

Německo otvírá svůj pracovní trh

*Autoři: Lucie Rytířová, Mazars s. r. o., Praha & Dr. Michael Schley, Marccus Partners, Düsseldorf
Zdroj: www.mazars.cz, publikováno v časopise Plus I/2011*

1. května 2011 otevře Německo svůj pracovní trh i pro české pracovníky a firmy. Pro pracovníky to konkrétně znamená, že pro svou činnost v Německu již nebudou potřebovat povolení. Firmy zase nebudou omezeny ročními kontingenty vyslaných zaměstnanců a agentury práce budou moci do Německa pronajímat i české pracovní síly. Kdo bude chtít využít těchto nových výhod, musí znát pravidla, kterými se německý pracovní trh řídí.

Otevření německého trhu práce

Základní svobody volného pohybu pracovníků a služeb jsou v některých členských státech EU, mezi něž patří i Německo, pro občany zemí přistoupivších 1. května 2004 stále omezeny. Umožňují to přechodná ustanovení přístupových smluv, jejichž účinnost vyprší 30. dubna 2011. Kvůli těmto omezením potřebují například čeští občané, kteří chtějí v Německu pracovat, pracovní povolení od Spolkové agentury práce. Pronájem pracovní síly do Německa je zase ztížen tím, že pronajímaní zaměstnanci z nových členských států nemohou v Německu získat pracovní povolení. Čeští pronajímatelé tak mohou zatím v Německu pronajímat jediné občany z původních členských států. Přechodná ustanovení postihují i některé sektory služeb (zejména stavebnictví), u nichž je omezeno vysílání českých zaměstnanců do Německa v rámci smluv o dílo nebo o poskytování služeb. Tyto překážky padnou 1. května 2011. Volný přístup na německý pracovní trh však neznamena, že nebude nutné dodržovat jeho striktní pravidla. S nimi se musí čeští podnikatelé a pracovníci, kteří budou o činnost v Německu usilovat, velmi dobře seznámit.

Pronájem pracovní síly

V Česku i v Německu se rozlišuje mezi pronájmem pracovní síly a vysláním. Při pronájmu pracovní síly přenechává zaměstnavatel (pronajímatel) třetí osobě (nájemci) pracovníky, které nájemce využije podle svých pracovních potřeb ve svých prostorách. Pronajati pracovníci se přitom řídí pokyny nájemce. Při vyslání naopak zaměstnanci, které poskytovatel služeb nebo zhotovitel díla vyšle k zákazníkovi, zůstávají začleněni do organizace poskytovatele služeb nebo zhotovitele díla a podléhají jeho pokynům.

Pro pronájem pracovních sil do Německa, na rozdíl od vyslání v rámci smlouvy o dílo nebo o poskytnutí služeb, musí mít firmy povolení. Česká firma, která by chtěla do Německa pronajmout své pracovníky, tak bude muset získat povolení u saského regionálního ředitelství Spolkové agentury práce, která je místně příslušná pro Českou republiku. Pronájem pracovníků bez tohoto povolení by byl nejen přestupkem, za nějž hrozí pokuta až 25 tisíc eur, ale mohl by vést také k neplatnosti smlouvy uzavřené mezi pronajímatelem a nájemcem. Kromě toho zákon chápe vztah mezi nájemcem a pronajatým jako běžný pracovní vztah.

Čeští pronajímatelé budou muset při pronájmu pracovní síly respektovat také tzv. equal-pay-princip. Podle něj musí být pronajati pracovníci zaměstnáni za stejných podmínek jako zaměstnanci nájemce. Od tohoto principu se může pronajímatel odchýlit pouze tím, že se smluvně zaváže respektovat určitou kolektivní smlouvu. Podle současné právní úpravy to může být i česká kolektivní smlouva, v níž může být stanovena nižší minimální hodinová sazba. V

současnosti jsou proto politické tlaky na to, aby u sezónních prací platila od 1. května 2011 jednotná minimální mzda, kterou by musely dodržovat i zahraniční agentury práce. Po 1. květnu 2011 zůstane i nadále zakázán pronájem pracovních sil ve stavebnictví, z tohoto zákazu nicméně existují výjimky.

Vyslání

Při vyslání pracovníků do Německa bude nutné respektovat především německý zákon o vysílání pracovníků. V souvislosti s ním musí být dodržena některá ustanovení o minimálních pracovních podmínkách, například pravidla bezpečnosti na pracovišti. Kromě toho je třeba respektovat kolektivní smlouvy, a to u všech pracovních vztahů spadajících do jejich působnosti, pokud je daná kolektivní smlouva všeobecně závazná nebo byla zvláštním právním nařízením rozšířena její působnost. Toto pravidlo se v současné době týká celkem osmi oborů, mezi něž patří například stavebnictví nebo odpadové hospodářství. Kolektivní smlouvy přitom obsahují mimo jiné minimální mzdové sazby, včetně sazeb za přesčasy, a minimální standardy týkající se dovolené. Další povinností je ohlásit začátek činnosti v Německu u příslušných úřadů německé celní správy. Kromě toho musí být na pracovišti vedeny a po určitou dobu uchovávány také doklady prokazující dodržování pracovních podmínek a minimálních mzdových sazeb, dokumenty pro účely sociálního pojištění a podobně.

Za porušení uvedených pravidel mohou být uloženy vysoké pokuty a firmě může být zakázána účast na veřejných zakázkách v Německu. Rizika hrozí i německým odběratelům: mohou ručit za dodržení povinností českým poskytovatelem služeb, především minimálních mezd.