albo negocjowana z pracodawcą. W Niemczech nie ma powszechnej ustawowej płacy minimalnej. W odniesieniu do określonych rodzajów pracy obowiązują branżowe wynagrodzenia minimalne. Pracodawcy muszą ich przestrzegać.

Czas pracy w dni robocze obejmuje zasadniczo 8 godzin (co przy 5-dniowym tygodniu pracy odpowiada 40 godzinom tygodniowo). Może jednak być wydłużony do 10 godzin, o ile w ramach okresu rozliczeniowego, wynoszącego 6 miesięcy, nie zostanie przekroczony średni czas pracy na poziomie 8 godzin w dni robocze. Układy zbiorowe pracy przewidują w pewnych okolicznościach krótszy czas pracy.

Choroba: Jeżeli pracownik jest niezdolny do pracy, otrzymuje przez okres do 6 tygodni pełne wynagrodzenie za pracę, jeżeli stosunek pracy trwał co najmniej 4 tygodnie. Po upływie tych 6 tygodni pracownik otrzymuje zasiłek chorobowy ze swojej kasy chorych. W razie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej obowiązują te same reguły, co w przypadku innych chorób. W tych przypadkach pracownicy otrzymują zasiłek chorobowy (lub wypadkowy) z branżowego zakładu ubezpieczeń wypadkowych (Berufsgenossenschaft).

Prawo do urlopu obejmuje co najmniej 24 dni robocze rocznie przy 6-dniowym tygodniu pracy wzgl. co najmniej 20 dni roboczych przy 5-dniowym tygodniu pracy, jednak wymiar urlopu na podstawie układów zbiorowych pracy może wynieść nawet do 6 tygodni. Wynagrodzenie za okres urlopu wylicza się na podstawie przeciętnego wynagrodzenia za pracę, jakie zatrudniony uzyskiwał w ostatnich 13 tygodniach przed początkiem urlopu. Poza tym w niektórych układach zbiorowych pracy uzgodniono dodatkową premię urlopową.

Wypowiedzenie: W zakładach pracy zatrudniających więcej niż 10 pracowników (bez uczniów zawodu), wszystkich pracowników, których stosunek pracy trwa dłużej niż 6 miesięcy, obowiązuje powszechna ochrona przed wypowiedzeniem. W zakładach, w których utworzono radę zakładową, należy wysłuchać jej opinii przed każdym wypowiedzeniem. Zależnie od czasu trwania stosunku pracy obowiązują pracodawcę określone okresy wypowiedzenia. Wynoszą one od 1 do 7 miesięcy.

Jeśli pracownik chce sprzeciwić się wypowiedzeniu, musi w ciągu 3 tygodni od daty doręczenia mu wypowiedzenia wnieść pozew do niemieckiego sądu pracy. Członkowie związków zawodowych mają prawo do bezpłatnego zastępstwa procesowego.



Gdzie pracownicy przygraniczni są zgłoszeni do ubezpieczeń społecznych?

Co do zasady pracownicy przygraniczni są ubezpieczeni w kraju, w którym pracują. Zgodnie z tym składki do systemów ubezpieczeń społecznych opłaca się w miejscu wykonywania pracy według obowiązujących tam przepisów. Ze świadczeń można też częściowo korzystać w miejscu zamieszkania.

Składki na ubezpieczenia społeczne w Niemczech:

ubezp. społeczne	pracownik	pracodawca
ubezp. zdrowotne	8,2%	7,3%
ubezp. pielęgnacyjne bezdzielni pow. 23 lat	0,975%	0,975%
ubezp. pielęgnacyjne w Saksonii bezdzielni powyżej 23 lat w Saksonii	1,225%	0,975%
	1,475%	0,475%
	1,725%	0,475%
ubezp. emerytalne	9,95%	9,95%
ubezpieczenie na wypadek bezrobocia	1,5%	1,5%

Przykład: Odprowadzana składka na ubezpieczenie na wypadek bezrobocia wynosi dla pracownika i pracodawcy po 1,5% wynagrodzenia brutto.

Dalsze wskazówki:

- Niektóre kasy chorych pobierają od ubezpieczonych składki dodatkowe.
- Jeżeli wynagrodzenie roczne brutto przekracza tak zwaną górną granicę podstawy wymiaru składki, to składkę oblicza się na podstawie granicy podstawy wymiaru składki. (ubezpieczenie na wypadek bezrobocia i ubezpieczenie emerytalne: 66.000 euro (zachód) i 57.600 euro (wschód), ubezpieczenie zdrowotne i pielęgnacyjne: 44.500 euro dochodu rocznego brutto).
- Powyżej 49.500 euro rocznego dochodu brutto odpada obowiązek ubezpieczenia w ustawowym ubezpieczeniu zdrowotnym. Wtedy możliwe jest dobrowolne ubezpieczenie w ustawowej (publicznej) kasie chorych lub przejście do prywatnego ubezpieczenia zdrowotnego. **UWAGA:** W przypadku przejścia należy pamiętać, że europejskie **regulacje dot. koordynacji systemów obowiązują dla ustawowych, ale niekoniecznie dla prywatnych ubezpieczeń zdrowotnych**, tak więc powstawać mogą dodatkowe koszty np. dotyczące współubezpieczenia członków rodziny.

Jakie świadczenia socjalne mi przysługują?

Zgodnie z przepisami wspólnotowymi UE obowiązuje zasada, że pracownicy przygraniczni w kwestiach zabezpieczenia społecznego nie mogą być traktowani gorzej, niż pracownicy, którzy mieszkają i pracują w tym samym kraju.

