

**SOLIDARNOSC**

**ČMKOS**

**DGB**



## **Informace pro přeshraniční pracovníky**

**v česko-německo-polském pohraničí**

**2011/2012**

**VIADRINA**  
Výzkumný ústav pro zemědělství  
a lesnictví  
Výzkumný ústav pro zemědělství a lesnictví

IGR  
MRZ  
MEROR



Elbe-Neiße  
Łaba-Nysa  
Labe-Nisa

**FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG**

IGR  
MRZ  
MEROR



Elbe-Neiße  
Łaba-Nysa  
Labe-Nisa

[www.igr-elbe-neisse.org](http://www.igr-elbe-neisse.org)  
[www.meror-labe-nisa.org](http://www.meror-labe-nisa.org)  
[www.mrz-laba-nysa.org](http://www.mrz-laba-nysa.org)



[www.igr-viadrina.org](http://www.igr-viadrina.org)

**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: říjen 2011.

**Poznámka:** V zájmu lepší čitelnosti a srozumitelnosti se na některých místech textu pro označení osob používá pouze forma mužského rodu. Toto označení osob však výslovně zahrnuje také ženy v příslušné funkci.

#### **Tiráž:**

Vydavatel: DGB Bezirk Sachsen  
Schützenplatz 14, 01067 Dresden  
anna.bernstorf@dgb.de

Redakční úprava: Anna Bernstorf  
Překlad: Robert Slováček  
Michał Scheuer

Grafická úprava: Anne Wolf

Stav: říjen 2011



*Toto aktualizované znění brožury bylo publikováno  
s podporou Nadace Friedricha Eberta.*



*První vydání této brožury bylo financováno  
z prostředků Evropské unie v rámci EURES.*

## Obsah

Místo výkonu práce			
Téma	strana	strana	strana
<b>Pracovní právo</b>			
<b>Pracovní smlouva</b>			
– Součástí, mzdy a platy, minimální mzda, zkušební doba, poměry na dobu určitou	4	12	18
<b>Pracovní doba</b>			
– Počet hodin, přestávky, kratší pracovní doba	6	13	20
<b>Nemoc</b>			
– Náhrada mzdy nebo platu	6	13	20
<b>Dovolená</b>			
– Nárok na dovolenou, náhrada mzdy za dovolenou	7	14	21
<b>Výpověď</b>			
– Ochrana před výpovědí, výpovědní doby, odškodnění	7	14	22
<b>Matky a rodiče</b>			
– Ochrana matek a mateřská dovolená, rodičovská dovolená, příspěvek v mateřství	9	16	26
<b>Zastupování zájmů zaměstnanců</b>			
– Rady zaměstnanců, odborové organizace a svazy	10	17	27
<b>Sociální zabezpečení</b>			
<b>Pojištění pro případ nezaměstnanosti</b>			
– Pojistné, dávky	31	31	31
<b>Rodinné dávky</b>			
– Přídavek na dítě, rodičovský příspěvek	32	34	34
<b>Zdravotní a nemocenské pojištění</b>			
– Věcné dávky, peněžité dávky, regulační poplatky, pojištění pro případ dlouhodobé péče a příspěvek na péči	35 a 36	35 a 40	35 a 42
<b>Důchodové pojištění</b>			
– Nárok na důchod, věkové hranice, druhy důchodů, výpočet důchodů	46	48	50
<b>Úrazové pojištění zaměstnanců</b>			
– Rozsah pojištění, věcné dávky, peněžité dávky	53	56	58
<b>Kontakty</b>			
– odborové svazy, poradenské kanceláře	60	60	60

## Pracovní právo

### Kdo je přeshraničním pracovníkem?

Přeshraniční pracovník je osoba zaměstnaná nebo samostatně výdělečně činná v jiném členském státě, než je stát bydliště, do něhož se zpravidla vrací denně nebo alespoň jednou týdně (nařízení (ES) č. 883/2004). Další text se bude věnovat jen zaměstnaným osobám, nikoliv OSVČ. Upozornění: Kromě této definice přeshraničních pracovníků obsahují některé dvoustranné smlouvy o zamezení dvojímu zdanění také daňové definice tohoto pojmu, resp. ustanovení o výjimkách, podle nichž se na přeshraniční pracovníky vztahuje daňová povinnost v zemi bydliště. Dvoustranné smlouvy o zamezení dvojímu zdanění mezi Německem, Českou republikou a Polskem tato zvláštní ustanovení neobsahují.

### Které pracovní právo pro mě platí?

Pro přeshraniční pracovníky (pendlery) zásadně platí pracovní právo země výkonu práce. Na svém pracovišti mají stejná práva a stejné povinnosti jako tuzemští zaměstnanci.

**Upozornění:** *Dle nařízení (ES) č. 593/2008 mohou smluvní strany dohodnout, že bude platit jiné pracovní právo, než je právo země výkonu práce. I v tomto případě musí být dodržovány kogentní právní normy (např. předpisy o minimální mzdě nebo o BOZP apod.) země výkonu práce.*

## Pracovní právo v Německu

### Co by měla obsahovat pracovní smlouva?

Základem pracovního poměru je pracovní smlouva. Zaměstnavatel je povinen vyhotovit písemný zápis všech podstatných smluvních podmínek nejpozději do jednoho měsíce od sjednaného začátku pracovního poměru, podepsat ho a doručit ho zaměstnanci. Tento zápis musí obsahovat přinejmenším:

- jména (resp. názvy) a adresy smluvních stran,
- den nástupu do zaměstnání (datum vzniku pracovního poměru),
- u pracovních poměrů na dobu určitou: předpokládanou délku trvání pracovního poměru,
- místo výkonu práce nebo, pokud zaměstnanec nemá vykonávat práci jen na jednom určitém místě, odkaz na skutečnost, že zaměstnanec může být pověřen výkonem práce na různých místech,
- stručnou charakteristiku nebo popis práce, resp. činnosti, kterou má zaměstnanec vykonávat,
- složení a výši výdělků včetně příplatků, přídaveků, prémie, zvláštních plateb a ostatních složek odměny za práci, a jejich splatnost,
- sjednanou pracovní dobu,
- délku trvání roční dovolené na zotavenou,
- lhůty pro vypovězení pracovního poměru,
- obecně formulovaný odkaz na kolektivní smlouvy, podnikové nebo služební dohody, které se na daný pracovní poměr vztahují a uplatňují.

### Jak je upravena výše mzdy nebo platu?

Výši mzdy nebo platu upravují kolektivní smlouvy nebo se sjednává individuálně se zaměstnavatelem. Platí to také pro mimořádné platby, jako je např. 13. měsíční mzda nebo plat. V Německu neexistuje zákonná minimální mzda, platná na území celé republiky.



Německá konfederace odborových svazů DGB požaduje zavedení zákonné minimální mzdy ve výši 8,50 € a zahrnutí všech hospodářských odvětví do tzv. zákona o vysílání zaměstnanců (AEntG – zákon o nutných pracovních podmínkách při přeshraničním poskytování služeb). Pro určité činnosti už platí specifické odvětvové minimální mzdy. K 1. říjnu 2011 byly na území Německa v platnosti a účinnosti tyto minimální mzdy (strana 6).

Je-li mzda zaměstnance vyplácena pravidelně, je zaměstnavatel povinen vydat mu písemný doklad obsahující údaje o částce mzdy (vč. jednotlivých složek mzdy) a o provedených sračkách.

### **Existuje zkušební doba?**

Zkušební doba může trvat nejdéle 6 měsíců od vzniku pracovního poměru. Ve zkušební době platí zákonná výpovědní doba v trvání 2 týdnů, pokud nebyla smluvně sjednána jiná výpovědní doba. Pro učně platí, že zkušební doba trvá nejméně 1 měsíc a nejdéle 4 měsíce. Pracovní poměry uzavřené za účelem odborného vzdělávání (tzv. učňovské smlouvy) lze ve zkušební době vypovědět i okamžitě.

### **Je možné sjednat pracovní smlouvu na dobu určitou?**

Omezení doby trvání pracovního poměru na dobu určitou je přípustné, pokud pro to existuje opodstatněný věcný důvod. O opodstatněný věcný důvod se jedná zejména tehdy, když:

- v podniku existuje pouze přechodná potřeba pracovního výkonu,
- je pracovní poměr na dobu určitou sjednán v návaznosti na ukončené odborné vzdělání nebo studium, aby se tím ulehčil přechod absolventa do návazného zaměstnaneckého poměru,
- je zaměstnanec zaměstnán z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance,
- zvláštní povaha vykonávané práce odůvodňuje pracovní poměr na dobu určitou,
- pracovní poměr na dobu určitou slouží ke zkoušce,
- osobní důvody na straně zaměstnance odůvodňují pracovní poměr na dobu určitou,
- je zaměstnanec odměňován z rozpočtových prostředků, které jsou z hlediska rozpočtového práva určeny na zaměstnání na dobu určitou, a zaměstnanec je adekvátně zaměstnán, nebo
- důvod pro uzavření pracovního poměru na dobu určitou se zakládá na soudním narovnání.

Omezení doby trvání pracovního poměru na dobu určitou bez opodstatněného věcného důvodu je přípustné nanejvýš na dobu 2 let. V rámci této úhrnné doby je možné prodloužit pracovní poměr na dobu určitou nanejvýš třikrát. Omezení doby trvání pracovního poměru na dobu určitou není přípustné, pokud mezi zaměstnancem a týmž zaměstnavatelem už dříve existoval pracovní poměr na dobu určitou nebo neurčitou. Maximální úhrnnou dobu a počet prodloužení pracovních poměrů na dobu určitou lze stanovit také kolektivní smlouvou. V oblasti platnosti a účinnosti takovéto kolektivní smlouvy mohou zaměstnanci, kteří nejsou vázáni touto kolektivní smlouvou, sjednat uplatňování této smlouvy.

### **Jaká je délka pracovní doby?**

Délka denní pracovní doby je zásadně stanovena na 8 hodin (což odpovídá 40 hodinám týdně), avšak může být prodloužena až na 10 hodin, pokud ve vyrovnávacím období 6 měsíců nebude překročena průměrná denní pracovní doba v trvání 8 hodin. V kolektivní smlouvě lze sjednat kratší pracovní dobu.



**Minimální mzdy stanovené podle zákona o vysílání pracovníků a zákona o dočasném přidělování zaměstnanců na základě sjednaných KSVS**

<b>Minimální mzdy</b>	<b>říjen 2011</b> €/hod.	<b>budoucí vývoj</b> od ...: €/hod.
<b>Odpadové hospodářství</b>		
- minimální mzda	8,33	
<b>Stavebnictví (hlavní stav. výr.)</b>		
- západ: stavební dělníci	11,00	od 01/2012: 11,05
- západ: odborní dělníci	13,00 (Berlín 12,85)	13,40 (Berlín 13,25)
- východ: stavební dělníci	9,75	10,00
<b>Speciální hornické práce</b>		
- min. mzda II (horníci/odborní dělníci se zvláštními znalostmi)	12,81	
- min. mzda I (horníci/důlní dělníci)	11,53	
<b>Další odborné vzdělávání</b>		
- západ vč. Berlína: administrativní pracovníci	10,71*	
- západ vč. Berlína: pedagogičtí pracovníci	12,28*	
- východ: administrativní pracovníci	9,53*	
- východ: pedagogičtí pracovníci	10,93*	
- západ/východ: ostatní zaměstnanci	7,60*	
<b>Pokrývačská řemesla</b>		
- minimální mzda	10,80	od 01/2012: 11,00
<b>Elektrotechnická řemesla (montáž)</b>		
- západ (min. mzda dle KSVS)	9,70	od 01/2012: 9,80
- východ vč. Berlína (min. mzda dle KSVS)	8,40	od 01/2012: 8,65
<b>Úklid a čištění budov</b>		
- západ vč. Berlína: vnitřní a údržbové čistící a úklidové práce	8,55	od 01/2012: 8,82
- západ vč. Berlína: čištění skleněných ploch a fasád	11,33	11,33
- východ: vnitřní a údržbové čistící a úklidové práce	7,00	7,33
- východ: čištění skleněných ploch a fasád	8,88	8,88
<b>Lešenařské práce</b>		
- minimální mzda		od 11/2011: 9,50*
<b>Malířské a lakýrnické práce</b>		
- západ: nevyučení zaměstnanci	9,75	
- západ: vyučení s výučním listem	11,75	
- východ: nevyučení zaměstnanci	9,75	
<b>Sociální péče</b>		
- západ vč. Berlína	8,50	od 01/2012: 8,75
- východ	7,50	7,75
<b>Kamenické a kamenosochařské práce</b>		
- západ vč. Berlína	11,00	
- východ	9,75	



## Prádelní služby pro zákazníky

<b>provozující objekty</b> (min. mzda)		od 04/2012
- západ	7,80	8,00
- východ vč. Berlína	6,75	7,00
<hr/>		
<b>Bezpečnostní služby a ostraha</b> (minimální mzda)		od 03/2012
- západ	6,53–8,60**	7,00–8,75**
- východ vč. Berlína	6,53	7,00
<hr/>		
<b>Agenturní zaměstnávání</b>	od 01/2012	od 11/2012
- západ vč. Berlína	7,89	8,19
- východ	7,01	7,50

\* Závaznost zatím ještě nebyla rozšířena vyhláškou na další zaměstnavatele v odvětví.

\*\* závisle na spolkové zemi

Pramen: WSI – Tarifarchiv (archiv kolektivních smluv Hospodářského a sociálního ústavu (WSI) Nadace Hanse Böcklera), stav: květen 2011. Další aktuální informace k odvětvovým minimálním mzdám na adrese:

[http://www.boeckler.de/pdf/ta\\_mindestloehne\\_aentg.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/ta_mindestloehne_aentg.pdf)

Kromě celostátních KSVS s rozšířenou závazností existují také celostátní a regionální KSVS, které však jsou závazně platné pouze pro členy organizací, které jsou smluvními stranami dané kolektivní smlouvy, pokud jejich závaznost nebyla rozšířena vyhláškou i na ostatní zaměstnavatele v daném odvětví. Pro zaměstnance je tudíž daná kolektivní smlouva závazně platná pouze v tom případě, pokud je členem odborového svazu, který danou kolektivní smlouvu uzavřel, a pokud je tato kolektivní smlouva závazná i pro jeho zaměstnavatele.

Seznam KSVS aktuálně platných pro Berlín a Braniborsko najdete (v německém jazyce) na adrese:

[http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-arbeit/tarifregister/kurzuebersicht\\_berlin.pdf](http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-arbeit/tarifregister/kurzuebersicht_berlin.pdf)

[http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-arbeit/tarifregister/kurzuebersicht\\_brandenburg.pdf](http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-arbeit/tarifregister/kurzuebersicht_brandenburg.pdf)

Seznam KSVS 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](http://www.smwa.sachsen.de/de/Arbeit/Arbeits-_und_Tarifrecht/Tarifrecht_Tarifregister_des_Freistaates_Sachsen/17732.html)

## Na které přestávky mám nárok?

Při denní pracovní době v rozmezí 6 až 9 hodin mají zaměstnanci nárok na přestávku v práci v trvání 30 minut denně, při pracovní době delší než 9 hodin tento nárok činí 45 minut denně. Přestávka v práci může být rozdělena, ale každá její část musí činit nejméně 15 minut. Jednotlivé přestávky musí být stanoveny předem, tj. nejpozději na začátku denní pracovní doby. Poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.

