

Pracovní právo

Pracovní právo v Německu: Informace pro přeshraniční pracovníky z Česka, Německa a Polska

Nástup do zaměstnání v sousedním státě je spojen s mnoha otázkami, např. ohledně výše mzdy, aktuálních minimálních mezd, úpravy pracovní smlouvy, ochrany před výpovědí apod. Je důležité znát svá práva a také je vymáhat. Na tomto místě jsou stručně a konkrétně zodpovězeny nejdůležitější otázky týkající se **Německa**.

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 za určitých předpokladů vztahuje daňová povinnost v zemi bydliště. Dvoustranné smlouvy o zamezení dvojímu zdanění mezi Německem, Polskem a Českou republikou tato zvláštní ustanovení neobsahují.

Které pracovní právo platí pro přeshraniční pracovníky?

Pro přeshraniční pracovníky (pendlery) zásadně platí pracovní právo země, v níž pracují. Přeshraniční pracovníci mají pracovní smlouvu uzavřenou se zaměstnavatelem v zemi zaměstnání, která musí splňovat náležitosti a podmínky stanovené právními předpisy země zaměstnání i platnými kolektivními smlouvami.

Na pracovišti mají všichni zaměstnanci rovné postavení. Státní příslušnost, národnost nebo místo bydliště nehrají v pracovním právu žádnou roli. Přeshraniční pracovníci tudíž mají na svém pracovišti stejná práva a stejné povinnosti jako tuzemští zaměstnanci.

Jelikož mezi jednotlivými státy existují četné rozdíly ohledně ochrany zaměstnanců a jejich práv, je důležité informovat se o předpisech platných v zemi zaměstnání.

Upozornění: Dle nařízení (ES) č. 593/2008 mohou smluvní strany dohodnout, že bude platit jiné pracovní právo, než je právo země zaměstnání. I v tomto případě musí být dodržovány kogentní právní normy (např. předpisy o minimální mzdě nebo o BOZP apod.) země zaměstnání.

Co by měla obsahovat pracovní smlouva?

Základem pracovního poměru je pracovní smlouva. Zaměstnavatel je povinen vyhotovit písemný zápis všech podstatných smluvních podmínek nejpozději do jednoho měsíce od sjednaného začátku pracovního poměru, podepsat ho a doručit ho zaměstnanci.

Tento zápis musí obsahovat přinejmenším:

1. jména (resp. názvy) a adresy smluvních stran,
2. den nástupu do zaměstnání (datum vzniku pracovního poměru),

3. u pracovních poměrů na dobu určitou: předpokládanou délku trvání pracovního poměru,
4. místo výkonu práce nebo, pokud zaměstnanec nemá vykonávat práci jen na jednom určitém místě, odkaz na skutečnost, že zaměstnanec může být pověřen výkonem práce na různých místech,
5. stručnou charakteristiku nebo popis práce, resp. činnosti, kterou má zaměstnanec vykonávat,
6. složení a výši výdělku včetně příplatků, přídavků, prémie, zvláštních plateb a ostatních složek výdělku, a jejich splatnost,
7. sjednanou pracovní dobu,
8. délku trvání roční dovolené na zotavenou,
9. výpovědní doby pro rozvázání pracovního poměru,
10. obecně formulovaný odkaz na kolektivní smlouvy, podnikové nebo služební dohody, které se na daný pracovní poměr vztahují a uplatňují.

Údaje uvedené v bodech č. 6 až 9 mohou být nahrazeny odkazem na platné kolektivní smlouvy, podnikové či služební dohody a obdobné úpravy, vztahující se na daný pracovní poměr. Pokud je u údajů uvedených v bodech č. 8 a 9 rozhodná příslušná zákonná úprava, lze odkázat na tyto právní předpisy (§ 2 zákona o dokládání základních podmínek platných pro pracovní poměry – NachwG).

Existuje zkušební doba?

Ano. Zkušební doba může trvat nejdéle 6 měsíců od vzniku pracovního poměru. Ve zkušební době platí zákonná výpovědní doba v trvání 2 týdnů, pokud nebyla smluvně sjednána jiná výpovědní doba. Pro učně platí, že zkušební doba trvá nejméně 1 měsíc a nejdéle 4 měsíce. Pracovní poměry uzavřené za účelem odborného vzdělávání (tzv. učební smlouvy) lze ve zkušební době vypovědět i okamžitě.

Je možné sjednat pracovní smlouvu na dobu určitou?