W przypadku choroby pracownicy przygraniczni oraz ich współubezpieczeni członkowie rodziny, którzy są objęci ubezpieczeniem zdrowotnym w publicznej kasie chorych w państwie wykonywania pracy, mogą korzystać ze świadczeń rzeczowych w kraju zamieszkania według zasad tam obowiązujących (pomoc w zakresie świadczeń rzeczowych). W tym celu dla każdej ubezpieczonej i współubezpieczonej osoby należy złożyć formularz S1 we właściwej kasie chorych. Świadczenia rzeczowe obejmują np. ambulatoryjną i stacjonarną opiekę medyczną, lekarstwa i środki pomocnicze. W publicznej kasie chorych w Niemczech niepracujący członkowie rodziny są współubezpieczeni bezpłatnie. Po zakończeniu wypłaty wynagrodzenia chorobowego przez pracodawcę pracownikom przygranicznym przysługuje wypłata zasiłku chorobowego na podstawie przepisów ubezpieczenia zdrowotnego w kraju ubezpieczenia.

W przypadku potrzeby pielęgnacji (opieki) pracownicy przygraniczni otrzymują świadczenia rzeczowe poprzez pomoc w zakresie świadczeń rzeczowych (patrz powyżej). Pieniężne świadczenia pielęgnacyjne otrzymuje się w razie potrzeby od niemieckiego ubezpieczenia pielęgnacyjnego. Aby korzystać ze świadczeń pielęgnacyjnych trzeba w ostatnich dziesięciu latach przed złożeniem wniosku przez dwa lata wpłacać jako członek do kasy pielęgnacyjnej lub być współubezpieczonym członkiem rodziny.

Wypadki przy pracy, wypadki w drodze do lub z pracy i choroby zawodowe

pracowników przygranicznych są obowiązkowo ubezpieczone przez ich pracodawców w kraju zatrudnienia. Składki opłaca pracodawca. Uznanie za wypadek objęty ubezpieczeniem oraz wysokość świadczeń pieniężnych zależy od obowiązujących przepisów w kraju zatrudnienia. Leczenie może się też odbywać w miejscu zamieszkania na podstawie przepisów prawnych kraju zamieszkania.

Świadczenia rodzinne otrzymują rodziny do momentu, w którym dzieci mogą same zapewnić swe utrzymanie. Z drugiej strony do świadczeń rodzinnych należą też świadczenia przyznawane w pierwszych latach życia dziecka, jeżeli jedno z rodziców ze względu na opiekę nad dzieckiem nie pracuje lub pracuje na niepełnym etacie, jak np. niemiecki zasiłek rodzicielski. Pracownikom przygranicznym świadczenia rodzinne przysługują co do zasady w kraju, w którym są zatrudnieni. Pewne uprawnienia można też mieć w kraju zamieszkania w zależności od sytuacji rodzinnej i pracy drugiego rodzica. W unijnym rozporządzeniu w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (rozp. WE 883/2004, rozdział 8) uregulowano, jakie uprawnienia gdzie powstają i który kraj jest w pierwszej kolejności odpowiedzialny za wypłatę świadczeń rodzinnych.

W przypadku bezrobocia pracownicy przygraniczni otrzymują zasiłek dla bezrobotnych z odpowiedniej instytucji ubezpieczeniowej w kraju, w którym mieszkają. Jako dowód zagranicznych okresów ubezpieczenia przy składaniu wniosków w państwie miejsca zamieszkania trzeba mieć wystawione przez służby zatrudnienia w państwie zatrudnienia zaświadczenie U1. Jeżeli okres ubezpieczenia w kraju ostatniego zatrudnienia nie wystarcza na zasiłek dla bezrobotnych, uwzględniane są także inne okresy ubezpieczenia w innym kraju. Obowiązują warunki nabycia praw obowiązujące w państwie miejsca zamieszkania. Pracownicy przygraniczni mają prawo zwrócić się jako poszukujący pracy zarówno do służb zatrudnienia w kraju zamieszkania, jak też do służb zatrudnienia w kraju ostatniego zatrudnienia.

Emeryturę pracownicy przygraniczni otrzymują z wszystkich krajów, w których dłużej niż rok opłacali składki. Z każdego z takich krajów otrzymują emeryturę częściową, wyliczoną na podstawie składek i okresów ubezpieczenia w danym państwie. Okresy krótsze niż 12 miesięcy uwzględniane są przy wyliczaniu emerytury w kraju zamieszkania lub w innym kraju zatrudnienia. Dla każdej z emerytur częściowych obowiązują warunki nabycia praw emerytalnych w kraju, którego ubezpieczyciel przyznaje emeryturę. Właściwa instytucja ubezpieczeniowa w miejscu zamieszkania na wniosek wszczyna procedurę razem z instytucjami ubezpieczeniowymi innych krajów. (formularze: seria P = pensions)

Podatki pobierane są w z reguły w miejscu świadczenia pracy. Dla uniknięcia podwójnego opodatkowania istnieją między państwami umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania. Zaleca się, by w indywidualnych przypadkach zasięgnąć szczegółowych informacji w urzędach skarbowych lub ministerstwach finansów.

Gdzie znajdziesz dalsze informacje?

Związkowcy mogą korzystać z informacji i doradztwa swojego związku zawodowego. Związkowi doradcy EURES informują i doradzają w regionach przygranicznych <http://ec.europa.eu/eures/>. Informacje i kontakty na Trójkątyku Polska-Niemcy-Czechy pod adresem www.eures-triregio.eu

Wykluczenie odpowiedzialności: Niniejsza broszura zawiera ogólne informacje służące orientacji. Autorzy nie przejmują odpowiedzialności za poprawność wszystkich zawartych danych, które nie mogą być podstawą rozszczeń prawnych.

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 pojištěnce, 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 dvojím 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.