

## 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	9,95%	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 Trójstyku Polska-Niemcy-Czechy pod adresem [www.eures-triregio.eu](http://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.