

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	0,975%	0,975%
bezdzielni pow. 23 lat	1,225%	0,975%
ubezp. pielęgnacyjne w Saksonii	1,475%	0,475%
bezdzielni powyżej 23 lat w Saksonii	1,725%	0,475%
ubezp. emerytalne	9,8%	9,8%
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: 67.200 euro (zachód) i 57.600 euro (wschód), ubezpieczenie zdrowotne i pielęgnacyjne: 45.900 euro dochodu rocznego brutto).
- Powyżej 50.850 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.