

DGB



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.
Stav informací: prosinec 2010.

Tiráž

Vydavatel:	DGB Bezirk Berlin-Brandenburg Keithstraße 1+3 10787 Berlin heiko.glawe@dgb.de	DGB Bezirk Sachsen Schützenplatz 14 01067 Dresden anna.bernstorf@dgb.de
Redakční úprava:	Bettina Wagner, Dr. Marta Böning	
Překlad:	Robert Slováček	
Grafická úprava:	Anne Wolf	

Dresden, 2010

Předmluva

Od 1. května 2011 platí v 25 z 27 členských států Evropské unie (s výjimkou Bulharska a Rumunska) neomezený volný pohyb pracovníků v EU. Odborové svazy v Evropě volný pohyb pracovníků v zásadě vítají. Také zaměstnanci by měli profitovat z výhod integrující se Evropy stejně jako firmy. Volný pohyb však neznamena, že bychom už měli skutečný evropský trh práce s jednoznačnými pravidly pro zaměstnavatele i zaměstnance. Tato pravidla jsou však nezbytně nutná v zájmu ochrany zaměstnanců před zneužíváním.

Politika Evropské komise a členských států se však stále ještě příliš zaměřuje na dokončení společného vnitřního trhu. Trh samotný však není schopen vyřešit problémy Evropy, zejména ne sociální problémy, což platí obzvláště pro trh práce. Proto je historickým a stále ještě aktuálním cílem odborů zabránit mzdovému a sociálnímu dumpingu.

V roce 2006 se v neposlední řadě odborové svazy postaraly o to, aby byl přinejmenším z převážné části směrnice EU o službách opět vypuštěn „princip země původu“. Tento princip by na evropském trhu práce vedl k absolutnímu zmatku. Podle principu země původu by totiž zaměstnanci museli pracovat i v zahraničí podle práva své vlasti. V každém členském státě by tudíž platilo 27 různých právních řádů. Proti tomuto v praxi zcela neuplatnitelnému principu země původu odborové svazy postavily princip „stejně mzdy za stejnou práci na stejném místě“. Znamená to, že má být nadále zachována přednost vnitrostátní pracovní a sociální legislativy, dokud nebude vytvořen přijatelný evropský legislativní rámec na zajištění ochrany zaměstnanců.

Úspěšné protesty proti směrnici EU o službách však pouze zabránily další eskalaci existujících problémů, aniž by je vyřešily. Hlavním problémem je vysílání zaměstnanců. Například v předmluvě jedné aktuální studie Nadace Friedricha Eberta (Frank Lorenz: „Volný pohyb pracovníků a služeb v Evropské unii. Rámcové podmínky a potřeba dalších politických kroků.“; 09-2010) se právem poukazuje na to, že „že zejména vysílání zaměstnanců (..) (může) vést bez doprovodných ochranných opatření ke mzdovému dumpingu a horším pracovním podmínkám.“ Tato studie výrazně přispěla k tomu, že oblast vysílání pracovníků se v Německu dostala ze šedé zóny právní nejistoty. Evropský hospodářský výbor už v roce 2007 kritizoval dodnes nezměněnou skutečnost, že zatím ještě stále nejsou k dispozici aktuální data o počtu vyslaných zaměstnanců na území Německa. Spolková vláda odkazuje pouze na odhady z roku 2007 (počet: 217 000).

Mimo to je známo, že vysílání zaměstnanců se často obchází prostřednictvím fiktivní samostatné výdělečné činnosti (tzv. švarcsystém).

Také ustanovení směrnice EU o vysílání pracovníků, podle něhož musí členské státy poskytnout zaměstnancům a orgánům zastupujícím jejich zájmy vhodné nástroje na ochranu práv zaměstnanců v případech jejich porušování, zatím de facto nebylo téměř vůbec implementováno. První náznaky takovýchto nástrojů už existují v oblasti stavebnictví díky iniciativě tzv. Sociální pokladny sociálních partnerů pro stavební hospodářství a odnedávna také ve spolkové zemi Berlín v podobě Poradenského pracoviště pro vyslané zaměstnance, realizovaného s finanční podporou Berlínského senátu. V pohraničních oblastech podporuje Evropská komise nabídku poradenských a informačních služeb pro mobilní zaměstnance v rámci přeshraničních partnerství EURES.