## Jak je upravena kratší pracovní doba?

Pokud je pracovní místo vhodné pro plnou stanovenou pracovní dobu i pro kratší pracovní dobu, jsou zaměstnavatelé povinni vypsát toto místo pro obsazení v obou režimech úpravy pracovní doby.



Pokud zaměstnanec projeví přání pracovat na kratší pracovní dobu, je zaměstnavatel povinen informovat ho o příslušných pracovních místech vhodných pro kratší pracovní dobu, která mají být u zaměstnavatele obsazena. Pokud chce zaměstnanec snížit rozsah své pracovní doby, musí se se zaměstnavatelem ve shodě dohodnout na jiné úpravě pracovní doby. Zaměstnavatel je povinen vyhovět žádosti zaměstnance o kratší pracovní dobu, pokud tomu nebrání provozní důvody. Platí to však pouze pro podniky s více než 15 zaměstnanci. Výpověď pracovního poměru zaměstnavatelem z důvodu, že zaměstnanec odmítá přejít z plně stanovené pracovní doby na kratší pracovní dobu nebo naopak, je neplatná. V kolektivní smlouvě je možné sjednat i jinou úpravu ve prospěch zaměstnanců.

### **Co mi náleží v případě nemoci?**

Při dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanci náleží až po dobu 6 týdnů náhrada mzdy nebo platu ve výši plného výdělku, pokud pracovní poměr trval nejméně 4 týdny. Po uplynutí těchto 6 týdnů má zaměstnanec nárok na nemocenské od své zdravotní pojišťovny. Nárok na náhradu mzdy nebo platu se zvyšuje z důvodu téže nemoci nanejvýš o dalších 6 týdnů, když:

- před novou dočasnou pracovní neschopností nebyl zaměstnanec dočasně práce neschopný z důvodu téže nemoci po dobu nejméně 6 měsíců,
- od začátku první dočasné pracovní neschopnosti po tutéž nemoc uplynula doba nejméně 12 měsíců.

Pro pracovní úrazy a nemoci z povolání platí stejná pravidla jako pro ostatní případy onemocnění. V těchto případech obdrží zaměstnanci nemocenské (resp. úrazový příplatek od příslušného profesního sdružení, tj. nositele úrazového pojištění; viz kapitolu Sociální zabezpečení).

### **Jaký mám nárok na dovolenou?**

Nárok na dovolenou za kalendářní rok činí nejméně 24 pracovních dní vč. sobot, což odpovídá 4 týdnům (na základě některých kolektivních smluv až 6 týdnů, např. u OS kovoprůmyslu „IG Metall“). Plný nárok na dovolenou za kalendářní rok zaměstnanci vznikne poprvé po 6 měsících od vzniku pracovního poměru.

Náhrada mzdy nebo platu za dobu čerpání dovolené přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku (mzda, provize apod.) zaměstnance v období posledních 13 týdnů před nástupem na dovolenou. Náhrada mzdy za dobu čerpání dovolené se zaměstnanci vyplácí před nástupem na dovolenou.

### **Mám nárok na uvolnění ze zaměstnání za účelem ošetřování dítěte nebo jiného člena domácnosti anebo péče o ně?**

Zaměstnanci mají nárok na uvolnění ze zaměstnání, pokud jim v práci brání důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance. Důvodem může být např. onemocnění blízkých příbuzných. Náhrada mzdy nebo platu za dobu uvolnění ze zaměstnání může být sjednána v pracovní smlouvě nebo v kolektivní smlouvě. V případě onemocnění dítěte má zaměstnanec nárok na nemocenské v trvání nejdéle 10 pracovních dnů za kalendářní rok na každé dítě, u osamělého zaměstnance nejdéle 20 pracovních dnů. Nárok na nemocenské zaměstnanci vznikne na základě lékařského posudku, v němž se potvrdí nezbytnost překážky v práci na straně zaměstnance z důvodu potřebné péče o nemocné pojištěné dítě, nebo jeho ošetřování, pokud o dítě nemůže pečovat nebo ho ošetřovat nebo na něj dohlížet jiná osoba žijící v domácnosti zaměstnavatele a pokud se jedná o dítě, které ještě nedovršilo věk 12 let.





## Jak je upravena ochrana před výpovědí?

V podnicích s více než 10 zaměstnanci (bez učňů v učňovském poměru) platí pro všechny zaměstnance, jejichž pracovní poměr trvá déle než 6 měsíců, všeobecná ochrana před výpovědí. Znamená to, že výpověď daná zaměstnavatelem je sociálně odůvodněná pouze tehdy, když existují:

- důvody spočívající v osobě zaměstnance (např. závislost),
- důvody spočívající v chování zaměstnance (v těchto případech výpovědi obvykle předchází písemné upozornění na určitý nedostatek s výzvou k jeho odstranění),
- vážné provozní důvody.

Zvláštní ochrana před výpovědí, jako je např. předchozí souhlas některých orgánů nebo institucí nebo vyloučení řádné výpovědi, se vztahuje na určité skupiny zaměstnanců:

- osoby s těžkým zdravotním postižením (souhlas tzv. úřadu pro integraci),
- během těhotenství a po dobu 4 měsíců po porodu,
- v době čerpání rodičovské dovolené,
- z důvodu povolání k výkonu základní vojenské nebo civilní služby (i v zahraničí)
- Další skupiny: členové rad zaměstnanců, učni v učňovském poměru, zaměstnanci uvolnění z důvodu péče o členy domácnosti nebo blízké příbuzné, zaměstnanci uvolnění pro výkon volené (politické) veřejné funkce.

Pokud v podniku působí podniková nebo personální rada zaměstnanců, musí s ní být každá výpověď projednána.

## Jaká je délka výpovědní doby?

Pracovní poměr se zaměstnancem lze vypovědět s výpovědní dobou čtyř týdnů k 15. dni nebo ke konci kalendářního měsíce. Pro výpověď danou zaměstnavatelem platí tyto výpovědní doby závislé na délce trvání pracovního poměru:

- 2 roky: 1 měsíc
- 5 let: 2 měsíce
- 8 let: 3 měsíce
- 10 let: 4 měsíce
- 12 let: 5 měsíců
- 15 let: 6 měsíců
- 20 let: 7 měsíců

Jednotlivé výpovědní doby platí vždy ke konci kalendářního měsíce. V podnicích s méně než 20 zaměstnanci lze sjednat jiné výpovědní doby. Pokud je zaměstnanec ve zkušební době, může zaměstnavatel i zaměstnanec rozvázat pracovní poměr s výpovědní dobou 2 týdnů. V pracovní smlouvě nebo v kolektivní smlouvě je možné sjednat také delší výpovědní dobu. Pro výpověď danou zaměstnancem nesmí být sjednána delší výpovědní doba než pro výpověď danou zaměstnavatelem.

## Mimořádná (okamžitá) výpověď

Podle § 626 odst. 1 obč. zákoníku SRN lze pracovní poměr mimořádně vypovědět (tj. okamžitě zrušit) ze závažných důvodů. Závažný důvod je dán v případech výskytu skutečností, pro které by od strany dávající výpověď nebylo možno spravedlivě požadovat pokračování pracovního poměru. Možné důvody pro výpověď danou zaměstnancem: nevyplácení sjednané mzdy, porušování předpisů BOZP atd. Možné důvody pro výpověď danou zaměstnavatelem: zaměstnanec předstírá svou pracovní neschopnost, vytrvale odmítá konat práci apod. Na druhé straně existují také skutkové stavy, které jsou jako důvod výpovědi zásadně nepřijatelné, zejména důvody, které nesmí mít negativní dopady na zaměstnance (např. rasa, pohlaví, politická a odborová činnost),



a důvody, které byly straně dávající výpověď známy už dříve, resp. které by mohly mít negativní dopad na pracovní poměr nebo které spadají do oblasti podnikatelského rizika. Uvedení důvodu výpovědi je předpokladem její účinnosti pouze u pracovních poměrů uzavřených za účelem odborného vzdělávání (tzv. učňovské smlouvy), u ostatních pracovních poměrů to neplatí. U okamžité výpovědi však musí být důvody výpovědi uvedeny na žádost postiženého. Mimořádná výpověď může být dána pouze v prekluzivní lhůtě dvou týdnů a musí být v této lhůtě doručena. Mimořádné výpovědi musí zpravidla předcházet písemné napomenutí. Napomenutí je upozornění ze strany zaměstnavatele na nedostatky vztahující se k výkonu práce s pohrožením příslušnými následky (výpovědí) v případě opakovaného výskytu.

### **Jaké odškodnění mi přísluší v případě výpovědi?**

V případě právoplatné výpovědi dané zaměstnavatelem není zaměstnavatel povinen platit odstupné. Je však možné, že zaměstnavatel zaměstnancům závazně nabídne odstupné ve výši poloviny mzdy nebo platu za každý rok trvání pracovního poměru. Vystanou-li pochybnosti ohledně právoplatnosti výpovědi, může být pro zaměstnavatele výhodnější a vhodnější nabídnout zaměstnanci ve sporu o platnosti výpovědi, vedeném před pracovním soudem, narovnání, jehož obsahem je zastavení sporu ve shodě obou stran za platbu odstupného. Rozpětí možného odstupného je velmi široké, jeho výše je závislá na konkrétním případě.

### **Co mohu podniknout v případě výpovědi?**

Neplatnost výpovědi může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit podáním žaloby příslušnému německému pracovnímu soudu nejpozději ve lhůtě 3 týdnů od doručení výpovědi. U řízení před pracovním soudem nemají účastníci nárok na náhradu nákladů právního zastoupení. Členové odborů mají právo na bezplatné právní zastoupení.

### **Jak je upravena pracovníprávní ochrana pracujících matek a rodičovská dovolená?**

Těhotná zaměstnankyně musí oznámit zaměstnavateli, že je těhotná, spolu s uvedením pravděpodobného dne porodu, jakmile obdrží tuto informaci. Těhotné zaměstnankyni je možné uložit povinnost neprodleně informovat zaměstnavatele v případech oprávněného zájmu zaměstnavatele. Zaměstnankyně mají zvláštní ochranu před výpovědí v době těhotenství a po dobu 4 měsíců po porodu. Od okamžiku uplatnění nároku na rodičovskou dovolenou se na zaměstnance vztahuje ochrana před výpovědí se zárukou zachování zaměstnání.

**Pracovníprávní ochrana zaměstnaných matek (vč. mateřské dovolené):** Ochranná doba pro matky, spojená s obecným zákazem výkonu práce, začíná 6 týdnů před pravděpodobným dnem porodu a končí 8 týdnů po porodu, u žen, které porodily 2 a více dětí zároveň, a u předčasných porodů 12 týdnů po porodu; u předčasných porodů se lhůta 12 týdnů prodlužuje o tu část doby, kterou zaměstnankyně „ztratila“ před porodem. V době 6 týdnů před porodem mohou budoucí matky pracovat pouze na výslovné vlastní přání. Během ochranné doby pro matky po porodu platí úplný zákaz zaměstnávání. Těhotné a kojící zaměstnankyně nesmějí pracovat přesčas, v noční době od 20.00 do 6.00 hod. a v neděli nebo ve svátky (výjimky upravuje § 8 zákona na ochranu pracujících matek - MuSchG). Ženy, které na základě lékařského potvrzení nedosahují v prvních měsících po porodu svou plnou výkonnost, nesmějí být pověřeny výkonem práce, která by přesahovala jejich výkonnost.

**Rodičovská dovolená:** Zaměstnankyně a zaměstnanci mají nárok na rodičovskou dovolenou až do doby, kdy dítě dovrší věku 3 let, a to i tehdy, když z důvodu výše příjmů rodiny nemají nárok



na rodičovský příspěvek. Se souhlasem zaměstnavatele je možné přesunout jeden rok z této doby na období mezi třetími a osmými narozeninami dítěte. Přitom je možné pracovat v rozsahu až 30 hodin týdně; v podnicích s více než 15 zaměstnanci mají zaměstnanci nárok na kratší pracovní dobu. Rodičovskou dovolenou je potřeba oznámit zaměstnavateli s předstihem 7 týdnů. Při tom je potřeba uvést, ve kterých obdobích v rámci úhrnného dvouletého období chce zaměstnanec čerpat rodičovskou dovolenou. O rodičovskou dovolenou mohou žádat oba dva rodiče. Střídání rodičů s nárokem na rodičovskou dovolenou je možné celkem dvakrát v tomto období. Když se zaměstnanec rozhodne čerpat rodičovskou dovolenou, může mu zaměstnavatel zkrátit nárok na dovolenou za kalendářní rok o 1/12 kalendářního měsíce za každý měsíc čerpané rodičovské dovolené. V důchodovém pojištění se první tři roky dítěte započítávají jako doba výchovy dítěte (tj. náhradní doba).

**Peněžitá pomoc v mateřství:** Ženy, které se účastní zdravotního pojištění (jehož součástí je v SRN i nemocenské pojištění) a které mají v době vzniku dočasné pracovní neschopnosti nárok na nemocenské nebo které nepobírají v ochranné době 6 týdnů před předpokládaným porodem a 8 týdnů po něm mzdu ani plat, obdrží peněžitou pomoc v mateřství jako náhradu za ušlý výdělek. Peněžitá pomoc v mateřství se vyplácí ve výši průměrného čistého výdělku za uplynulé 3 vyúčtované kalendářní měsíce před začátkem ochranné doby. Celková výše příspěvku se skládá z peněžitě pomoci v mateřství vyplácené zdravotní pojišťovnou ve výši max. 13 € za kalendářní den a popř. z příspěvku zaměstnavatele k peněžitě pomoci v mateřství. Příspěvek zaměstnavatele se vyplácí v případech, když průměrný čistý výdělek zaměstnankyně byl vyšší než peněžitá pomoc v mateřství vyplácená zdravotní pojišťovnou. Jiné pojištění, jako např. uchazečky u zaměstnání pobírající dávky od agentury (úřadu) práce, obdrží peněžitou pomoc v mateřství ve výši nemocenského.

### **Kdo zastupuje zájmy zaměstnanců?**

Na podnikové úrovni zastupují zájmy zaměstnanců zpravidla volené podnikové rady zaměstnanců (u nepodnikatelských subjektů ve veřejné správě tzv. personální rady zaměstnanců). Členové rad zaměstnanců požívají ochranu na základě zákona o organizaci pracovních vztahů v podniku (BetrVG) nebo, v případě personálních rad zaměstnanců, na základě příslušného zemského zákona o personálním zastoupení zaměstnanců (PersVG). Podnikové rady zaměstnanců lze založit v podnicích s více než 5 zaměstnanci. Rady zaměstnanců zastupují zájmy zaměstnanců ve vztahu vůči zaměstnavateli v personálních a sociálních otázkách, dohlížejí na dodržování zákonů, nařízení, kolektivních smluv, podnikových dohod atd. a podílejí se na řešení otázek v oblasti BOZP, personálního plánování, úpravy pracovní doby apod. Pro mladistvé a učné jsou důležitým kontaktním subjektem tzv. zástupci pro mládež a učné (JAV). Kromě rad zaměstnanců působí v některých podnicích také odboroví důvěrníci.

