

7. 4. 2011

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Uvolnění trhu práce a dosud omezených služeb v Německu od 1. května 2011

Dne 1. května 2011 otevřou Německo a Rakousko po sedmiletém přechodném období své pracovní trhy pracovním silám z osmi zemí (Estonsko, Lotyšsko, Litva, Polsko, Slovensko, Slovinsko, Česká republika a Maďarsko), které v roce 2004 přistoupily do EU. To znamená, že občané těchto zemí mohou začít pracovat v Německu a Rakousku, aniž by si museli vyřídit zvláštní pracovní povolení. Dle německého zákona o volném pohybu občanu EU bude v Německu vystavovat příslušný cizinecký úřad pouze z úřední povinnosti deklaratorní potvrzení o právu k pobytu.

Rödl & Partner

To vše platí při vyslání zaměstnanců do Německa i pro poskytovatele služeb v následujících oborech:

- stavební průmysl včetně příbuzných ekonomických odvětví,
- úklid budov, inventáře a dopravních prostředků a
- činnosti interiérových aranžérů.

Pro stavební podniky ze zemí, které přistoupily do EU to znamená například následující: I po termínu 1. května 2011 jsou tito zaměstnavatelé povinni platit svým zaměstnancům minimální mzdu, poskytovat dovolenou a účastnit se systému dovolené dle Fondu pro vyrovnání dovolené a mzdy pro zaměstnance ve stavebnictví (Soka-Bau) dle všeobecně závazných německých kolektivních smluv. Platí stejné závazné právní předpisy, které je nutno dodržovat pro německé zaměstnavatele, zejména předpisy týkající se pracovní doby, dovolené, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a ochrany před výpovědí. Pokud ale mzda z důvodu absence všeobecně závazné kolektivní smlouvy je sjednána individuální dohodou, nesmí její výše odporovat dobrým mravům, to znamená, že musí činit minimálně dvě třetiny mzdy vyplácené dle kolektivních smluv sjednávaných běžně v daném sektoru a daném hospodářském regionu. Dle německého zákona o vyslání zaměstnanců musí být minimální mzdy dle všeobecně závazných kolektivních smluv vždy dodržovány.

Pracovní vztahy mezi zaměstnavatelem se sídlem v zahraničí a jeho zaměstnanci vyslanými dočasně do Německa za účelem plnění zakázky podléhají zpravidla právu státu původu zaměstnavatele, pokud se smluvní strany nedohodly na volbě jiného práva dle nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 (Řím I). Zaměstnavatel je však povinen i v takovém případě se řídit předpisy německého zákona o vyslání zaměstnanců.

Hovoří-li se v německém a evropském právu o sociálním zabezpečení, zahrnuje tento pojem vždy i zdravotní pojištění. Pokud je uchazeč zaměstnán německým zaměstnavatelem v Německu, je směrodatné německé právo sociálního zabezpečení. Je-li zaměstnanec vyslán do zahraničí nebo je zaměstnán u dvou či více zaměstnavatelů ve dvou či více členských státech a jeho trvalé bydliště se

nachází v jiném členském státě EU, pak platí nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení. Dle tohoto nařízení je jako dosud rozhodující úprava státu, ve kterém se práce vykonává. U příslušného úřadu české Okresní správy sociálního zabezpečení je však možno podat žádost o pokračování platnosti předpisů českého sociálního zabezpečení, kterou tato potvrdí na tiskopise A1 (dříve E 101) („Potvrzení o právních předpisech sociálního zabezpečení, které se vztahují na jeho držitele).

Pro přístup k regulovaným řemeslným povoláním jako stavbyvedoucí popř. jako osoba samostatně výdělečně činná provádějí řemeslné komory řízení o uznání dosažené kvalifikace a vzdělání. Jinak není uznání zahraničních dokladů o složení učňovské zkoušky k tomu, aby mohla osoba vyučený obor v Německu vykonávat právně předepsáno, a zatím - s výjimkou vysídlenců německé národnosti- ani upraveno. Rozhodující je uznání dokladu německým zaměstnavatelem. Aby byl migrujícím osobám usnadněn nástup na německý trh práce přiměřený jejich odbornému vzdělání, vypracovává v současné době Spolková vláda zákon o uznání dosažené kvalifikace a vzdělání, který má obsahovat rozsáhlé právní nároky na zkoušku a porovnání zahraniční dosažené kvalifikace a vzdělání s německou referenční kvalifikací.

Rovněž je od 01.05.2011 možné přijmout práci u některé německé agentury práce. Mimo to mohou agentury práce z jiných členských zemí EU propůjčit občany EU v rámci mezinárodního pronájmu pracovní síly, pokud mají příslušné povolení německého centrálního úřadu práce dle německého zákona o agenturním zaměstnání. V této souvislosti je třeba upozornit na skutečnost, že se v současné době diskutuje o začlenění sektoru agentur práce do německého zákona o vyslání zaměstnanců, aby v tomto oboru platily jednotné pracovní podmínky v rámci celé spolkové země, a to zejména ohledně minimální výše mzdy. Pokud by se tento sektor začlenil do zákona o vyslání zaměstnanců, musely by tyto podmínky dodržovat všechny německé i zahraniční agentury práce, které zaměstnávají agenturní zaměstnance v Německu.



Thomas Britz
Advokát/Rechtsanwalt

[Rödl & Partner, v.o.s.](#)

Platněřská 2
110 00 Praha 1
Česká Republika

Tel.: +420 236 163 111
Fax: +420 236 163 799
e-mail: prag@roedl.cz

Další články:

- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)