Základním předpokladem je zajištění informovanosti samotných vyslaných zaměstnanců. Pokud tito zaměstnanci pracují v cizí zemi, musí znát i svá práva a musí vědět, jak se mohou bránit, pokud jsou jim jejich práva upírána. K tomu má přispět i tato brožura. Obvody DGB Berlín-Braniborsko a Sasko proto děkují autorkám, Dr. Martě Böningové a Bettině Wagnerové ze zmíněného Berlínského poradenského pracoviště, a obzvláště srdečně také Nadaci Friedrich Eberta za finanční podporu, bez níž by zpracování těchto informací nebylo možné.

Oba dva obvody DGB se spolu se svými partnery v České republice a Polsku zasazují za přeshraniční trh práce nastavený podle sociálních kritérií a odpovídající požadavkům integrující se Evropy.

Doro Zinke

DGB Berlín-Braniborsko

Markus Schlimbach

Prezident MEROR Labe-Nisa

DGB Sasko

Obsah

1. Co znamená vysílání zaměstnanců a kdy se jedná o vyslání?	4
2. Které právo platí?	4
3. Co bych měl nutně dohodnout před svým vysláním?	6
4. Jaká mzda mi přísluší?	7
5. Jaké další příplatky, resp. platby jsou běžné?	14
6. Kolik hodin musím maximálně pracovat?	14
7. Na které přestávky mám nárok?	15
8. Jak to vypadá s mým nárokem na dovolenou?	15
9. Jak jsem pojištěn?	16
10. Co se stane, když se utrpím pracovní úraz nebo když onemocním?	17
11. Jak budou pojištění moji rodinní příslušníci, pokud je vezmu s sebou?	18
12. Co se stane, když otěhotním?	19
13. Jakým způsobem dojde k ukončení vyslání?	20
14. Co se stane, když dostanu nebo když dám výpověď?	20
15. Kde budu platit daně?	21
16. Kdo zastupuje mé zájmy? Kde mohu získat poradenství?	22

1. Co znamená vysílání zaměstnanců a kdy se jedná o vyslání?

Vyslaným pracovníkem, resp. zaměstnancem se rozumí zaměstnanec, který na pokyn zaměstnavatele (vysílající podnik) po předem stanovenou omezenou dobu vykonává pro tento podnik práci v zahraničí, tj. na území jiného státu.

O vyslání se nejedná v případě, když zaměstnanec už předtím žil v zahraničí a nastoupil tam do zaměstnání. V tomto případě se zaměstnanec považuje za místního pracovníka – tuzemce.

2. Které právo platí?

Na vyslané zaměstnance se zásadně vztahuje pracovní právo platné v místě, v němž obvykle vykonávají svou práci. V případech „klasického“ vyslání, u něhož se těžiště pracovního poměru nachází ve vysílajícím státu, protože zaměstnanec pro podnik na území vysílajícího státu pracoval už před svým vysláním a bude tam dále pracovat i po ukončení svého vyslání, platí právo země původu (tj. vysílajícího státu). Na zaměstnance vyslaného z Polska se tudíž vztahuje polská pracovní legislativa, na zaměstnance vyslaného z ČR české pracovní právo apod. Nezávisle na této skutečnosti je nezbytné dodržovat veškeré normy BOZP a ochrany zaměstnanců platné na území Německa, jako např. maximální délku pracovní doby, minimální délku dovolené nebo bezpečnostní opatření na pracovišti.

Často jsou však zaměstnanci zaměstnáváni na dobu určitou pouze za účelem a po dobu jejich vyslání. Na rozdíl od „klasického“ vyslání zaměstnanců se v těchto případech tzv. „okamžitého vyslání“ nachází obvyklé místo výkonu práce ve státu výkonu práce. V tom případě se uplatňuje právo místa výkonu práce, tj. v případě vyslání do Německa německé pracovní právo.

Kromě toho se v některých odvětvích uplatňují na území Německa platné specifické odvětvové minimální mzdy i na vyslané zaměstnance. Jedná se o tato odvětví:

- odpadové hospodářství,
- stavebnictví (tzv. hlavní stavební výroba),
- obory související se stavebnictvím (tzv. vedlejší stavební výroba): pokrývačská řemesla, malířská a lakýrnická řemesla, elektrotechnická řemesla (tzv. elektrořemesla), zahradnictví/sadovnictví, krajinářství a výstavba sportovišť, lešenářské práce,
- speciální hornické práce v černouhelných dolech,
- úklid a čištění budov,
- prádelní služby poskytované zákazníkům provozujícím objekty,
- sociální péče.

V oblasti tzv. dopisových služeb (poštovní služby v oblasti doručování dopisových zásilek) bylo na základě soudního rozhodnutí uplatňování odvětvové minimální mzdy od ledna 2010 dočasně pozastaveno.