Odborové svazy jsou organizované podle odvětví a působí na celostátní a regionální úrovni. Pod střešou konfederace DGB – Německého svazu odborů – působí 8 členských OS, které zastupují zájmy svých členů a uzavírají kolektivní smlouvy se svazy zaměstnavatelů. Členství v odborech je dobrovolné. Členové odborů mají nárok na právní ochranu.

Další informace Vám poskytne Německý svaz odborů DGB a jednotlivé odvětvové odborové svazy (str. 60-63):

**DGB Bezirk Sachsen**, Schützenplatz 14, 01067 Dresden, [www.sachsen.dgb.de](http://www.sachsen.dgb.de)

**Bezirk Berlin-Brandenburg**, Keithstraße 1–3, 10787 Berlin, [www.berlin-brandenburg.dgb.de](http://www.berlin-brandenburg.dgb.de)



### Co by měla obsahovat pracovní smlouva?

Veškeré záležitosti týkající se pracovních smluv jsou zákonně upraveny v zákoníku práce ("kodeks pracy", dále jen "KP"). Po uzavření pracovní smlouvy s polským zaměstnavatelem platí pro občany EU zásadně polské pracovní právní předpisy. Pracovní smlouva má být uzavřena písemně a mají v ní být stanoveny smluvní strany, druh smlouvy, datum uzavření smlouvy a podmínky odměňování, zejména:

- druh práce
- místo výkonu práce
- odměňování (podle druhu vykonávané činnosti)
- datum nástupu do zaměstnání
- pracovní doba

Pokud pracovní smlouva nebyla uzavřena písemně, musí zaměstnavatel předat zaměstnanci nejpozději v den nástupu do zaměstnání písemné potvrzení o sjednané dohodě s uvedením druhu práce, smluvních stran a smluvních podmínek.

### Existuje zkušební doba?

Podle čl. 25 § 2 KP může pracovnímu poměru předcházet smlouva na zkušební dobu, která ale může trvat nejdéle 3 měsíce. Nelze ji dodatečně prodloužit, ani sjednat nový pracovní poměr na zkoušku. Pracovní poměr na zkušební dobu lze výjimečně prodloužit pouze během těhotenství (čl. 177 § 3 KP). Na rozdíl od německého a českého pracovního práva, které umožňuje sjednat zkušební dobu v normální pracovní smlouvě, se u polské pracovní smlouvy na zkušební dobu jednat o separátní typ smlouvy ve smyslu zákoníku práce (KP). V případě převzetí zaměstnance do dalšího pracovního poměru proto musí být uzavřena nová pracovní smlouva.

### Je možné sjednat pracovní smlouvu na dobu určitou?

U smluv uzavíraných na dobu určitou zákoník práce (KP) omezuje počet těchto smluv, které mohou být uzavřeny se stejným zaměstnancem. Dojde-li k uzavření pracovních smluv na dobu určitou s tímž zaměstnancem na dvě po sobě jdoucí období, považuje se druhá smlouva co do právních následků za smlouvu na dobu neurčitou, ačkoliv se z ryze formálního hlediska může jednat o smlouvu na dobu určitou. Sjednání nové smlouvy na dobu určitou je však přípustné v případech, když od rozvázání předešlého pracovního poměru do uzavření nové smlouvy uplynul aspoň jeden měsíc.

### Jak je upravena výše mzdy/platu?

Odměna za práci má být stanovena tak, aby odpovídala druhu vykonávané práce a kvalifikaci potřebné na její výkon a zohledňovala objem a kvalitu vykonané práce. Podmínky odměňování se stanovují na základě: podnikových a tzv. nadpodnikových (KSVS) kolektivních smluv (uzavíraných zaměstnavateli, u nichž působí odborová organizace), odměňovacích řádů (u zaměstnavatelů s nejméně 20 zaměstnanci, kteří nejsou vázání platnou podnikovou nebo nadpodnikovou kolektivní smlouvou) a pracovních smluv. Vyplácení odměny za práci probíhá zpravidla adekvátně odpracovaným jednotkám pracovní doby, tj. formou hodinové, denní nebo měsíční sazby (resp. mzdy). Při uplatňování úkolové akordní mzdy se odměna poskytuje za odvedený pracovní výkon. Odměna za práci se vyplácí nejméně jednou za měsíc v předem stanoveném, pevném termínu. Polský zákoník práce obsahuje ustanovení na ochranu mzdy, podle níž se zaměstnanec nesmí vzdát svého práva na odměnu za práci, ani ho přenést na jinou osobu.



V Polsku existuje zákonná minimální mzda, jejíž výše aktuálně činí 1 386 PLN (hrubá mzda; od r. 2012: 1 500 PLN) pro zaměstnance pracujícího na plnou stanovenou týdenní pracovní dobu.

### **Jaká je délka pracovní doby?**

V Polsku nesmí pracovní doba překročit 8 hodin denně, resp. v průměru 40 hodin týdně při pětidenním pracovním týdnu. Platí to pro běžné vyrovnávací období v trvání nejdéle čtyř měsíců. V některých režimech úpravy pracovní doby lze denní pracovní dobu prodloužit. Týdenní pracovní doba včetně přesčasů však nesmí překročit 48 hodin v běžném vyrovnávacím období. Každému zaměstnanci musí být poskytnuta doba nepřetržitého odpočinku v trvání nejméně 11 hodin denně, resp. 35 hodin týdně.

### **Na které přestávky mám nárok?**

Nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci přestávku v práci v trvání nejméně 15 minut. Ve smlouvě nebo ve vnitřním předpise může být stanovena neplacená přestávka v práci v trvání až 60 minut.

### **Jak je upravena kratší pracovní doba?**

Povinností zaměstnavatele je v rámci svých možností vyhovět žádosti zaměstnance o změnu pracovní doby stanovené v pracovní smlouvě. Uzavření pracovní smlouvy upravující kratší pracovní dobu nesmí mít za následek znevýhodňování zaměstnance v oblasti pracovních a mzdových podmínek vůči jiným zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou nebo obdobnou práci na stanovenou plnou pracovní dobu, přičemž výdělek může být krácen v proporcionálním poměru. Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o možnostech výkonu práce v režimu kratší nebo plně stanovené pracovní doby.

### **Co mi náleží v případě nemoci?**

Náhrada mzdy nebo platu náleží zaměstnanci za dobu dočasné pracovní neschopnosti z důvodu nemoci nebo nařízené karantény v případě nakažlivých nemocí v celkové délce trvání nejdéle 33 dnů za kalendářní rok, resp. u zaměstnanců, kteří už dovršili věku 50 let, v délce nanejvýš 14 dnů za kalendářní rok.

Výše náhrady mzdy nebo platu se stanovuje na základě vyměřovacího základu za posledních 12 kalendářních měsíců před vznikem dočasné pracovní neschopnosti, a činí:

- 80 % vyměřovacího základu (přičemž právní předpisy platné u konkrétního zaměstnavatele mohou stanovit také vyšší náhradu),
- 100 % vyměřovacího základu, pokud byla dočasná pracovní neschopnost způsobena úrazem na cestě do práce nebo zpět, nebo nemocí během těhotenství,
- 100 % vyměřovacího základu, pokud dočasná pracovní neschopnost vznikla z důvodu nezbytného lékařského vyšetření možného dárce tkáně nebo orgánu anebo v důsledku zákroku při odběru tkáně nebo orgánu.

Nárok na náhradu mzdy nebo platu získávají zaměstnanci, kteří se účastní nemocenského pojištění, po uplynutí minimální doby nepřetržité účasti na pojištění (čekací doby) v trvání 30 dní. Ohledně nemocenského poskytovaného z nemocenského pojištění viz kapitolu Sociální zabezpečení.



## **Jaký mám nárok na dovolenou?**

Délka dovolené na zotavenou zaměstnance pracujícího na stanovenou plnou pracovní dobu činí za kalendářní rok:

- 20 dnů, pokud se jedná o zaměstnance zaměstnaného u zaměstnavatele méně než 10 let,
- 26 dnů, pokud se jedná o zaměstnance zaměstnaného u zaměstnavatele nejméně 10 let.

Zaměstnanec, který poprvé nastoupí do zaměstnání, získává v kalendářním roce svého nástupu do zaměstnání nárok na dovolenou ve výši 1/12 dovolené za kalendářní rok za každý odpracovaný měsíc. Délka dovolené zaměstnance pracujícího na kratší pracovní dobu je přiměřeně kratší podle podílu jeho pracovní doby na stanovené (plné) pracovní době. Na žádost zaměstnance je možné dovolenou rozdělit. V tom případě však nejméně jedna část dovolené nesmí být kratší než 14 dnů po sobě jdoucích.

**Náhrada mzdy nebo platu za dobu čerpání dovolené:** Za dobu dovolené zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

## **Mám nárok na uvolnění ze zaměstnání za účelem ošetřování dítěte nebo jiného člena domácnosti?**

Předložil-li zaměstnanec lékařské potvrzení, např. o nezbytnosti péče o nemocné dítě, má nárok na ošetřovné, avšak ne na náhradu mzdy za dobu dočasné pracovní neschopnosti. Náhrada mzdy nebo platu za dobu dočasné pracovní neschopnosti je vázána na pracovní neschopnost zaměstnance z důvodu nemoci, nikoliv na zdravotní stav jeho rodinných příslušníků. (Viz také „ošetřovné“ v kapitole Sociální zabezpečení.)

## **Jak je upravena ochrana před výpovědí?**

V Polsku platné právní předpisy zaručují zaměstnancům zvláštní ochranu jejich pracovních poměrů, především prostřednictvím těchto institutů:

- omezené právo zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď v době jeho oprávněné nepřítomnosti v práci (nemoc, dovolená atd.),
- povinnost zaměstnavatele řádně a písemně uvést důvody výpovědi dané zaměstnanci,
- omezení možností zaměstnavatelů dát výpověď určitým skupinám zaměstnanců, zejména ženám (viz další body) a zaměstnancům krátce před dosažením důchodového věku.

Chce-li zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, musí o tom písemně informovat odborovou organizaci, která zaměstnance zastupuje, s uvedením důvodů pro rozvázání pracovního poměru. Dospěje-li odborová organizace k názoru, že výpověď je neodůvodněná, může zaměstnavateli do 5 dnů ode dne, kdy od něj informaci obdržela, písemně sdělit své odůvodněné výhrady (čl. 38 § 1 a § 2 KP). Zamítavý postoj vůči výpovědi dané zaměstnavatelem však nemá za následek její neplatnost. Výhrady vznesené odborovou organizací však mohou hrát důležitou roli v případném sporu před pracovním soudem, protože každý zaměstnanec má právo podat na příslušný pracovní soud žalobu na neplatnost neodůvodněné nebo protiprávní výpovědi dané zaměstnavatelem (čl. 44, 45, 56 KP).

Dospěje-li pracovní soud k závěru, že je žaloba odůvodněná, může rozhodnout, že výpověď je neplatná a že pracovní poměr musí být obnoven (pokud už uplynula výpovědní doba a pracovní poměr už byl ukončen), nebo že zaměstnavatel je povinen zaplatit zaměstnanci odškodné (pokud by nebylo možné spravedlivě požadovat obnovení pracovního poměru).



Zvláštní ochrana před výpovědí se vztahuje na tyto skupiny zaměstnanců:

- zaměstnanci v době oprávněné nepřítomnosti (mj. dovolená, nemoc),
- těhotné ženy a ženy na mateřské dovolené,
- rodiče na rodičovské dovolené (pouze u individuálních výpovědí),
- zaměstnanci, kteří v příštích 4 letech získají nárok na starobní důchod,
- členové vedení odborové organizace,
- členové rady zaměstnanců ve státních podnicích a inspektoři práce.

Na shora uvedené funkcionáře se zvláštní ochrana vztahuje pouze v době jejich funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení.

### **Jaká je délka výpovědní doby?**

Výpovědní doba je závislá na druhu pracovní smlouvy a na délce trvání pracovního poměru zaměstnance u daného zaměstnavatele.

**Řádná výpověď:** Při řádné výpovědi musí být závisle na druhu pracovní smlouvy dodrženy tyto výpovědní doby:

#### Pracovní smlouva na zkušební dobu (čl. 34 KP):

- u zkušební doby trvající nanejvýš 2 týdny činí výpovědní doba 3 dny;
- u zkušební doby delší než 2 týdny a zároveň kratší než 3 měsíce činí výpovědní doba 1 týden;
- u zkušební doby trvající 3 měsíce a déle činí výpovědní doba 2 týdny.

#### Pracovní smlouva na dobu neurčitou (čl. 36 § 1 KP):

- při trvání pracovního poměru zaměstnance do 6 měsíců činí výpovědní doba 2 týdny,
- při trvání pracovního poměru zaměstnance déle než 6 měsíců činí výpovědní doba 1 měsíc,
- při trvání pracovního poměru zaměstnance déle než 3 roky činí výpovědní doba 3 měsíce.

Do délky trvání pracovního poměru zaměstnance se počítá také doba jeho zaměstnání u předchozího zaměstnavatele, pokud zaměstnanec musel změnit zaměstnání ze zdravotních důvodů potvrzených lékařem (čl. 361, 231 KP).

#### Pracovní smlouva na dobu určitou

Pracovní smlouvu na dobu určitou lze rozvázat pouze v případě, že doba platnosti smlouvy činí nejméně 6 měsíců, avšak pouze za předpokladu, že možnost výpovědi byla sjednána v pracovní smlouvě. V tomto případě výpovědní doba činí 2 týdny (čl. 331 KP).

V případě smlouvy z důvodu zastupování (náhrady) dočasně nepřítomného zaměstnance činí výpovědní doba 3 pracovní dny.

**Mimořádná (okamžitá) výpověď:** Zaměstnavatel může dát zaměstnanci okamžitou výpověď pouze z těchto důvodů zaviněných zaměstnancem (čl. 52 KP):

- porušil-li zaměstnanec podstatné povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy,
- spáchal-li zaměstnanec trestný čin, který znemožňuje jeho další zaměstnávání,
- ztratil-li zaměstnanec vlastní vinou doklady o oprávnění vykonávat svou práci;



a z těchto důvodů nezaviněným zaměstnancem (čl. 53 KP):

- nepřítomnost zaměstnance v práci z důvodu nemoci po dobu více než 3 měsíců při trvání pracovního poměru po dobu kratší než 6 měsíců,
- nepřítomnost zaměstnance v práci z důvodu nemoci po dobu delší, než je doba nároku na náhradu mzdy nebo platu a na nemocenské při trvání pracovního poměru déle než 6 měsíců
- nepřítomnost zaměstnance z jiných (oprávněných) důvodů po dobu delší než 1 měsíc.