Ano. Omezení doby trvání pracovního poměru na dobu určitou je přípustné, pokud pro to existuje opodstatněný věcný důvod. O opodstatněný věcný důvod se jedná zejména tehdy, když:

1. v podniku existuje pouze přechodná potřeba pracovního výkonu,
2. je pracovní poměr na dobu určitou sjednán v návaznosti na ukončené odborné vzdělání nebo studium, aby se tím ulehčil přechod absolventa do návazného zaměstnaneckého poměru,
3. je zaměstnanec zaměstnán z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance,
4. zvláštní povaha vykonávané práce odůvodňuje pracovní poměr na dobu určitou,
5. pracovní poměr na dobu určitou slouží ke zkoušce,
6. osobní důvody na straně zaměstnance odůvodňují pracovní poměr na dobu určitou,
7. je zaměstnanec odměňován z rozpočtových prostředků, které jsou z hlediska rozpočtového práva určeny na zaměstnání na dobu určitou, a zaměstnanec je adekvátně zaměstnán, nebo
8. se důvod pro uzavření pracovního poměru na dobu určitou zakládá na soudním narovnání.

Omezení doby trvání pracovního poměru na dobu určitou bez opodstatněného věcného důvodu je přípustné nanejvýš na dobu 2 let. V rámci této úhrnné doby je možné prodloužit pracovní poměr na dobu určitou nanejvýš třikrát.

Omezení doby trvání pracovního poměru na dobu určitou není přípustné, pokud mezi zaměstnancem a týměž zaměstnavatelem už dříve existoval pracovní poměr na dobu určitou nebo neurčitou.

Maximální úhrnnou dobu či počet prodloužení pracovních poměrů na dobu určitou lze stanovit také kolektivní smlouvou. V oblasti platnosti a účinnosti takovéto kolektivní smlouvy mohou zaměstnavatelé a

zaměstnanci, kteří nejsou vázáni touto kolektivní smlouvou, sjednat uplatňování ustanovení této smlouvy.

Podmínkou účinnosti pracovní smlouvy na dobu určitou je písemná forma. Další informace najdete v zákoně SRN o kratší pracovní době a o pracovních smlouvách na dobu určitou (TzBfG), mj. v § 14.

Jak je upravena výše mzdy nebo platu?

Výši mzdy nebo platu upravují kolektivní smlouvy nebo se sjednává individuálně se zaměstnavatelem. Platí to také pro mimořádné platby, jako je např. 13. měsíční mzda nebo plat. V Německu existují závazné minimální mzdy stanovující nejnižší přípustnou úroveň mzdy vyplácené zaměstnavatelem.

Všeobecná zákonná minimální mzda

Existuje zákonná minimální mzda ve výši 8,84 EUR za odpracovanou hodinu. Tato minimální mzda se v současnosti nevztahuje na mladistvé mladší 18 let, některé stážisty/praktikanty, učně v učebním poměru a dlouhodobě nezaměstnané vedené v evidenci úřadů práce na území Německa.

Odvětvové minimální mzdy sjednané v kolektivních smlouvách

Pro určité činnosti platí specifické odvětvové minimální mzdy sjednané v kolektivních smlouvách, které jsou vyšší než zákonná minimální mzda. Kolektivní smlouvy, v nichž je sjednaná úroveň odměňování nižší než zákonná minimální mzda, jsou nepřípustné. K 1. lednu 2018 jsou na území Německa v platnosti a účinnosti tyto minimální mzdy.

[Odvětvové minimální mzdy sjednané v kolektivních smlouvách 1.2018 \(PDF, 114 kB\)](#)

Pozor: Minimální mzda platí **za každou odpracovanou hodinu**, tj. i v případě, když je výše výdělku stanovena na základě odvedeného výkonu. Tyto takzvané dohody o kusové či akordní mzdě v rámci výkonového odměňování jsou přípustné pouze tehdy, pokud vyplácená mzda není nižší než zákonná minimální mzda, resp. příslušná minimální mzda vyplývající z kolektivní smlouvy. To znamená, že např. pokojská musí za každou hodinu obdržet minimální mzdu platnou v odvětví úklidu budov nezávisle na tom, kolik pokojů či metrů čtverečních stihla uklidit.

Je-li mzda zaměstnance vyplácena pravidelně, je zaměstnavatel povinen vydat mu písemný doklad obsahující údaje o částce mzdy (vč. jednotlivých složek mzdy) a o provedených srážkách.

Tip: Dokumentujte si své odpracované hodiny a, pokud to je možné, nechte si svou evidenci podepsat zaměstnavatelem. Dbejte při vyúčtování mzdy na to, aby vám byla skutečně vyplacena minimální mzda za všechny odpracované hodiny. Pokud vaše výplatní páska není v pořádku, obraťte se na svůj odborový svaz.

Další informace k minimálním mzdám na území Německa najdete na adrese www.dgb.de nebo www.sachsen.dgb.de pod heslem „Minimální mzda“, anebo na stránce www.eures-trieregio.eu