Pro odvětví

- ostražba / bezpečnostní služby,
- služby v oblasti odborného vzdělávání a dalšího vzdělávání, resp. zvyšování kvalifikace, a
- agenturní zaměstnávání

byl podán spolkové vládě SRN návrh na rozšíření závaznosti sjednaných kolektivních smluv vyššího stupně (KSVS) i na ostatní zaměstnavatele v daném odvětví.

Vyslaní zaměstnanci pracující v těchto odvětvích mají nárok na stejnou minimální mzdu jako tuzemští zaměstnanci.

3. Co bych měl nutně dohodnout před svým vysláním?

Zaměstnanec připravující se na své vyslání by se měl ještě před tímto vysláním se svým zaměstnavatelem na místě dohodnout na podrobnostech svého plánovaného nasazení v zahraničí. Tyto podrobnosti by měly být stanoveny v tzv. smlouvě o vyslání, která doplňuje už uzavřenou pracovní smlouvu a která by měla obsahovat tyto body:

- název/jméno a adresu (sídlo/bydliště) zaměstnavatele a zaměstnance,
- místo výkonu práce při vyslání,
- délku trvání vyslání
- činnost vykonávanou zaměstnancem během jeho vyslání,

- odměnu za práci: výše a složení, včetně příplatků, odměn, prémie a zvláštních plateb, s uvedením splatnosti a měny, v níž je odměna za práci vyplácena,
- pracovní dobu,
- délku dovolené za kalendářní rok,
- kompenzaci dodatečně vznikajících nákladů (cestovní náhrady, ubytování, stěhovací náklady),
- další zaměstnávání a druh vykonávané činnosti po návratu,
- právo, kterým se smlouva řídí, a
- pokud se to hodí, také informaci o platnosti kolektivní smlouvy vyššího stupně se závazností rozšířenou i na další zaměstnavatele v daném odvětví v místě vyslání.

4. Jaká mzda mi přísluší?

V Německu neexistuje zákonná minimální mzda platná na celém území SRN. Minimální mzdy zaměstnanců žijících na území Německa v mnoha odvětvích upravují kolektivní smlouvy sjednané mezi zaměstnavateli a odborovými svazy.

Výše minimální mzdy sjednaná kolektivní smlouvou se navzájem liší v závislosti na odvětví. V ocelářském průmyslu tudíž platí jiné mzdy než u ostrahy objektů. V některých odvětvích existují i regionální rozdíly mezi kolektivními smlouvami. Například minimální mzda pro pracovníky ostrahy v Berlíně je nižší než u pracovníků ostrahy v Bavorsku.

Pro vyslané zaměstnance je rozhodující, zdali se u dané kolektivní smlouvy jedná o KSVS se závazností rozšířenou na další zaměstnavatele, tj. zdali tato smlouva platí v daném odvětví (a popř. na území daného regionu) pro všechny.

Pokud tomu tak je, platí mzdy sjednané v dané kolektivní smlouvě také pro vyslané zaměstnance. Pokud ne, musí být mzda před vysláním individuálně (smluvně) sjednána se zaměstnavatelem. Pro vyslané zaměstnance v odvětvích uvedených v bodu č. 2 platí tyto minimální mzdy, stanovené buďto na základě kolektivní smlouvy vyššího stupně (KSVS) nebo právního nařízení:

Pramen: WSI – Tarifarchiv (archiv kolektivních smluv Hospodářského a sociálního ústavu (WSI) Nadace Hanse Böcklera), stav k lednu 2011. Další aktuální informace k odvětvovým minimálním mzdám na adrese:
http://www.boeckler.de/pdf/ta_mindestloehne_aentg.pdf

+ kromě celostátních KSVS s rozšířenou závazností existují také regionální KSVS s rozšířenou závazností. Seznam těchto KSVS aktuálně platných pro Berlín a Braniborsko najdete (v německém jazyce) na adrese:
http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-arbeit/tarifregister/mindestlohn_tv_tabelle.pdf?start&ts=1287738966&file=mindestlohn_tv_tabelle.pdf

Seznam KSVS s rozšířenou závazností aktuálně platných pro území Saska najdete (v německém jazyce) na adrese:
http://www.smwa.sachsen.de/de/Arbeit/Arbeits-_und_Tarifrecht/Tarifrecht_Tarifregister_des_Freistaates_Sachsen/17732.html