**Okamžitá výpověď daná zaměstnancem:** Zaměstnanec může dát okamžitou výpověď z těchto důvodů (čl. 55 KP):

- závažné porušení základních povinností zaměstnavatele ve vztahu vůči zaměstnanci,
- lékařským posudkem potvrzený škodlivý vliv práce na zdraví zaměstnance.

Prohlášení zaměstnance musí být učiněno písemně s uvedením důvodů opravňujících ho ke zrušení pracovního poměru. Pokud je příčinou zrušení pracovního poměru hrubé porušení povinností zaměstnavatele, přísluší zaměstnanci odškodné ve výši průměrného výdělku v délce výpovědní doby, pokud se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Jedná-li se o pracovní poměr na dobu určitou, náleží zaměstnanci odškodné ve výši výdělku za 2 týdny.

### **Jaké odškodnění mi přísluší v případě výpovědi?**

Zaměstnanci propuštěni z důvodů na straně zaměstnavatele mají právo na odstupné v této výši:

- 1 měsíční mzdy, pokud pracovní poměr trval nanejvýš 2 roky,
- 2 měsíčních mezd, pokud pracovní poměr trval déle než 2 roky a nanejvýš 8 let,
- 3 měsíčních mezd, pokud pracovní poměr trval déle než 8 let.

Výše odstupného nesmí překročit patnáctinásobek minimální mzdy.

### **Co mohu podniknout v případě výpovědi?**

Neplatnost neoprávněné výpovědi mohou zaměstnanci uplatnit podáním žaloby příslušnému polskému pracovnímu soudu ve lhůtě do 7 dnů od doručení výpovědi, jedná-li se o řádnou výpověď, resp. ve lhůtě do 14 dnů, jedná-li se o okamžitou výpověď. Zaměstnanci mají zásadně právo na osvobození od povinnosti nést soudní náklady.

### **Jak je upravena pracovníprávní ochrana pracujících matek a rodičovská dovolená?**

**Pracovníprávní ochrana pracujících matek:** Na ženy se v těhotenství a v mateřství vztahuje zvláštní ochrana pracovního místa.

- V době těhotenství nebo mateřské dovolené nesmí zaměstnavatel dát zaměstnankyni výpověď, ani s ní rozvázat pracovní poměr.
- Pracovní smlouvy na dobu určitou, jejichž platnost by skončila po uplynutí třetího měsíce těhotenství, se prodlužují do dne porodu.
- Těhotné zaměstnankyně nesmějí vykonávat ani přesčasovou, ani noční práci. Bez jejich souhlasu je zaměstnavatel nesmí vyslat na jiné místo výkonu práce, ani je zaměstnávat v režimu pružného rozvržení pracovní doby.
- Ženy zásadně nesmějí vykonávat obzvláště namáhavé nebo zdraví škodící práce uvedené v příslušném nařízení.

**Rodičovská dovolená** náleží zaměstnanci s dobou zaměstnání nejméně 6 měsíců. Při určení této šestiměsíční doby zaměstnání se zohledňují veškeré dřívější doby zaměstnání, nezávisle na tom, jak dlouhé byly přestávky mezi nimi.





Maximální doba čerpání rodičovské dovolené činí 3 roky, nejdéle však do dne, kdy dítě dovrší věk 4 let. Nárok na poskytnutí rodičovské dovolené zaměstnavatelem má jak matka, tak i otec dítěte.

**Peněžitá pomoc v mateřství** náleží pojištěnce nebo pojištěnci, která/který po dobu účasti na zdravotním pojištění nebo v době rodičovské dovolené:

- porodila dítě,
- převzal/-a do péče nahrazující péči rodičů dítě ve věku do 7 let, nebo – pokud byla odložena povinná školní docházka dítěte – ve věku do 10 let a podal/-a na poručenský soud návrh na osvojení dítěte,
- převzal/a do pěstounské péče nahrazující péči rodičů dítě ve věku do 7 let, nebo – pokud byla odložena povinná školní docházka dítěte – ve věku do 10 let, pokud se nejedná o pěstounskou rodinu poskytující profesionální pěstounskou péči.

Na pojištěnce se uplatňují předpisy o peněžitých pomoci v mateřství i v případě převzetí dítěte nahrazující péči rodičů. Peněžitá pomoc v mateřství je pojištěnce vyplácena po dobu

- 20 týdnů (140 dní) – při porodu 1 dítěte,
- 31 týdnů (217 dní) – při porodu 2 dětí zároveň,
- 33 týdnů (231 dní) – při porodu 3 dětí zároveň,
- 35 týdnů (245 dní) – při porodu 4 dětí zároveň,
- 37 týdnů (259 dní) – při porodu 5 dětí zároveň.

Po uplynutí této doby má pojištěnka nárok na peněžitou pomoc v mateřství během další mateřské dovolené v délce:

- nanejvýš 2 týdnů (v r. 2012 a 2013: max. 4 týdnů; od r. 2014: max. 6 týdnů) – při porodu 1 dítěte;
- nanejvýš 3 týdnů (v r. 2012 a 2013: max. 6 týdnů, od r. 2014: max. 8 týdnů) – při porodu 2 a více dětí.

Výše peněžitých pomoci v mateřství činí 100 % mzdy. Vyměřovacím základem u peněžitých pomoci v mateřství je výše průměrného měsíčního výdělku oprávněné osoby v období posledních 12 kalendářních měsíců předcházejících měsíci, v němž vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Z peněžitých pomoci se provádějí srážky a odvádějí příspěvky na starobní a invalidní důchodové pojištění.

### **Kdo zastupuje zájmy zaměstnanců?**

V polské společnosti hrají odbory specifickou roli, protože Nezávislý samosprávný odborový svaz „Solidarita“ (NSZZ „Solidarność“) byl jedním z rozhodujících aktérů sociálních a politických změn po roce 1980.

Na podnikové úrovni zastupují zájmy zaměstnanců jednotlivé odborové organizace, pro jejichž založení podle zákona o odborech postačuje 10 členů. Další možností jsou rady zaměstnanců, volené všemi zaměstnanci. Práva odborů v podnicích jsou upravena zákonem a zahrnují mj. individuální záležitosti zaměstnanců, kolektivní práva a zastupování zájmů zaměstnanců, uplatňování pracovněprávních předpisů, spolupráci s orgány vykonávajícím dozor v oblasti pracovněprávních předpisů a BOZP a životní podmínky zaměstnanců v důchodu. Dále mají odbory výlučné právo uzavírat kolektivní smlouvy a podnikat kolektivní akce při sporech v rámci kolektivního vyjednávání.



Odborové svazy mají kromě základních/podnikových odborových organizací také celostátní, regionální a odvětvové struktury. Za reprezentativní odborové svazy se v současnosti v Polsku považují NSZZ „Solidarność“, OPZZ (Celopolská dohoda odborových svazů) a FORUM. Pro další informace týkající se přeshraniční mobility a zastupování zájmů zaměstnanců v Polsku se obraťte na:



**NSZZ „Solidarność“ Region Jeleniogórski**, ul. 1. Maja 25, 58-500 Jelenia Góra

**NSZZ „Solidarność“ Region Gorzowski**, [przewodn.gorzow@solidarnosc.org.pl](mailto:przewodn.gorzow@solidarnosc.org.pl)

**NSZZ „Solidarność“ Region Zielona Góra**, ul. Lisowskiego 5, PL - 65-072 Zielona Góra

nebo navštivte internetovou stránku [www.solidarnosc.org.pl](http://www.solidarnosc.org.pl).

## Pracovní právo v České republice

### Co by měla obsahovat pracovní smlouva?

Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance o jeho právech a povinnostech vyplývajících z pracovní smlouvy. (§ 31 ZP)

Pracovní smlouva mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem musí být uzavřena písemně. Jedno vyhotovení písemné pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci. (§ 34 ZP).

Pracovní smlouva mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem musí obsahovat:

- druh práce,
- místo výkonu práce,
- den nástupu do práce (§ 34 (1) ZP).

Neobsahuje-li pracovní smlouva údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru; to platí i o změnách těchto údajů. Informace musí obsahovat:

- jméno zaměstnance, název a sídlo zaměstnavatele,
- bližší označení druhu a místa výkonu práce,
- údaj o délce dovolené, popř. uvedení způsobu určování dovolené,
- údaj o výpovědních dobách,
- údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení,
- údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,
- údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení účastníků těchto kolektivních smluv (§ 37 (1) písm. a) až g) ZP).

Povinnost písemně informovat zaměstnance o základních právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru se nevztahuje na pracovní poměr na dobu kratší než jeden měsíc. (§ 37 (4) ZP).

### Existuje zkušební doba?

V pracovní smlouvě může být sjednána zkušební doba v trvání nanejvýš tří měsíců po sobě jdoucích. Sjednaná zkušební doba musí být sjednána před vznikem pracovního poměru a zásadně nesmí být dodatečně prodlužována. Zkušební doba musí být sjednána písemně, jinak je



neplatná (§ 35 (1) až (3) ZP). Od r. 2012 platí, že u vedoucích zaměstnanců může délka zkušební doby činit až šest měsíců. Navíc nesmí být sjednaná zkušební doba delší, než je polovina sjednané doby trvání daného pracovního poměru.

### **Je možné sjednat pracovní smlouvu na dobu určitou?**

Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.

Trvání pracovního poměru mezi týmiž účastníky je možné sjednat celkem na dobu nejvýše 2 let ode dne vzniku tohoto pracovního poměru; to platí i pro každý další pracovní poměr na dobu určitou sjednaný v uvedené době mezi týmiž účastníky. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba aspoň 6 měsíců, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky se nepřihlíží. Podle nové úpravy platné od r. 2012 nesmí doba trvání pracovního poměru na dobu určitou přesáhnout 3 roky. V této době může být pracovní poměr na dobu určitou „opakován“ (tj. prodloužen nebo nově uzavřen) nejvýše dvakrát. „Čekací doba“ mezi dvěma pracovními poměry uzavřenými na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami navíc činí 3 roky místo dosavadních 6 měsíců.

Předchozí omezení se nevztahuje na tyto případy, kdy dochází k pracovnímu poměru na dobu určitou:

- z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance (např. dlouhodobá pracovní neschopnost, mateřská nebo rodičovská dovolená), nebo
- podle zvláštního právního předpisu nebo když zvláštní právní předpis stanoví pracovní poměr na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších práv (např. když chce pracující důchodce získat vyšší nárok na starobní důchod),
- jsou-li dány vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat. Tyto důvody však musí být blíže vymezeny v písemné dohodě zaměstnavatele s příslušnou odborovou organizací. Pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, mohou být důvody blíže vymezeny ve vnitřním předpisu zaměstnavatele.

Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou, ačkoliv nebyly splněny shora uvedené podmínky, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby nebo může být rozvázán jako jakýkoliv jiný pracovní poměr. Byla-li doba trvání pracovního poměru na dobu určitou omezena na dobu konání určitých prací, upozorní zaměstnavatel zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla aspoň 3 dny předem. Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Pro agenturní zaměstnávání platí zvláštní ustanovení a zčásti odlišné podmínky.

### **Jak je upravena výše mzdy/platu?**

Výše mzdy je upravena buďto kolektivní smlouvou nebo se sjednává se zaměstnavatelem. V České republice mají větší firmy obvykle uzavřené podnikové kolektivní smlouvy (PKS), které mohou upravovat vybrané pracovní podmínky, jako jsou např. třináctá mzda, pracovní doba, odměňování a přesčasovou práci, čerpání náhradního volna, různé příspěvky na dovolenou nebo



na důchodové připojištění apod. Bližší informace Vám poskytne odborová organizace v místě výkonu práce.

Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu. Existuje také forma předem sjednaných záloh, které mohou být zaměstnanci vypláceny před termínem výplaty mzdy. Mzda nebo její část může být vyplácena také v dohodnuté cizí měně, pokud je k této měně vyhlášen Českou národní bankou směnný kurz.

Při měsíčním vyúčtování mzdy je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách. Na žádost zaměstnance předloží zaměstnavatel doklady, na jejichž základě mzdu vypočetl.

Zákonná minimální mzda představuje nejnižší přípustnou výši odměny za práci vykonávanou v pracovněprávním poměru. Minimální mzdu upravuje zákoník práce, podrobnosti jsou upraveny prováděcím nařízením vlády č. 567/2006 Sb., v platném znění. Nejnižší sazba minimální mzdy, vztahující se na týdenní pracovní dobu v délce 40 hodin, aktuálně činí 8 000 Kč měsíčně pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou, resp. 48,10 Kč za každou odpracovanou hodinu.

### **Jaká je délka pracovní doby?**

Zákonem stanovená týdenní pracovní doba činí zásadně 40 hodin. V kolektivních smlouvách může být sjednána i kratší týdenní pracovní doba.

Stanovená maximální délka týdenní pracovní doby pro určité skupiny zaměstnanců:

- u zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu 37,5 hodiny týdně;
- u zaměstnanců s třísměnným a nepřetržitým provozem 37,5 hodiny týdně;
- u zaměstnanců s dvousměnným pracovním provozem 38,75 hodiny týdně;
- u zaměstnanců mladších než 18 let nesmí délka týdenní pracovní doby (i ve více pracovněprávních vztazích) ve svém souhrnu překročit 40 hodin, s tím, že délka směny v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout 8 hodin.

### **Na které přestávky mám nárok?**

Nejdéle po 6 hodinách, u mladistvých zaměstnanců nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržitě práce je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci přestávku v práci v trvání nejméně 30 minut. Poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.

### **Jak je upravena kratší pracovní doba?**

Kratší pracovní doba může být sjednána v pracovní smlouvě nebo v jiné smluvní dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a to jak z provozních důvodů na straně zaměstnavatele, tak i ze zdravotních, rodinných nebo jiných osobních důvodů na straně zaměstnance, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele. Kratší pracovní doba přitom nemusí být rozvržena na všechny pracovní dny. Byla-li sjednána kratší pracovní doba, přísluší zaměstnanci mzda nebo plat, které odpovídají této kratší pracovní době. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout, že bude pracovat nad rámec sjednaného rozsahu kratší pracovní doby. Za práci přesčas (s příslušnými příplatky) se však u zaměstnanců s kratší pracovní dobou považuje až práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu pro odpovídající činnosti vykonávané u zaměstnavatele.



## Co mi náleží v případě nemoci?

Zaměstnanci, který onemocní, náleží od 4. dne pracovní neschopnosti náhrada mzdy nebo platu poskytovaná zaměstnavatelem ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku. Od 15. kalendářního dne (resp. prozatím do konce r. 2013 od 22. kalendářního dne) dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanci náleží nemocenské. (Tj. za první 3 pracovní dny dočasné pracovní neschopnosti, nejdéle však za prvních 24 neodpracovaných hodin (tzv. karenční doba) zaměstnanec nemá nárok ani na náhradu mzdy, ani na výplatu nemocenského. Při karanténě se karenční doba neuplatní.)

Náhrada mzdy nebo platu přísluší zaměstnanci od 4. pracovního dne do 14. (resp. 21.) kalendářního dne nemoci za pracovní dny (a svátky) a v nich za počet hodin, na které byla rozvržena směna. Průměrný hodinový výdělek se stanovuje na základě hrubé mzdy a při výpočtu redukovaného průměrného výdělku (vyměřovacího základu) se postupuje takto:

- z průměrného hodinového výdělku do 144,38 Kč (2012: 146,65 Kč) se započítává 90 %,
- z částky od 144,38 Kč (2012: 146,65 Kč) do 216,48 Kč (2012: 219,98 Kč) se započítává 60 % a
- z částky od 216,48 Kč (2012: 219,98 Kč) do 432,95 Kč (2012: 439,95 Kč) se započítává 30 %.
- K částce nad 432,95 Kč (2012: 439,95 Kč) se nepřihlíží.

Nárok na náhradu mzdy nebo platu vyplácenou zaměstnavatelem mají pouze zaměstnanci, kteří v dané dny zásadně splňují podmínky nároku na výplatu nemocenského podle zákona o nemocenském pojištění. K nemocenskému poskytovanému v rámci nemocenského pojištění od 15. (resp. 22.) kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti viz dále kapitulu „Sociální zabezpečení“.

## Jaký mám nárok na dovolenou?

V České republice činí výměra dovolené nejméně 4 týdny v kalendářním roce. Týdnem dovolené se rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů. Prodloužení výměry dovolené (v mnoha firmách je běžná výměra 5 týdnů) může být sjednáno v kolektivní smlouvě. U zaměstnanců státu a ve veřejných službách (tj. u zaměstnavatelů uvedených v § 109 (3) ZP) činí výměra dovolené 5 týdnů v kalendářním roce, u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol 8 týdnů. Pokud jste u svého zaměstnavatele pracoval(-a) aspoň 60 dnů v kalendářním roce, přísluší Vám coby zaměstnanci za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání pracovního poměru nárok na jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok.

Zaměstnanci, jimž nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, protože nekonali v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele práci aspoň 60 dnů, náleží dovolená za odpracované dny. Její délka činí jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce.

## Jaká náhrada za dovolenou mi přísluší?

Za dobu čerpání dovolené zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. (§ 222 (1) ZP) Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za 4 týdny nevyčerpané dovolené pouze v případě skončení pracovního poměru. Náhrada mzdy nebo platu za tu část nevyčerpané dovolené, která přesahuje 4 týdny, přísluší zaměstnanci nejen v případě skončení pracovního poměru, ale i v případě, že zaměstnanec nemohl tuto dovolenou vyčerpat do konce příštího kalendářního roku. (§ 222 (2) a (3) ZP)



## **Mám nárok na uvolnění ze zaměstnání za účelem ošetřování dítěte nebo jiného člena domácnosti?**

Zaměstnanci mají nárok na uvolnění ze zaměstnání, pokud jim v práci brání důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance. Důvodem může být např. onemocnění blízkých příbuzných. Ošetřovné, poskytované během ošetřování člena domácnosti z nemocenského pojištění, se poskytuje nejdéle 9 kalendářních dnů, jde-li o osamělého zaměstnance, který má v péči aspoň jedno nezaopatřené dítě ve věku do 16 let, činí podpůrní doba nejdéle 16 kalendářních dnů v témže případě. Karenční doba jako u náhrady mzdy nebo platu u ošetřovného neexistuje. Delší doba ošetřování je zásadně přípustná, ale jedná se o neplacené volno. Pro bližší údaje viz kapitola „Sociální zabezpečení“.

## **Jak je upravena ochrana před výpovědí?**

Výpověď může rozvázat pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec. Výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníku, jinak je neplatná. (§ 50 (1) ZP) Výpověď, která byla doručena druhému účastníku, může být odvolána pouze s jeho souhlasem; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být provedeno písemně. (§ 50 (5) ZP) Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. (§ 50 (3) ZP)

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto zákonem stanovených důvodů: (§ 52 ZP)

- ruší-li se nebo přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu (tj. z organizačních důvodů),
- lékařský nebo úřední zákaz výkonu dosavadní práce zaměstnancem z důvodu ochrany zdraví,
- lékařem nebo příslušným orgánem zjištěná dlouhodobá nezpůsobilost zaměstnance dále konat dosavadní práci,
- nespňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nespňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesploňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,
- jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k práci vykonávané zaměstnancem; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď,
- jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s tímto porušením povinnosti písemně upozorněn na možnost výpovědi, nově od r. 2012: zvláště hrubé porušení režimu dočasné práce neschopného zaměstnance v době prvních 14 (do konce r. 2013: 21) kalendářních dnů, jako např. nezdržování se v místě pobytu anebo nedodržování povolených vycházek.

Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn. (§ 50 (4) ZP) Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací. (§ 61 (1) ZP)



Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel ho však nemůže zrušit v době prvních 14 (do konce r. 2013: 21) kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnance.

### **Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem / zvláštní ochrana před výpovědí**

Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je (§ 53 ZP)

1. v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,
2. (u vojáků v záloze) při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto cvičení, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto cvičení,
3. v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
4. v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,
5. v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče dočasně nezpůsobilým pro noční práci.

Jde-li u zaměstnance o zvoleného člena (statutárního) orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas.

**Okamžité zrušení pracovního poměru:** Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců, anebo porušili zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené anebo zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. (§ 55 ZP)

Pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, a pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy daný důvod k výpovědi vznikl. Stane-li se v průběhu 2 měsíců podle předešlé věty jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát mu výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření. (§ 58 ZP)

Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, jestliže podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo pokud mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti. (§ 56 ZP) Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. (§ 59 ZP)

Okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec provést písemně, musí v něm skutkově vymežit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, a musí je ve stanovené době doručit druhému účastníku, jinak je neplatné; uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn. (§ 60 ZP)

### **Jaká je délka výpovědní doby?**

Pro výpověď danou zaměstnavatelem i zaměstnancem platí, že její délka činí nejméně 2 měsíce a že výpovědní doba musí být stejná pro obě dvě smluvní strany. (§ 51 (1) ZP) Ve zkušební době lze pracovní poměr zrušit kdykoliv, zpravidla by však měla být písemná výpověď doručena druhé straně aspoň 3 dny předem. Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. (§ 51 (2) ZP)

Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby (viz nahoře „Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem / zvláštní ochrana před výpovědí“) tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Byla-li dána výpověď zaměstnankyni na mateřské dovolené anebo zaměstnankyni nebo zaměstnanci na rodičovské dovolené z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, před nástupem mateřské nebo rodičovské dovolené tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské nebo rodičovské dovolené, skončí výpovědní doba současně s mateřskou nebo rodičovskou dovolenou. (§ 54 písm. b) ZP) Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele příslušnému úřadu práce, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. To neplatí, bylo-li vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele.

### **Jaké odškodnění mi přísluší v případě výpovědi?**

V určitých případech zaměstnancům ze zákona přísluší odstupné.

Podle dosud platné úpravy se výše odstupného řídí výpovědním důvodem. Zákoník práce v určitých případech (např. výpověď daná zaměstnavatelem z organizačních důvodů nebo rozvázání pracovního poměru dohodou z těchto důvodů, okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem pro neplacení mzdy apod.) stanovuje odstupné ve výši nejméně 3 průměrných měsíčních výdělků.





Podle nové úpravy platné od r. 2012, je výše odstupného závislá na délce trvání pracovního poměru zaměstnance. Dle této úpravy má zaměstnanec v případě výpovědi dané zaměstnavatelem z organizačních důvodů nebo rozvázání pracovního poměru dohodou z těchto důvodů závisle na délce trvání pracovního poměru nárok na odstupné ve výši nejméně:

- 1 průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr trval méně než 1 rok,
- 2 průměrných měsíčních výdělků, jestliže jeho pracovní poměr trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky, a
- 3 průměrných měsíčních výdělků, jestliže jeho pracovní poměr trval alespoň 2 roky.

V případě uplatňování určitých modelů kont pracovní doby, sjednaných v kolektivní smlouvě, se zákonný nárok může zvýšit o další 3 průměrné měsíční výdělky.

Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru neuplynulo více než 6 měsíců.

Nadále platí nárok na odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku při výpovědi dané zaměstnavatelem nebo rozvázání pracovního poměru dohodou z důvodů ochrany zdraví zaměstnanců.

Odstupné je splatné po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se se zaměstnancem nedohodne na jiném termínu výplaty. Navýšení odstupného může být sjednáno v kolektivní smlouvě.

### **Co mohou podniknout v případě výpovědi?**

Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u příslušného soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Členové odborů mají nárok na bezplatné právní zastoupení.

### **Jak je upravena pracovníprávní ochrana pracujících matek a rodičovská dovolená?**

**Mateřská dovolená** – přísluší matce-zaměstnankyni po dobu 28 týdnů, porodila-li zároveň 2 a více dětí, po dobu 37 týdnů. Též zaměstnankyni, která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů, přísluší mateřská dovolená v trvání 22 týdnů, u 2 a více dětí v trvání 31 týdnů ode dne převzetí dítěte, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku 1 roku.

**Rodičovská dovolená** – se poskytuje na žádost matce dítěte po skončení mateřské dovolené nebo otci od narození dítěte, a to v požádaném rozsahu, nejdéle však do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Také při převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů se poskytuje rodičovská dovolená ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Bylo-li dítě převzato po dosažení věku 3 let, nejdéle však do 7 let jeho věku, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů.

**Peněžitou pomoc v mateřství** obdrží zaměstnankyně a jiní pojištěnci účastní nemocenského pojištění. Vyplácí se během mateřské dovolené. Podpůrcí doba začíná zpravidla 6, avšak nejdříve 8 týdnů před očekávaným dnem porodu a trvá celkem:

- 28 týdnů při porodu jednoho dítěte,
- 37 týdnů, když pojištěnka porodila 2 a více dětí,



- nejméně 14 týdnů, jestliže dítě zemřelo před uplynutím běžné podpůrní doby nebo pokud matka dítě odevzdala do péče nahrazující péči rodičů,
  - 22 týdnů od převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů, resp. 31 týdnů, jedná-li se 2 nebo více dětí zároveň, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku 7 let a 31 týdnů.
- V uvedených případech zaměstnavatel zaměstnancům nevyplácí náhradu mzdy nebo platu.

**Nárok na peněžitou pomoc v mateřství:** Pojištěnka, resp. od 7. týdne po porodu nebo v případě převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů také pojištěnec, musí splňovat podmínku účasti na nemocenském pojištění v posledních dvou letech před porodem nebo převzetím dítěte do péče v trvání nejméně 270 dnů přičemž účast na nemocenském pojištění nebo ochranná lhůta musí trvat také v den přiznání dávky. U žen, jejichž účast na nemocenském pojištění skončí v době těhotenství, činí ochranná lhůta pro zachování nároku na peněžitou pomoc v mateřství tolik kalendářních dní, kolik trvala jejich poslední účast na nemocenském pojištění, nejdéle však 180 dnů. Zákon umožňuje střídání matky dítěte s jejím manželem, resp. s otcem dítěte, v péči o dítě na základě písemné dohody. První střídání se umožňuje od počátku 7. týdne po porodu; četnost střídání není omezena. Důležité je pouze to, aby oba dva rodiče, resp. manželé měli příslušný nárok na dávky nemocenského pojištění.

Výše peněžitě pomoci v mateřství činí 70 % denního vyměřovacího základu. Denní vyměřovací základ se zjistí na základě hrubého výdělku připadajícího na den, jehož redukce se provede takto:

- z části příjmu do 825 Kč (2012: 838 Kč) se započte 100 %,
- z části příjmu nad 825 Kč (2012: 838 Kč) do 1 237 Kč (2012: 1 257 Kč) se započte 60 % a
- z části příjmu nad 1 237 Kč (2012: 1 257 Kč) do 2 474 Kč (2012: 2 514 Kč) se započte 30 %.
- K části nad 2 474 Kč (2012: 2 514 Kč) za kalendářní den se nepřihlídně.

**Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství** náleží zaměstnankyni, která byla z důvodu těhotenství, mateřství nebo kojení převedena na jinou práci (z důvodu pracovněprávní ochrany pracujících matek) a z tohoto důvodu dosahuje bez svého zavinění nižšího příjmu než před převedením. Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství se vyplácí těhotným zaměstnankyním za kalendářní dny, v nichž trvalo převedení na jinou práci, nejdéle do počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu. Ve stanovených případech se vyplácí též matkám po porodu při převedení na jinou práci (z důvodu pracovněprávní ochrany pracujících matek). Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství se stanoví jako rozdíl mezi denním vyměřovacím základem zjištěným ke dni převedení zaměstnankyně na jinou práci a průměrem jejich započitatelných příjmů připadajícím na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení.

### **Kdo zastupuje zájmy zaměstnanců?**

Na podnikové úrovni zastupují zájmy zaměstnanců základní odborové organizace. Odborové organizace působí buďto u jednotlivých zaměstnavatelů, nebo mohou sdružovat členy zaměstnané u několika zaměstnavatelů působících v daném regionu. Cílem odborových organizací je zejména uzavírat kolektivní smlouvy, upravující především pracovní podmínky a podmínky odměňování všech zaměstnanců ve vztahu vůči zaměstnavateli. Zaměstnavatel například informuje příslušnou odborovou organizaci o vývoji v oblasti mezd a platů, o hospodářské situaci zaměstnavatele, o změnách v organizaci práce, v systému ohodnocení a odměňování zaměstnanců nebo v systému školení a vzdělávání zaměstnanců, o opatřeních v oblasti hygieny a BOZP.



U zaměstnavatele může kromě toho působit také volená rada zaměstnanců nebo volený zástupce pro oblast BOZP.

Odbory navíc mají celostátní, regionální a odvětvové struktury. V České republice je největší odborovou centrálou Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS), v současnosti sdružující 30 členských odborových svazů. V regionech působí regionální rady odborových svazů ČMKOS a pracoviště Regionálního právního poradenství pro členy odborů. V jednotlivých odborových svazech se sdružují základní odborové organizace, a to zpravidla na základě příslušnosti k určitému odvětví nebo odborného zaměření daného pracoviště. Členství v odborech je dobrovolné. Jako člen některého z odborových svazů sdružených v ČMKOS máte nárok na právní ochranu.



Další informace o jednotlivých členských odborových svazech a o pracovištích Regionálního právního poradenství naleznete na webových stránkách konfederace ČMKOS: [www.cmkos.cz](http://www.cmkos.cz).

## Sociální zabezpečení

### Kde jsem pojištěn?

Zásadně jsou přeshraniční pracovníci pojištěni ve státě, v němž vykonávají práci. I v případě krátkodobých pracovních pobytů je proto nezbytná účast na systému sociálního pojištění státu výkonu zaměstnání. Jedinou podstatnou výjimkou z této povinné účasti je vysílání pracovníků, při němž zaměstnanec dočasně vysílá své zaměstnance na účet vysílající firmy do zahraničí, aby tam pro něj po omezenou dobu vykonávali práci. V tomto případě zůstává nadále zachována příslušnost k systému sociálního pojištění vysílajícího státu, pokud délka vysílání nepřekročí 24 měsíců. Jinak se nelze vyhnout povinné účasti na sociálním pojištění v zemi výkonu práce. V tom případě jsou příspěvky na systém sociálního zabezpečení odváděny v místě výkonu práce. Čerpání dávek je ale částečně možné také v místě bydliště. Podrobnější informace se dovíte v této části textu. Podle předpisů Společenství platí zásada, že přeshraniční pracovníci (pendleři) nesmějí být v otázkách sociálního zabezpečení znevýhodňováni vůči zaměstnancům, kteří bydlí a pracují ve stejném státě.