Odvětví	mzdová skupina/třída
Odpadové hospodářství	minimální mzda
Stavebnictví (hlavní stav. výr.) - západ - Berlín - východ	stavební dělníci odborní dělníci odborní dělníci stavební dělníci
Speciální hornické práce - min. mzda II - min. mzda I	horníci/odborní dělníci se zvláštními znalostmi horníci/těžební pracovníci (důlní dělníci)
Pokryvačská řemesla	minimální mzda
Elektrotechnická řemesla (montáž, elektroinstalace) - západ - východ vč. Berlína	minimální mzda dle KSVS minimální mzda dle KSVS
Malířská a lakýrnická řemesla - západ - východ	nevyučení zaměstnanci vyučení s výučním listem nevyučení zaměstnanci

leden 2011 EUR/hod.	budoucí vývoj od ... EUR/hod.
8,24	
10,90 12,95 12,75 9,50	od 07/2011 11,00 13,00 12,85 9,75
12,41 11,17	
10,80	od 01/2012 11,00
od 01/2012 9,70 8,40	9,80 8,65
9,50 11,50 9,50	od 07/2011 9,75 11,75 9,75

Odvětví	mzdová skupina/třída
<p>Úklid a čištění budov</p> <ul style="list-style-type: none"> - západ vč. Berlína - východ 	<p>vnitřní a údržbové čisticí a úklidové práce čištění skleněných ploch a fasád</p> <p>vnitřní a údržbové čisticí a úklidové práce čištění skleněných ploch a fasád</p>
<p>Sociální péče</p> <ul style="list-style-type: none"> - západ vč. Berlína - východ 	
<p>Prádelní služby pro zákazníky provozující objekty</p> <ul style="list-style-type: none"> - západ - východ vč. Berlína 	<p>minimální mzda</p> <p>minimální mzda</p>
<p>Služby přepravy a zpracování peněz (hotovosti) a cenin</p> <ul style="list-style-type: none"> - východ vč. Berlína - západ 	<p>přeprava peněz (hotovosti) a cenin</p> <p>zpracování hotovosti</p> <p>přeprava peněz (hotovosti) a cenin</p> <p>zpracování hotovosti</p>
<p>Bezpečnostní služby a ostraha</p> <ul style="list-style-type: none"> - východ vč. Berlína - západ 	<p>minimální mzda</p>

leden 2011 EUR/hod.	budoucí vývoj od ... EUR/hod.
8,55	
11,33	
7,00	
8,88	
8,50	od 01/2012
7,50	8,75
	7,75
7,65	od 04/2011
6,50	7,80
	6,75
8,20	od 01/2012
7,50	9,10
	7,90
9,50–13,50*	10,00–13,75*
8,00–11,00*	8,50–11,25*
6,53	ab 03/2012
6,53–8,46*	7,00
	7,00–8,60*

* závisle na spolkové zemi

5. Jaké další příplatky, resp. platby jsou běžné?

Pokud je vzdálenost pracoviště během vyslání zaměstnance podstatně větší než vzdálenost původního pracoviště a od zaměstnance nelze spravedlivě požadovat, aby do zaměstnání dojížděl, měl by zaměstnavatel hradit náklady na dojíždění do práce na tomto místě a zpět. Dále je obvyklé, že zaměstnavatel hradí náklady na ubytování zaměstnanců během jejich vyslání.

6. Kolik hodin musím maximálně pracovat?

Pracovní doba vyslaného zaměstnance se řídí ustanoveními pracovní smlouvy, přičemž nesmí být překročeny přípustné meze pracovní doby platné na území Německa, jejichž účelem je chránit zdraví zaměstnanců. Délka denní pracovní doby činí v Německu zásadně 8 hodin za pracovní den, což odpovídá týdenní pracovní době v délce 40 hodin. Denní pracovní doba však může být prodloužena na 10 hodin, pokud ve vyrovnávacím období šesti měsíců průměrná délka denní pracovní doby nepřekročí 8 hodin. Pokud v daném odvětví platí KSVS se závazností rozšířenou na další zaměstnavatele, kterou se stanoví jiný přípustný rámec pracovní doby, platí takto stanovený rámec pracovní doby rovněž pro vyslané zaměstnance.

7. Na které přestávky mám nárok?

Nejpozději po šesti (6) hodinách nepřetržité práce musí být zaměstnancům poskytnuta přestávka v práci. Zásadně platí, že při denní pracovní době v rozmezí od 6 do 9 hodin mají zaměstnanci nárok na přestávku v práci v trvání 30 minut denně, při denní pracovní době delší než 9 hodin tento nárok činí 45 minut. Tato přestávka v práci může být rozdělena, ale každá její část musí činit nejméně 15 minut a jednotlivé přestávky musí být stanoveny nejpozději na začátku příslušné denní pracovní doby. Přestávky v práci se nezapočítávají do pracovní doby.