### Co patří k systému sociálního zabezpečení v Německu?

#### Základní principy

Pro zaměstnance zásadně platí povinná účast na pojištění. Za určitých podmínek je možná dobrovolná účast nebo spolupojištění (tj. bezplatné připojištění) rodinných příslušníků vztahující se na osoby, které nejsou povinně účastny pojištění. Příspěvky na sociální pojištění hradí společně zaměstnanci a jejich zaměstnavatelé.

Pojistné na sociální pojištění v Německu v r. 2011:

Sociální zabezpečení .....	Zaměstnanci .....	Zaměstnavatelé
Pojištění pro případ nezaměstnanosti .....	1,500 % .....	1,500 %
Zdravotní pojištění .....	8,200 % .....	7,300 %
Pojištění dlouhodobé péče .....	0,975 % .....	0,975 %
- bezdětní od 23 let .....	1,225 % .....	0,975 %
- Pojištění dlouhodobé péče v Sasku .....	1,475 % .....	0,475 %
- bezdětní od 23 let v Sasku .....	1,725 % .....	0,475 %
Důchodové pojištění .....	9,950 % .....	9,950 %
Důchodové pojištění (do 01.01.2012) .....	9,800 % .....	9,800 %

*Ilustrační příklad: Výše odváděného příspěvku na pojištění pro případ nezaměstnanosti činí pro zaměstnance i pro zaměstnavatele 1,5 % hrubého příjmu.*

Úrazové pojištění zaměstnanců: Pojistné, jehož výše je závislá na klasifikaci rizika, platí zaměstnavatel.

Další upozornění:

- Některé zdravotní pojišťovny od svých pojištěnců vybírají tzv. dodatečné příspěvky (příplatky k pojistnému).
- Pokud hrubý roční příjem zaměstnance převyšuje tzv. maximální vyměřovací základ, stanovuje se výše pojistného na základě tohoto maximálního vyměřovacího základu (pro pojištění pro



- případ nezaměstnanosti a důchodové pojištění v r. 2011: 66 000 € (západ) a 57 600 € (východ), a v r. 2012: 67 200 € (západ) a 57 600 € (východ); pro zdravotní pojištění a pojištění dlouhodobé péče hrubý roční příjem ve výši 44 500 € (2011) a 45 900 € (2012)).
- Od ročního hrubého příjmu ve výši 49 500 € (2011), resp. 50 850 € (2012) odpadá povinná účast na tzv. zákonném zdravotním pojištění. V tom případě se mohou zaměstnanci rozhodnout pro dobrovolnou účast na tzv. zákonném zdravotním pojištění, nebo přejít do systému soukromého zdravotního pojištění. POZOR: V případě přechodu do soukromého pojištění je třeba mít na zřeteli, že evropské koordinační předpisy platí pro zákonné zdravotní pojištění, ale nemusí nutně platit také pro soukromé pojištění, a že přechodem do soukromého pojištění mohou vzniknout vyšší náklady, např. za pojištění nezaopatřených rodinných příslušníků.

## Co patří k systému sociálního zabezpečení v Polsku?

### Základní principy

Polský systém sociálního zabezpečení zahrnuje systémy sociálního pojištění a sociální péče, zdravotního pojištění, podpory v nezaměstnanosti a státní sociální podpory. Pojištěny jsou fyzické osoby s povinnou účastí na nejméně jednom ze systémů sociálního zabezpečení. Zákonem o sociálním pojištění bylo zavedeno povinné pojištění, dobrovolné pojištění a možnost další účasti na pojištění (po zániku povinnosti). Sazby pojistného jsou jednotné pro všechny pojištěnce.

Pojistné na sociální pojištění v Polsku v r. 2011:

Sociální zabezpečení .....	Zaměstnanci .....	Zaměstnavatelé .....
Nemocenské pojištění .....	2,45 % .....	0,00 % .....
Úrazové pojištění zaměstnanců .....	0,00 % .....	0,67 - 3,33 % .....
Invalidní důchodové pojištění .....	1,50 % .....	4,50 % .....
Důchodové pojištění .....	9,76 % .....	9,76 % .....
Pojištění pro případ nezaměstnanosti .....	0,00 % .....	2,45 % .....
Zdravotní pojištění .....	9,00 % .....	0,00 % .....

*Ilustrační příklad: Výše odváděného pojistného na důchodové pojištění činí pro zaměstnance i zaměstnavatele 9,76 % hrubého příjmu.*

Další upozornění:

- Z pojistného na zdravotní pojištění se 7,75 % odečítá z daně z příjmů fyzických osob.
- Maximální vyměřovací základ pro pojistné na důchodové pojištění a na invalidní důchodové pojištění nesmí překročit 30násobek průměrné mzdy v národním hospodářství prognózované pro daný kalendářní rok. V roce 2011 to je 100 770,00 PLN. Pro ostatní druhy pojištění maximální vyměřovací základ neexistuje.
- V Polsku neexistuje ani separátní pojištění pro případ dlouhodobé péče (jako např. v SRN), ani hranice pro tzv. zaměstnání malého rozsahu (bez povinné účasti na sociálním pojištění).

## Co patří k systému sociálního zabezpečení v České republice?

### Základní principy

Systém povinného sociálního zabezpečení pro zaměstnance s dávkami závislými na příjmu. U OSVČ existuje možnost dobrovolného pojištění. Poznámka: Striktně vzato patří k sociálnímu zabezpečení v České republice jen důchodové a nemocenské pojištění. Příspěvky na státní politiku zaměstnanosti („pojištění pro případ nezaměstnanosti“) a veřejné zdravotní pojištění (přísně vzato, závisle na výkladu pojmů) nepatří k sociálnímu zabezpečení.

Pojistné na sociální pojištění v ČR v r. 2011:

<b>Sociální zabezpečení .....</b>	<b>Zaměstnanci .....</b>	<b>Zaměstnavatelé</b>
Důchodové pojištění .....	6,5 % .....	21,5 %
Nemocenské pojištění .....	0,0 % .....	2,3 %
Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti .....	0,0 % .....	1,2 %
Zdravotní pojištění .....	4,5 % .....	9,0 %

*Ilustrační příklad: Výše odváděného pojistného na zdravotní pojištění činí pro zaměstnance 4,5 % a pro zaměstnavatele 9,0 % (tj. celkem 13,5 %) vyměřovacího základu (hrubého příjmu).*

Další upozornění:

- Maximálním vyměřovacím základem pro pojistné na sociální zabezpečení (důchodové a nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti) je do konce r. 2011 částka ve výši 72násobku průměrné mzdy (1 781 280 Kč), od r. 2012 opět částka ve výši jejího 48násobku (1 206 576 Kč).
- Maximálním vyměřovacím základem pro pojistné na zdravotní pojištění je částka ve výši 72násobku průměrné mzdy (2011: 1 781 280 Kč; 2012: 1 809 864 Kč).
- Pro zaměstnání malého rozsahu, u nichž sjednaná nebo skutečně vyplacená částka započitatelného příjmu je nižší než 2 000 Kč (stav v r. 2011), nebo pro krátkodobá zaměstnání trvající dobu kratší než 15 po sobě jdoucích kalendářních dnů, pokud předtím nebyli zaměstnaní v období aspoň 6 měsíců, platí výjimka z povinné účasti na nemocenském pojištění.

## Pojištění pro případ nezaměstnanosti

### Kde platím příspěvky na pojištění pro případ nezaměstnanosti?

Příspěvky na pojištění pro případ nezaměstnanosti se platí v zemi výkonu práce. V Německu činí procentní sazba hrubé mzdy v roce 2011 1,5 % pro zaměstnance a 1,5 % pro zaměstnavatele. V Polsku činí procentní sazba placená plátcem 2,45 % hrubého výdělku. V České republice činí příspěvek na státní politiku zaměstnanosti 1,2 % vyměřovacího základu (úhrn příjmů vyúčtovaných v souvislosti se zaměstnáním, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob) a platí ho zaměstnavatel v rámci svého podílu na pojistném na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti (tj. zaměstnanec neplatí žádnou část).



### **Kde obdržím podporu v nezaměstnanosti?**

Přeshraniční pracovníci obdrží podporu v nezaměstnanosti zásadně z pojištění pro případ nezaměstnanosti ve státě bydliště, tj. přeshraniční pracovníci s bydlištěm v Polsku a ČR, kteří pracují v Německu, obdrží podporu v nezaměstnanosti od českého nebo polského úřadu práce. V případech uplatňování režimu zkrácené pracovní doby s dotacemi od úřadu práce (Kurzarbeit) a při překážkách na straně zaměstnavatele z důvodu povětrnostních vlivů jsou vypláceny dávky od německých agentur práce. Přeshraničním pracovníkům s bydlištěm v Německu a s místem výkonu práce v Polsku nebo ČR vyplácí podporu v nezaměstnanosti agentura práce v Německu. Jako doklad o době pojištění získané v zahraničí potřebují uchazeči o zaměstnání při podání žádosti v zemi bydliště formulář U1 (dříve E 301) vystavený v zemi výkonu práce (vystavují ho veřejné služby zaměstnanosti v ČR, Německu a Polsku). Pokud doba pojištění získaná ve státě posledního zaměstnání nepostačuje na získání nároku na podporu v nezaměstnanosti, zohlední se případné doby pojištění získané v jiných státech. Platí předpoklady pro vznik nároku platné v zemi bydliště.

### **Jaké jsou základní předpoklady pro čerpání dávek?**

Podmínkou je, že uchazeč o zaměstnání musí být nezaměstnaný, schopný práce a ochoten vykonávat práci. Zásadně musí být uchazeči o zaměstnání k dispozici úřadu práce v místě bydliště a musí být ochotni účastnit se opatření dalšího vzdělávání, resp. rekvalifikace. Navíc se od nich očekává vlastní vynaložené úsilí při hledání zaměstnání. Kromě toho musí být splněny doby pojištění potřebné pro vznik nároku na dávky, platné v místě bydliště. Kdo odmítne nastoupit bez vážných důvodů do vhodného zaměstnání nebo se účastnit osobních poradenských a kontrolních pohovorů, tomu může být na určitou dobu zastavena výplata podpory v nezaměstnanosti, nebo může být snížena její výše.

### **Mohu za účelem hledání zaměstnání pobývat také v zahraničí?**

Přeshraniční pracovníci mají právo požádat o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání nejen na úřadu práce v místě svého bydliště, ale i v zemi posledního výkonu zaměstnání.

Nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání se mohou za účelem hledání zaměstnání zdržovat po dobu až 3 měsíců v jiné zemi, než je jejich země bydliště, v rámci EU nebo Evropského hospodářského prostoru, i když čerpají dávky pojištění pro případ nezaměstnanosti (podporu v nezaměstnanosti) v místě bydliště. Uchazeč o zaměstnání se musí zaregistrovat u příslušného „úřadu práce“ (organizační jednotky veřejných služeb zaměstnanosti) v zahraničí a podrobit se všem registračním a kontrolním postupům. Zásadně však platí, že možnosti hledat si zaměstnání v zahraničí musí předcházet neúspěšné hledání zaměstnání v zemi bydliště v trvání 4 týdnů.

Úřadem práce ve státě bydliště Vám bude vystaven formulář U2 (dříve E 303), jehož prostřednictvím můžete využívat služby zahraničních veřejných služeb zaměstnanosti. Při přeshraničním hledání zaměstnání můžete využít služeb sítě EURES, zejména služeb poradkyň a poradců EURES.

Podrobné informace o možnostech čerpání dávek Vám poskytnou veřejné služby zaměstnanosti v České republice, Německu a Polsku:

[www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz) • [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) • [www.mpips.gov.pl](http://www.mpips.gov.pl)



## Rodinné dávky

Pod rodinné dávky spadají dávky, které obdrží rodiny, dokud děti nejsou schopny zajistit si své živobytí (např. přídavek na dítě) a dávky poskytované v prvních letech života dítěte, když rodič není, nebo není v plném rozsahu výdělečně činný a místo toho se stará o péči o dítě a jeho výchovu (např. rodičovský příspěvek).

### Ve kterém státě obdržím rodinné dávky?

Zásadně platí, že dávky obdržíte přednostně v zemi výkonu práce. Platí to např. v případech, v nichž rodiče žijí a pracují v různých členských státech EU nebo když je výdělečně činný jen jeden rodič a jeho rodina včetně dítěte nebo dětí žije v jiném členském státě. Pokud jsou oba dva rodiče výdělečně činní v různých členských státech EU, je přednostním (nadřazeným) nárokem nárok v tom státě výkonu práce, který je zároveň státem bydliště dítěte. Důležité je, že podřazená (druhořadá) povinnost poskytnout dávky může vzniknout také druhému státu. V tom případě by tento stát byl povinen poskytovat částečné (diferenční) dávky ve výši rozdílu, pokud by příslušné dávky v tomto státě byly vyšší. Mohlo by se jednat např. o rozdíl mezi výší přídávku na dítě v ČR a v Německu u přeshraničního pracovníka z Německa pracujícího v ČR.

## Rodinné dávky v Německu

### Kdo má nárok na přídavek na dítě?

Nárok na přídavek na dítě mají rodiče nejméně do dovršení 18 let věku dítěte. Kromě toho je přídavek na dítě vyplácen až do dovršení věku 21 let dítěte, pokud dítě není zaměstnancem v pracovním poměru a je v evidenci uchazečů o zaměstnání u agentury práce v Německu nebo na úřadě práce nebo u jiné instituce provádějící zprostředkování zaměstnání v rámci veřejných služeb zaměstnanosti v některém jiném státě EU. Pokud pro nezaopatřené dítě není k dispozici místo odborného vzdělávání, nebo pokud dítě absoluuje odborné vzdělávání nebo studium, poskytuje se přídavek na dítě do dovršení věku 25 let. Děti se zdravotním postižením starší než 18 let mají za určitých předpokladů nárok na přídavek na dítě i po dovršení věku 25 let. Přídavek na dítě se však přestává vyplácet všem osobám starším než 18 let, pokud mají příjmy nebo jsou příjemci dávek, jejichž prostřednictvím si jsou schopny zajistit si vlastní výživu nebo odborné vzdělávání, resp. studium, ve výši překračující 8 004 € za kalendářní rok.

Nárok na přídavek na dítě se nepřízná v případech, když pro dítě existuje nárok na dávky pro děti, které jsou vyplácené v zahraničí a jsou srovnatelné s přídavkem na dítě (Kindergeld), příspěvkem na dítě ze zákonného úrazového pojištění zaměstnanců (Kinderzulage), resp. příspěvkem na dítě ze zákonného důchodového pojištění (Kinderzuschuss). Zahraniční dávky vztahující se k dítěti vylučují nárok na přídavek na dítě i v tom případě, když jsou nižší než přídavek na dítě vyplácený v Německu. Poskytuje-li však tyto dávky jiný členský stát EU (např. ČR nebo Polsko), může případně vzniknout nárok na vyrovnání rozdílu v podobě tzv. částečného přídávku na dítě.

### Jaká je výše přídávku na dítě?

Od ledna 2010 činí výše přídávku na dítě pro první dvě děti měsíčně 184 € na dítě, pro třetí dítě 190 € a pro každé dítě 215 €.

Žádost o přídavek na dítě musí být podána písemně oddělení správy rodinných dávek (tzv. „rodinné pokladně“: Familienkasse) agentury práce v místě výkonu práce nebo v místě bydliště.



K žádosti musíte přiložit rodný list dítěte, resp. v případě, že se bydliště nachází v zahraničí, také potvrzení obce, která je místem bydliště, o tom, že s dítětem žijete ve společné domácnosti. U dětí starších než 18 je potřeba předložit i další doklady o studiu nebo probíhající odborné přípravě na výkon povolání apod. Podrobné informace a formuláře naleznete na adrese [www.familienkasse.de](http://www.familienkasse.de).

### **Kdo má nárok na sociální příspěvek na dítě (Kinderzuschlag)?**

Rodiče mohou požádat pro každé dítě mladší než 25 let, na které pobírají přidavek na dítě a s nímž žijí ve společné domácnosti, požádat o dodatečnou dávku, tzv. sociální příspěvek na dítě, až do výše 140 € na dítě. Předpokladem přiznání této dávky je dosažení hranice minimálního příjmu rodičů ve výši 900 € u rodičovských párů, resp. 600 € u rodičů-samoživitelů, přičemž nesmí být překročeny příslušné horní limity příjmu. Podrobné informace k výpočtu naleznete na adrese [www.familienkasse.de](http://www.familienkasse.de).

### **Kdo má nárok na rodičovský příspěvek?**

Nárok vzniká rodičům, pokud: nepracují déle než 30 hodin týdně, mají právo na výkon rodičovské péče o dítě, bydlí ve stejné domácnosti a v převážné míře sami pečují o dítě. V případě souběhu nároků na německý rodičovský příspěvek a na srovnatelné dávky jiného členského státu EU se aplikuje zvláštní právní úprava evropské legislativy. Zásadně platí, že dávka se přednostně vyplácí v zemi výkonu práce dotčeného rodiče. Pokud však manželka nebo manžel pracují v jiném členském státě, je přednostně povinen vyplácet dávky státy bydliště dítěte. Je-li výše dávky v druhém členském státě vyšší, vyplácí tento stát částečnou dávku ve výši rozdílu.

### **V jaké výši a jak dlouho je poskytován rodičovský příspěvek?**

Od narození dítěte může být rodičům nanejvýš po dobu 14 měsíců vyplácen rodičovský příspěvek, přičemž oba dva rodiče si tuto podpůrnou dobu mohou mezi sebou svobodně rozdělit. Jednomu z rodičů dávka náleží nejméně 2 měsíce a nejdéle 12 měsíců. Samoživitelé, kteří rodičovský příspěvek pobírají jako kompenzaci ušlého výdělku, mohou z důvodu absence partnera rodičovský příspěvek čerpat plných 14 měsíců.

Pro stanovení výše je rozhodující čistý příjem v uplynulých 12 kalendářních měsících před narozením dítěte. Při stanovení oněch 12 kalendářních měsíců se zásadně nepočítají měsíce, v nichž zaměstnanci pobírali peněžitou pomoc v mateřství nebo rodičovský příspěvek a měsíce, v nichž došlo k poklesu výdělku z důvodu onemocnění podminěného těhotenstvím. Rodičovský příspěvek pak v závislosti na předchozím příjmu nahradí 65 % až 100 % měsíčního výdělku ušlého po narození dítěte a jeho výše činí maximálně 1 800 €. Minimální částku ve výši 300 € obdrží také rodiče, kteří nevykonávají výdělečnou činnost, a sice dodatečně k dávkám státní sociální podpory. U osob s nízkým příjmem, rodin s více dětmi a rodin, v nichž se narodilo více dětí zároveň, se rodičovský příspěvek zvyšuje. Nárok na rodičovský příspěvek zaniká od dosažení zdanitelného ročního příjmu ve výši 500 000 € (dva rodiče), resp. 250 000 € (jeden rodič).

Peněžitá pomoc v mateřství se započítává na rodičovský příspěvek. Žádost o rodičovský příspěvek se podává písemně oddělení správy rodičovských příspěvků příslušného zemského okresu nebo statutárního města. Žádost nemusí být podána hned po narození dítěte. Dávky se však vyplácejí se zpětnou platností pouze za tři měsíce předcházející začátku měsíce, v němž byla žádost o rodičovský příspěvek podána.

Ohledně bližších informací viz rovněž stránky Spolkového ministerstva pro rodinu, seniory, ženy a mládež SRN: [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)



## Rodinné dávky v Polsku

### Co je to rodičovský příspěvek?

Rodičovský příspěvek je dávka poskytovaná osobám, které přeruší výkon výdělečné činnosti z důvodu výchovy dětí. Dávka se poskytuje nejdéle 24 měsíců (36 měsíců u samoživitelů nebo v případě porodu 2 a více dětí zároveň, resp. 72 měsíců u dětí se zdravotním postižením). Předpokladem je, že výše příjmu rodiny na osobu nesmí překročit hranici 25 % průměrné mzdy v uplynulém kalendářním roce. Výše rodičovského příspěvku činí 400 PLN měsíčně.

### Jaké jsou podmínky nároku na přídavek na dítě?

Přídavek na dítě slouží k částečnému pokrytí výdajů spojených s výživou dítěte. Výše přídavku se řídí věkem dítěte. Dávka se vyplácí oprávněným rodičům nebo jednomu rodiči anebo pěstounovi, soudem stanoveném poručníkovi nebo zletilému dítěti, pokud nadále studuje v denním studiu.

Výše měsíčního přídavku na dítě je závislá na věku dítěte:

- do 5 let: 68 PLN,
- od 6 do 18 let: 91 PLN,
- od 18 do 24 let: 98 PLN.

Závisle na rodinné a zdravotní situaci je možné poskytnout také příplatek k přídavku na dítě, např. u rodičů-samoživitelů (170 PLN měsíčně), u mnohodětných rodin (80 PLN měsíčně za třetí a každé další dítě), během realizace opatření odborného vzdělávání a rehabilitace u dětí se zdravotním postižením (60 PLN, resp. 80 PLN měsíčně), navštěvuje-li dítě školu mimo bydliště (50 PLN, resp. 90 PLN měsíčně) nebo na začátku školního roku (100 PLN na školní rok).

Pro vznik nároku na přídavek na dítě a na příplatek k němu musí být splněna příslušná kritéria. Výše příjmu rodiny na osobu nesmí překročit hranici 504 PLN měsíčně; u rodin se zdravotně postiženými dětmi to je 583 PLN.

## Rodinné dávky v České republice

### Jaké jsou podmínky nároku na přídavek na dítě?

Nárok na přídavek na dítě je omezen pouze na nezaopatřené děti žijící v rodinách, jejichž rozhodný příjem je nižší než 2,4násobek životního minima rodiny. Za rodinu se považuje soužití rodičů a nezaopatřených dětí ve společné domácnosti. Za nezaopatřené dítě je považováno dítě do skončení povinné školní docházky (15 let) a dále, pokud se buď připravuje na budoucí povolání nebo je zdravotně postižené, nejdéle však do 26 let.

### Jaká je výše přídavku na dítě?

Přídavek na dítě je dávkou závislou na příjmu (rodiny), poskytovanou formou stanovených měsíčních částek odstupňovaných dle věku dítěte:

- 500 Kč na nezaopatřené děti do 6 let,
- 610 Kč na nezaopatřené děti od 6 do 15 let,
- 700 Kč na nezaopatřené děti od 15 do 26 let.

### Jaké jsou podmínky nároku na rodičovský příspěvek?

Osoby s trvalým pobytem na území ČR, občané EU a další osoby uvedené v zákoně č. 117/1995 Sb., o státní sociální pomoci.



Nárok na tento příspěvek má rodič, jestliže po celý kalendářní měsíc osobně, celodenně a řádně pečuje o nejmladší dítě v rodině. Tato podmínka se považuje za splněnou, například když dítě navštěvuje jesle nebo mateřskou školku nebo jiné podobné zařízení pouze po omezenou krátkou dobu. Příjemce dávky může vykonávat výdělečnou činnost v určitém omezeném obsahu, pokud je zajištěna péče o dítě jinou zletilou osobou.

### **Jaká je výše rodičovského příspěvku?**

Podle dosud platné úpravy existují tyto možnosti vyplácení rodičovského příspěvku:

- do 2 let věku dítěte ve výši 11 400 Kč měsíčně, pokud rodiči vznikl z důvodu porodu nebo převzetí dítěte do trvalé péče nárok na peněžitou pomoc v mateřství (PPM) ve výši alespoň 380 Kč za kalendářní den, jinak
- buďto do 9 měsíců a poté do 3 let věku dítěte ve výši 7 600 Kč, pokud rodiči vznikl nárok na PPM nižší než 380 Kč a pokud se rodič rozhodl pro tuto formu čerpání do konce kalendářního měsíce, v němž dítě dosáhlo 21 měsíců věku,
- nebo do 9 měsíců ve výši 7 600 Kč a poté až do 4 let dítěte ve výši 3 800 Kč, pokud rodiči nevznikl žádný nárok na PPM.

Pro péči o dlouhodobě (těžce) zdravotně postižené děti platí zvláštní předpisy s delší dobou čerpání.

Podle nové úpravy platné od r. 2012 je zásadně možné rodičovský příspěvek čerpat nejdéle do 4 let věku dítěte, přičemž celková částka pro totéž dítě je limitována částkou 220 000 Kč. Pro stanovení nároku a výše rodičovského příspěvku je rozhodující výše denního vyměřovacího základu (DVZ) pro stanovení PPM nebo nemocenského při převzetí dítěte dle zákona o nemocenském pojištění. Vyměřovací základ (VZ) činí 30násobek DVZ a počítá se jako průměrná hrubá mzda za posledních 12 měsíců. Horní limit rodičovského příspěvku je 11 500 Kč měsíčně.

Zásadně existují tyto možnosti:

- možnost volby až do výše 11 500 Kč měsíčně, pokud aspoň pro jednoho rodiče platí, že 70 % jeho VZ je v rozmezí od 7 600 Kč až do 11 500 Kč. Pokud to splňují oba dva rodiče, vychází se z vyššího VZ. Zvolená výše rodičovského příspěvku přitom nesmí překročit 70 % VZ.
- možnost volby až do výše 7 600 Kč měsíčně, pokud aspoň pro jednoho rodiče platí, že 70 % jeho VZ nepřevyšuje 7 600 Kč, nebo ke dni narození nejmladšího dítěte nelze DVZ stanovit jen proto, že v průběhu pobírání rodičovského příspěvku na dříve narozené dítě uplynula podpůrčí doba pro nárok na PPM, a nárok na rodičovský příspěvek na nejmladší dítě vznikne bezprostředně po nároku na starší dítě. I v tomto případě platí, že se použije VZ toho rodiče, u něhož je vyšší.
- Nelze-li pro žádného z rodičů stanovit DVZ dle zákona o nemocenském pojištění (např. z důvodu dlouhodobější nezaměstnanosti), činí výše rodičovského příspěvku do konce 9. měsíce věku dítěte 7 600 Kč a poté až do 4 let věku dítěte až do výše 3 800 Kč.

Změní-li se situace rodičů, lze režim čerpání na rozdíl od dosud platné úpravy v určitém rámci změnit, resp. upravit. Mimoto mohou děti od 2 let i v případě čerpání navštěvovat předškolní zařízení pro děti bez jakéhokoliv omezení, zatímco u dětí mladších 2 let to je přípustné v rozsahu nepřevyšujícím 46 hodin měsíčně.

## Zdravotní pojištění a nemocenské pojištění

Zaměstnanci jsou pojištěni ve státě, kde pracují. Pokud pracují zároveň ve dvou státech, musí se pojistit v zemi bydliště. Je třeba mít na zřeteli, že mezi ČR, Německem a Polskem existují rozdíly ohledně druhů pojištění. Bližší informace o jednotlivých zemích najdete na následujících stránkách.

### Co jsou věcné a peněžité dávky?

Věcné dávky zahrnují například ambulantní a lůžkovou zdravotní péči, léky a léčiva, pomůcky a popř. refundaci nákladů na tyto služby, resp. dávky.

Peněžité dávky představují náhradu mzdy nebo platu při nemoci (nemocenské) a v mateřství (peněžitá pomoc v mateřství). Zákonné (veřejné) zdravotní a nemocenské pojištění zahrnuje jak věcné dávky, tak i peněžité dávky. Věcné dávky lze čerpat přeshraničně, zatímco pro peněžité dávky vždy platí předpisy státu pojištění.

### Co znamená výpomoc při věcných dávkách?

Rozumí se tím spolupráce zdravotních pojišťoven z různých zemí, jejímž cílem je přeshraniční poskytování věcných dávek pojištěncům. Je-li zaměstnanec pojištěn v zemi výkonu práce, mohou on i jeho spolu s ním pojištění nezaopatření rodinní příslušníci čerpat věcné dávky také v zemi bydliště podle tam platných pravidel. Je-li zaměstnanec zdravotně pojištěn v zemi bydliště, má zásadně nárok na poskytnutí ošetření a vyšetření a na zdravotní péči také ve státě, ve kterém pracuje. Výpomoc při věcných dávkách se však vztahuje pouze na zaměstnance účastné zákonného (resp. veřejného) zdravotního pojištění. Je-li zaměstnanec zdravotně pojištěn u soukromé zdravotní pojišťovny resp. formou tzv. soukromého tarifu, měl by se předem informovat, zdali má nárok na poskytnutí služeb (věcných dávek) i ve druhém státě.

### Implementace výpomoci při věcných dávkách v praxi:

Je-li zaměstnanec pojištěn v zemi výkonu práce a jde-li on sám nebo jeho nezaopatřený rodinný příslušník v místě bydliště k lékaři nebo chce využít jiné zdravotní služby, musí se předem obrátit na svou zdravotní pojišťovnu a požádat o vystavení formuláře S1 (dříve E 106). Příslušná pojišťovna v místě bydliště tento formulář potřebuje na proplacení poskytnutých výkonů ve vztahu vůči lékaři, lékárně, nemocnici apod. Od zdravotní pojišťovny v místě bydliště obdrží zaměstnanec poukázky, jejichž prostřednictvím může čerpat zákonem stanovené dávky v zemi bydliště, jako kdyby tam byl pojištěn.