8. Jak to vypadá s mým nárokem na dovolenou?

Zásadně platí, že vyslaní zaměstnanci mají po dobu svého vyslání nutně nárok na placenou dovolenou, a to v rozsahu platném v Německu. Tento nárok činí nejméně 24 pracovních dnů za kalendářní rok.

Vyslaným zaměstnancům však nárok na dovolenou vzniká až po 6 měsících trvání zaměstnání. Výše příspěvku (zaměstnavatele) na dovolenou se řídí podle průměrné mzdy za uplynulých 13 týdnů. Dovolená se zaměstnancům poskytuje v daném kalendářním roce, v němž mají zaměstnanci tento nárok na dovolenou i čerpat, přičemž ve zvláštních odůvodněných případech je možné přenést nárok na nevyčerpanou dovolenou na první čtvrtletí následujícího kalendářního roku.

Další nároky týkající se dovolené mohou být sjednány individuálně v pracovní smlouvě nebo v kolektivní smlouvě. Například ve stavebnictví mají zaměstnanci úhrnný nárok na 30 dnů dovolené za kalendářní rok, přičemž nárok na jeden den dovolené zaměstnanci vzniká už po odpracování 12 dnů trvání zaměstnání. Zaměstnanci navíc obdrží od zaměstnavatele dodatečný příspěvek na dovolenou, který je proplácen z fondů příslušné sociální pokladny stavebnictví (Sozialkasse der Bauwirtschaft).

Ustanovení německé legislativy upravující dovolenou platí pro vyslané zaměstnance také v případě, když by byla výměra dovolené podle právních předpisů vysílajícího státu nižší. Zaměstnanec tudíž může tento nárok na dovolenou uplatnit i ve vysílajícím státu po ukončení svého vyslání, například tehdy, když došlo k ukončení vyslání před uplynutím kalendářního roku.

Mimo to se na vyslané zaměstnance vztahují státní svátky existující v zemi, do níž byli vysláni, nezávisle na tom, zdali jsou tyto svátky uznávány i ve vysílajícím státu.

9. Jak jsem pojištěn?

Pokud vyslání netrvá déle než 24 měsíců, jsou zaměstnanci zásadně nadále pojištěni ve vysílajícím státu. Zaměstnavatel je povinen před vysláním požádat příslušnou pojišťovnu, resp. nositele pojištění o vystavení dokladu o vyslání (dřívější osvědčení, resp. formulář E 101, od 1. 5. 2010 formulář A1), který

slouží jako doklad o tom, že vyslaný zaměstnanec ve vysílajícím státu odvádí příspěvky na sociální zabezpečení, resp. že tam jsou za něj odváděny. Díky osvědčení prostřednictvím formuláře A1 (resp. dřívějšího formuláře E 101, přičemž toto osvědčení je nadále platné až do uplynutí jeho platnosti) se na vyslaného zaměstnance nevztahuje povinnost účastnit se německého sociálního pojištění, přičemž ale zároveň nemůže uplatnit nárok na dávky německého sociálního pojištění (důchod, podpora v nezaměstnanosti atd.).

Dále je pro zaměstnance nezbytně nutné, aby měli evropský průkaz zdravotního pojištění. Tuto kartu pojištěnci obdrží od své zdravotní pojišťovny ve vysílajícím státu. Průkaz pojištěnce v podobě karty opravňuje pojištěné zaměstnance k čerpání zdravotní péče v cílovém členském státu, na jehož území byli vysláni.

10. Co se stane, když se utrpím pracovní úraz nebo když onemocním?

V případě úrazu nebo nemoci mají vyslaní zaměstnanci nárok na stejnou zdravotní péči včetně léků a zdravotních pomůcek, na kterou by měli v jejich situaci nárok i tuzemští zaměstnanci. Jedinou podmínkou je, že musí mít evropský průkaz zdravotního pojištění (viz bod 9).

Náhrada mzdy v případě nemoci se ale řídí legislativou vysílajícího státu. Totéž platí i pro nemocenské a pro peněžité dávky v případech pracovních úrazů a nemocí z povolání, tj. dávky nahrazující mzdu ušlou z důvodu pracovního úrazu anebo nemoci (z povolání). Tyto dávky se řídí vždy právem státu, v němž je vyslaný pracovník pojištěn.

11. Jak budou pojištěni moji rodinní příslušníci, pokud je vezmu s sebou?

Pokud rodinní příslušníci, kteří zaměstnance doprovázejí, nejsou sami výdělečně činní a ve vysílajícím státu se na ně vztahuje připojištění rodinných příslušníků, mají nárok na stejnou péči jako vyslaný zaměstnanec.

12. Co se stane, když otěhotním?

V případě, že zaměstnankyně vyslaná na území Německa otěhotní, vztahují se na ni německé ochranné předpisy, zejména ustanovení německého zákona na ochranu pracujících matek (Mutterschutzgesetz). Těhotné ženy mají podle německé legislativy právo na zvláštní ochranu. Vztahuje se to mj. na:

- ochranu před výpovědí,
- ochranu před fyzickým přetížením,
- zákaz práce v noci,
- lékařem nařízenou možnost omezení objemu práce až po uvolnění ze zaměstnání.

Vyslané těhotné zaměstnankyně mají v Německu nárok na zdravotní péči. Peněžité pomoci v mateřství, rodičovský příspěvek a další finanční dávky se řídí právem toho státu, v němž je těhotná zaměstnankyně pojištěna, tj. zpravidla právem vysílajícího státu.

Jakmile se zaměstnankyně doví o svém těhotenství, měla by tuto skutečnost sdělit svému zaměstnavateli. Nelze ji k tomu nutit, ale v opačném případě by se tím vzdala ochrany, na níž má nárok.

13. Jakým způsobem dojde k ukončení vyslání?

Pro ukončení vyslání přicházejí v potaz zejména tyto důvody:

- uplynutí předpokládané doby trvání,
- ukončení předpokládaného projektu,
- odvolání se na smluvně sjednané právo zaměstnavatele stáhnout své zaměstnance,
- výpověď.

14. Co se stane, když dostanu nebo když dám výpověď?

Právní předpisy platné v případě výpovědi se řídí uplatnitelným právem, tj. právem obvyklého místa výkonu práce (detaily viz bod 2). V případě klasického vyslání ochranu před výpovědí zpravidla upravuje legislativa vysílajícího státu. Znamená to, že například pro polské zaměstnance vyslané na území Německa platí polské výpovědní doby na základě polské legislativy upravující ochranu před výpovědí, zatímco pro české zaměstnance platí české pracovní právo apod.

Pokud se však obvyklé místo výkonu práce zaměstnance nachází na území Německa, protože tento zaměstnanec byl svým polským, českým nebo jiným zaměstnavatelem zaměstnán pouze na dobu trvání jeho vyslání, je potřeba prostřednictvím porovnání obou dvou právních řádů zjistit, který z nich zajišťuje pro zaměstnance lepší postavení.

Pokud toto kritérium splňuje německá legislativa, uplatní se v daném případě německé právo, a ne příslušná česká nebo polská legislativa upravující ochranu před výpovědí.

Specifická ustanovení platí ohledně nákladů, které mohou vzniknout z důvodu předčasného ukončení vyslání. Pokud dá výpověď zaměstnanec a pokud je zároveň ve smlouvě o jeho vyslání upravena možnost vymáhání nákladů při předčasném ukončení vyslání, může výše částky, kterou je zaměstnanec popř. povinen uhradit, činit nanejvýš jednu měsíční mzdu. Nese-li odpovědnost za předčasné ukončení vyslání zaměstnavatel, hradí také náklady spojené se stažením zaměstnanců.

15. Kde budu platit daně?

Neexistuje jednotná právní úprava, platná pro všechny zaměstnance vyslané na území SRN z jiných států EU. Mezi Německem a jednotlivými členskými státy EU ale existují dvoustranné smlouvy, jejichž účelem je zabránit dvojímu zdanění a podle nichž jsou daně odváděny buďto v zemi bydliště zaměstnance, nebo v místě výkonu práce během jeho vyslání. Bližší údaje Vám může poskytnout příslušné poradenské pracoviště (viz dále).

16. Kdo zastupuje mé zájmy? Kde mohu získat poradenství?

Podle článku 5 směrnice EU o vysílání pracovníků je úkolem členských států zajistit, aby pracovníkům/zaměstnancům a/nebo jejich zástupcům byly k dispozici vhodné postupy pro plnění povinností stanovených touto směrnicí.

Další informace Vám poskytne Německá konfederace odborových svazů DGB a její členské odborové svazy v Berlíně, Braniborsku a v Sasku, ale také v Berlíně zřízené Poradenské pracoviště pro vyslané pracovníky/zaměstnance a přeshraniční partnerství EURES-TriRegio s působností pro trh práce v severočesko-sasko-dolnoslezském trojzemí.

Poradenská kancelář pro vyslané zaměstnance Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte

Bettina Wagner, Dr. Marta Böning

DGB-Haus

Keithstraße 1–3

10787 Berlin

Telefon: +49 (0) 30 21240-145

Fax: +49 (0) 30 21240-116

Místnost: 214

E-Mail: beratung-eu@dgb.de

Internet: <http://postedwork.dgb.de>

Arbeit und Leben e.V.

Landesarbeitsgemeinschaft Berlin

Občanské sdružení „Arbeit und Leben e.V.“ („Práce a život“)

Zemské pracovní sdružení Berlín

Přeshraniční partnerství EURES-TriRegio Grenzüberschreitende Arbeitsmarktpartner- schaft EURES-TriRegio

Koordinátor: Sebastian Klähn

Schützenplatz 14

01067 Dresden

Telefon: +49 (0) 351 86 33 116

Fax: +49 (0) 351 86 33 158

E-Mail: sebastian.klaehn@dgb.de

TriRegio

Sachsen

Dolny Śląsk

Severní Čechy

Internetová stránka partnerství EURES-TriRegio s informacemi o pracovním právu, sociálním zabezpečení a s kontaktními údaji organizací a osob poskytujících informace a poradenství pro přeshraniční pracovníky: www.eures-triregio.eu

V severočesko-sasko-dolnoslezském trojzemí v současnosti působí celkem 16 poradkyň a poradců EURES, včetně jednoho odborového poradce EURES zaměstnaného u polského odborového svazu Solidarita – NSZZ „Solidarność“.



NSZZ „Solidarność“

Waldemar Lisowski, poradce EURES

ul. 1. Maja 25, 58-500 Jelenia Góra

Telefon: +48 75 64 15 919; E-Mail: soljg@solidarnosc.org.pl



Region DGB Východní Sasko

Matthias Klemm

Dr.-Maria-Grollmuß-Straße 1, 02625 Bautzen

Telefon: +49 (0) 35 91 420 42; E-Mail: matthias.klemm@dgb.de

Odborové svazy

Odborové svazy v severočesko-sasko-dolnoslezském trojzemí

ČMKOS

nám. W. Churchilla 2, 113 59 Praha 3

Telefon: +42 0 23446 1111

E-Mail: info@cmkos.cz

www.cmkos.cz



NSZZ „Solidarność“

Region Jeleniogórski

ul. 1. Maja 25, 58-500 Jelenia Góra

Telefon: +48 756415910

E-Mail: soljg@solidarnosc.org.pl

www.soljg.eu



DGB

Bezirk Sachsen (Obvod DGB Sasko)

Schützenplatz 14, 01067 Dresden

www.sachsen.dgb.de

Členské odborové svazy Německého svazu odborů DGB, působící na území Saska:



OS stavebnictví, zemědělství a životního prostředí

Obvodní sdružení Drážďany

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt

Bezirksverband Dresden

Ritzenbergstraße 3, 01067 Dresden

Telefon: (0351) 485 04 - 0

Fax: (0351) 485 04 - 20

www.igbau.de



OS hornictví, chemie a energetiky

Zemský obvod Severovýchod

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

Landesbezirk Nordost

Inselstraße 6, 10179 Berlin

Telefon: (030) 278 71 33-0

Fax: (030) 278 71 33-44

www.igbce.de



OS výchovy a vědy

Zemské sdružení Sasko

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Landesverband Sachsen

Nonnenstraße 58 ,04229 Leipzig

Telefon: (0341) 49 47-412 oder -404

Fax: (0341) 49 47-406

www.gew.de, www.gew-sachsen.de



OS pracovníků v kovoprůmyslu

Obvod Berlín–Braniborsko-Sasko

Industriegewerkschaft Metall

Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen

Alte Jakobstraße 148/155, 10969 Berlin

Telefon: (030) 25 37 50-12 oder -0

Fax: (030) 25 37 50 25

www.igmetall.de, www.igmetall-bbs.de



OS pracovníků v potravinářském průmyslu a gastronomii

Zemský obvod Východ

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

Landesbezirk Ost

Gotzkowskystraße 8, 10555 Berlin

Telefon: (030) 3 99 91 50

Fax: (030) 3 91 20 30

www.ngg.net



OS policie

Zemský obvod Sasko

Gewerkschaft der Polizei

Landesbezirk Sachsen

Sachsenallee 16, 01723 Kesselsdorf

Tel.: (035204) 6 87 11

Fax: (035204) 6 87 50

www.gdp.de, www.gdp-sachsen.de

OS železnic a dopravy

Servisní kancelář Drážďany

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft

Servicebüro Dresden

Budapester Straße 31, 01069 Dresden

Tel.: (0351) 877 73 11

Fax: (0351) 877 73 20

www.transnet.org



Sdružený OS služeb ver.di

Zemský obvod Sasko, Sasko-Anhaltsko, Durynsko

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

Landesbezirk Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

Karl-Liebknecht-Str. 30-32, 04107 Leipzig

Tel.: (0341) 529 01 - 100

Fax: (0341) 529 01 - 500

www.sat.verdi.de

Odborové svazy v Berlíně a v Braniborsku



DGB

Bezirk Berlin-Brandenburg

(Obvod DGB Berlín-Braniborsko)

Keithstraße 1–3, 10787 Berlin

www.berlin-brandenburg.dgb.de

Členské odborové svazy působící na území spolkových zemí Berlín a Braniborsko



OS stavebnictví, zemědělství a životního prostředí

Region Berlín-Braniborsko

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt

Region Berlin-Brandenburg

Keithstraße 1–3, 10787 Berlin

Telefon: (030) 206 20-661

Fax: (030) 206 20-666

Obvodní sdružení Berlín

Bezirksverband Berlin

Keithstraße 1–3, 10787 Berlin

Telefon: (030) 206 20-60

Fax: (030) 206 20-666

www.igbau.de

Další informace pro zaměstnance ve stavebnictví jsou k dispozici v různých jazycích na adrese tzv. sociální pokladny stavebního hospodářství: www.soka-bau.de



OS pracovníků v kovoprůmyslu
Obvod Berlín–Braniborsko-Sasko
Industriegewerkschaft Metall

Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen

Alte Jakobstraße 149, 10969 Berlin

Telefon: (030) 25 37 50-0

Fax: (030) 25 37 50-25/60

www.igmetall-bbs.de

Kancelář Berlín

Verwaltungsstelle Berlin

Alte Jakobstraße 149, 10969 Berlin

Telefon: (030) 25 37 50-0

Fax: (030) 25 37 50-200

www.berlin.igmetall.de



OS výchovy a vědy

Zemské sdružení Berlín

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Landesverband Berlin

Ahornstraße 5, 10787 Berlin

Telefon: (030) 21 99 93-0

Fax: (030) 21 99 93-50

www.gew-berlin.de

Zemské sdružení Braniborsko

Landesverband Brandenburg

Alleestraße 6A, 14469 Potsdam

Telefon: (0331) 27 184-0

Fax: (0331) 27 184-30

www.gew-brandenburg.de



OS pracovníků v potravinářském průmyslu a gastronomii

Zemský obvod Východ

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

Landesbezirk Ost

Gotzkowskystraße 8, 10555 Berlin

Telefon: (030) 39 99 15-0

Fax: (030) 3 91 20 30

Region Berlín/Postupim

Region Berlin/Potsdam

Gotzkowskystraße 8, 10555 Berlin

Telefon: (030) 39 99 15-0

Fax: (030) 39 99 15-32

www.ngg-ost.de

OS železnic a dopravy

Servisní kancelář Severovýchod

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft

Servicebüro Nord-Ost

Revaler Straße 100, 10243 Berlin

Telefon: (030) 42 43 91-0

Fax: (030) 42 43 91-40

E-Mail: sb-nord-ost@evg-online.org

www.evg-online.org



OS policie

Zemský obvod Berlín

Gewerkschaft der Polizei

Landesbezirk Berlin

Kurfürstenstraße 112, 10787 Berlin

Telefon: (030) 21 00 04-0

Fax: (030) 21 00 04-29

Zemský obvod Braniborsko

Landesbezirk Brandenburg

Rudolf-Breitscheid-Straße 64, 14482 Potsdam

Telefon: (0331) 747 32-0

Fax: (0331) 747 32-99

www.gdp-berlin.de



OS hornictví, chemie a energetiky

Zemský obvod Severovýchod

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

Landesbezirk Nordost

Inselstraße 6, 10179 Berlin

Telefon: (030) 278 71 33-0

Fax: (030) 278 71 33-44

www.igbce.de



Sdružený OS služeb ver.di

Zemský obvod Berlín-Braniborsko

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

Landesbezirk Berlin-Brandenburg

Köpenicker Straße 30, 10179 Berlin

Telefon: (030) 88 66-6

Fax: (030) 88 66-4999

E-Mail: lbz.bb@verdi.de

<http://bb.verdi.de/>