### Zdravotní pojištění nezaměstnaných a důchodců:

Nezaměstnaní se účastní zdravotního pojištění v místě bydliště, pokud tam pobírají dávky pojištění pro případ nezaměstnanosti. Důchodci jsou zpravidla zdravotně pojištěni ve státě, v němž mají své trvalé bydliště. Pokud však pobírají důchod priznaný výlučně na základě výdělečné činnosti v zahraničí, musí se tam i pojistit. U předchozích vět se jedná pouze o obecné směrnice. V konkrétních případech se doporučuje objasnit nebo nechat objasnit otázku povinné účasti na pojištění.

## Zdravotní pojištění v Německu

V Německu se rozlišuje mezi tzv. zákonným a tzv. soukromým zdravotním pojištěním. Zaměstnanci jsou zpravidla povinně pojištěni v zákonném zdravotním pojištění (které je zároveň také nemocenským pojištěním). Některé skupiny osob mohou přejít do soukromého zdravotního pojištění: zaměstnanci vykonávající závislou činnost s hrubým ročním příjmem ve výši nejméně 49 500 € (2011), resp. 50 850 € (2012) (hranice povinného pojištění v zákonném zdravotním pojištění), příslušníci tzv. svobodných povolání, OSVČ a státní úředníci. Pojištěnci účastníci se zákonného pojištění mají možnost uzavřít soukromé připojištění, které pokrývá dodatečné služby nad rámec služeb hrazených ze zákonného zdravotního pojištění. Informace o službách a plněních ze soukromého zdravotního pojištění poskytují jednotlivé zdravotní pojišťovny.

Následující informace se vztahují výlučně na zákonné zdravotní pojištění.

Pojištěnec obdrží od své zdravotní pojišťovny elektronický průkaz pojištěnce (čipová karta), jehož prostřednictvím může využívat veškeré zdravotní služby. Služby (dávky) poskytované z německého zdravotního pojištění mohou přeshraniční pracovníci využívat jak v Německu, tak i v ČR a Polsku.

### Nemocenské

Pojištěnci účastníci zákonného zdravotního pojištění mají v rámci zdravotní péče v případech nemoci právo na nemocenské, pokud jsou dočasně práce neschopni nebo jsou na náklady zdravotní pojišťovny hospitalizováni v nemocnici (nemocniční péče) nebo jim je poskytována ústavní léčební nebo preventivní péče (léčení). Nemocenské se vyplácí bez časového limitu, jakmile zaměstnanec skončil nárok na náhradu mzdy nebo platu poskytovanou zaměstnavatelem. Nemocenské činí 70 % hrubého příjmu dosaženého před nemocí, avšak nanejvýš 90 % čistého příjmu. Z nemocenského se platí pojistné na důchodové pojištění a na pojištění pro případ nezaměstnanosti. V případech dočasné pracovní neschopnosti pro tutéž nemoc je nemocenské vypláceno nejdéle 78 týdnů po dobu 3 let. Od začátku nového třiletého období má pojištěnec opět nárok na nemocenské pro tutéž nemoc, pokud byl pojištěnec účastníkem se zdravotního pojištění s nárokem na nemocenské od ukončení pracovní neschopnosti pro tutéž nemoc po dobu nejméně 6 měsíců výdělečně činný, resp. nebyl z tohoto důvodu dočasně pracovní neschopný, resp. byl uchazečem o zaměstnání (tj. byl k dispozici úřadu práce).

### Svobodná volba lékaře a regulační poplatek za návštěvu lékaře

Pojištěnci mohou vyhledat kteréhokoliv lékaře své důvěry. Pojištěnci účastníci zákonného zdravotního pojištění musí při první návštěvě lékaře v kalendářním čtvrtletí zaplatit regulační poplatek ve výši 10 € (platí to také pro nemocnice a záchranné služby). Regulační poplatek pojištěnci platí přímo u lékaře. Jdou-li v daném kalendářním čtvrtletí k lékaři několikrát, platí regulační poplatek pouze jednou. Platí to také v případech, když pojištěnci navštíví různé lékaře, a to za předpokladu, že jim jejich všeobecný lékař (tzv. domácí lékař) vystaví příslušnou poukázku. Bez této poukázky musí pojištěnec zaplatit regulační poplatek při každé návštěvě lékaře. Při stomatologickém vyšetření nebo ošetření (kromě preventivní prohlídky) musí pojištěnec zaplatit regulační poplatek i v případě, že už v daném kalendářním čtvrtletí poplatek zaplatil u všeobecného lékaře. Regulační poplatek odpadá u veškerých preventivních vyšetření prováděných u všeobecných (domácích) lékařů, odborných lékařů a zubních lékařů. Regulační poplatek neplatí ani pojištěnci mladší než 18 let.



## Regulační poplatky u léků a léčiv

Pojištěnci ve věku do 18 let jsou od regulačních poplatků u léků osvobozeni. Pojištěnci starší než 18 let musejí u léků sami hradit 10 % ceny, avšak nejméně 5 € a nejvíce 10 €. Pokud lék stojí méně než 5 €, platí pojištěnec pouze skutečnou cenu v plné výši. Navíc platí, že pojištěnec není povinen vynaložit na léky (a jiné dávky zákonného zdravotního pojištění, na které se vztahují regulační poplatky) více než 2 % svého hrubého příjmu ročně. Proto se vyplácí uchovávat veškeré doklady o platbách a na konci roku je popřípadě podat zdravotní pojišťovně. Pojištěnci s vážným (chronickým) onemocněním musí na regulační poplatky vynaložit nanejvýš 1 % ročního hrubého příjmu. O tom, zdali se jedná o vážné (chronické) onemocnění, rozhoduje zdravotní pojišťovna.

Pro uznání vážného onemocnění musí být splněna tato kritéria: nejméně jedna nutná návštěva lékaře za kalendářní čtvrtletí v daném kalendářním roce a pojištěnec musí být buďto závislý na pomoci jiné osoby (ve 2. nebo 3. stupni závislosti na pomoci), nebo míra poklesu jeho pracovní schopnosti nebo stupeň invalidity musí činit nejméně 60 %, nebo pro něj musí platit, že bez lékařské péče lze očekávat zhoršení onemocnění.

## Péče a terapie

Pojištěnci mohou u zdravotní pojišťovny požádat, resp. mají na základě lékařského posudku nárok na následující služby (dávky), přičemž platí, že musí sami hradit část nákladů (spoluúčast):

- nemocniční péče: do 28. kalendářního dne poskytování nemocniční péče v průběhu jednoho kalendářního roku činí spoluúčast pojištěnců starších než 18 let 10 € za kalendářní den, nejvýše však 280 € v jednom kalendářním roce. Děti a mladiství do 18 let tento regulační poplatek neplatí. Pojištěnci platí regulační poplatek přímo nemocnici, která zdravotní péči poskytla.
- zdravotní péče (mimo nemocnici): dospělí platí 10 % nákladů za služby poskytované logopedy, fyzioterapeuty, maséry a ergoterapeuty. Stejně jako u léků je výše regulačních poplatků, resp. spoluúčasti omezena hranicí 2 %, resp. 1 % hrubého ročního příjmu. Informace o dalších dávkách a službách poskytují příslušné zdravotní pojišťovny.

## Prevence a rehabilitace (léčení; lázeňská péče)

Pojem „léčení“ se už oficiálně nepoužívá. Dřívějším „léčením“ se teď říká dávky/služby prevence a rehabilitace. Zdravotní pojišťovna hradí náklady v případech, pokud je nehradí některý jiný nositel sociálního zabezpečení (např. důchodové pojištění). I zde se uplatňuje princip regulačních poplatků jako u zdravotní péče. Některé zdravotní pojišťovny hradí také náklady na „léčení“ v zahraničí.

## Prevence v rámci mateřství

- preventivní prohlídky v době těhotenství a po porodu,
- peněžité pomoci v mateřství (viz pracovněprávní předpisy),
- nemocenské (viz výše).

## Zdravotnické pomůcky

Jedná se např. o sluchové pomůcky, ortopedickou obuv, invalidní vozíky, optické pomůcky apod. Optické pomůcky (brýle, kontaktní čočky) se propílačejí až od stupně snížení pracovní schopnosti nejméně o 50 %. I na zdravotnické pomůcky se vztahují regulační poplatky zmíněné u zdravotní péče.



## Náhrada cestovních nákladů

Z lékařského hlediska nezbytné cestovní náklady (převoz pacienta, záchranná služba) hradí zdravotní pojišťovna bez spoluúčasti pojištěnce. O úhradu cestovních nákladů z důvodu poskytované ambulantní péče (např. dialýza) si mohou pojištěnci individuálně zažádat zdravotní pojišťovnu. I v případě schválení žádosti jsou ale povinni platit regulační poplatek.

## Zubní protéza (stomatologická protetická náhrada)

Náklady zubní protézy zdravotní pojišťovna hradí pouze částečně v podobě pevné částky stanovené na základě indikace. Pojištěnci je nezávisle na druhu stomatologické protetické náhrady poskytnuta pevná částka a on sám si může vybrat, pro kterou zubní protézu se rozhodne.

## Pojištění pro případ dlouhodobé péče

V Německu musí zaměstnanci platit kromě pojistného na zdravotní pojištění také pojistné na pojištění pro případ dlouhodobé péče. Předpokladem získání plného nároku na dávky pojištění pro případ dlouhodobé péče je doba pojištění jako člen účastný pojištění nebo jako připojištěný rodinný příslušník v délce nejméně 2 let v období uplynulých 10 let před podáním žádosti. Při uplatnění nároku na věčné dávky, tj. služby sociální péče, v Polsku nebo v ČR se dávky pojištěncům vyplácejí prostřednictvím institutu výpomoci při věčných dávkách (viz zdravotní pojištění). Příspěvek na péči (peněžitá dávka) Vám bude v případě potřeby vyplácen z německého pojištění pro případ dlouhodobé péče. Podle rozsahu potřebné pomoci se osoby odkázané na pomoc jiných osob zařazují do jednoho ze tří stupňů závislosti na pomoci. Výše dávek se liší podle stupně závislosti na pomoci jiné osoby.

### Stupeň závislosti I: značná závislost na péči jiné osoby

Jestliže je potřeba pomoci jiné osoby dána nejméně jednou denně při nejméně dvou úkonech z jedné nebo z několika různých oblastí základní péče (tělesná péče, stravování/výživa nebo mobilita). Kromě toho musí postižený potřebovat několikrát týdně pomoc při zajištění chodu domácnosti (nákup, úklid apod.). Rozsah týdenní časové náročnosti musí být v denním průměru nejméně 90 minut, přičemž na tzv. základní péči musí připadnout více než 45 minut. Výše měsíčních dávek činí: při ústavní péči v zařízení sociální péče 1 023 € (2011+2012); při domácí péči věčné dávky do výše 440 € (2011), resp. 450 € (2012), anebo příspěvek na péči ve výši 225 € (2011), resp. 235 € (2012).

### Stupeň závislosti II: těžká závislost na péči jiné osoby

Jestliže je potřeba pomoci jiné osoby dána nejméně třikrát denně v různou denní dobu při úkonech z oblasti základní péče (tělesná péče, stravování/výživa nebo mobilita). Kromě toho musí postižený potřebovat několikrát týdně pomoc při zajištění chodu domácnosti (nákup, úklid apod.). Rozsah týdenní časové náročnosti musí být v denním průměru nejméně 3 hodiny, přičemž na tzv. základní péči musí připadnout nejméně 2 hodiny. Výše měsíčních dávek činí: při ústavní péči v zařízení sociální péče 1 279 € (2011+2012); při domácí péči věčné dávky do výše 1 040 € (2011), resp. 1 100 € (2012), anebo příspěvek na péči ve výši 430 € (2011), resp. 440 € (2012).

### Stupeň závislosti III: velmi těžká závislost na péči jiné osoby

Jestliže je potřeba pomoci jiné osoby tak vysoká, že musí být zajištěna po celou dobu a že může vzniknout v denní i noční dobu. Kromě toho musí postižený potřebovat několikrát týdně pomoc při zajištění chodu domácnosti (nákup, úklid apod.). Rozsah týdenní časové náročnosti musí být



v denním průměru nejméně 5 hodin, přičemž na tzv. základní péči (tělesná péče, stravování/výživa nebo mobilita) musí připadnout nejméně 4 hodiny. Výše měsíčních dávek činí: při ústavní péči v zařízení sociální péče 1 510 € (2011), resp. 1 550 € (2012); při domácí péči věcné dávky do výše 1 510 € (2011), resp. 1 550 € (2012), anebo příspěvek na péči ve výši 685 € (2011), resp. 700 € (2012). V případě mimořádně vysoké náročnosti péče mohou být u stupně závislosti III naplněny podmínky pro přiznání tzv. statusu zvláštní nouze (až do výše 1 918 €).

Proti rozhodnutí příslušného odboru dlouhodobé péče zdravotní pojišťovny může pojištěnec podat odpor (jelikož se jedná o správní rozhodnutí). Další informace o peněžitých a věcných dávkách a o možnostech kombinace věcných dávek a příspěvku na péči najdete na webových stránkách Spolkového ministerstva zdravotnictví SRN: [www.bmg.bund.de](http://www.bmg.bund.de).

## Zdravotní a nemocenské pojištění v Polsku

Zvláštností polského systému sociálního zabezpečení jsou oddělené systémy nemocenského a zdravotního pojištění. Z nemocenského pojištění se vyplácejí peněžité dávky při nemoci a mateřství, upravené zákonem ze dne 25. června 1999. Osoby, které se účastní sociálního zabezpečení (tj. i nemocenského pojištění), mají nárok na nemocenské, rehabilitační dávky, kompenzační platby, peněžitou pomoc v mateřství a ošetřovné.

Účast na nemocenském pojištění je povinná pro zaměstnance, členy zemědělských výrobních družstev a družstevních sdružení zemědělců a také pro osoby vykonávající vojenskou náhradní službu. Dobrovolná účast na zdravotním pojištění se vztahuje mj. na osoby vykonávající domácí práci („praca nakladcza“) nebo agenturní zaměstnance, osoby pracující na základě smlouvy o dílo nebo na základě jiné občanskoprávní smlouvy o poskytování služeb.

### Nemocenské

Nárok na dávky nemocenského získávají pojištěnci po 30 dnech nepřetržité účasti na nemocenském pojištění u osob s povinnou účastí, resp. po 90 dnech nepřetržité účasti u osob dobrovolně účastných nemocenského pojištění. Nárok na nemocenské trvá maximálně 182 dní, resp. v případě pracovní neschopnosti z důvodu tuberkulózy nebo během těhotenství nejdéle 270 dní.

Výše nemocenského za kalendářní měsíc činí:

- 80 % vyměřovacího základu,
- 70 % vyměřovacího základu po dobu hospitalizace v nemocnici,
- 100 % základu, pokud dočasná pracovní neschopnost připadá na dobu těhotenství, nebo byla způsobena úrazem na cestě do zaměstnání a zpět domů nebo pokud vznikla z důvodu nezbytného lékařského vyšetření možného dárce tkáně nebo orgánu anebo v důsledku zákroku při odběru tkáně nebo orgánu.

Vyměřovací základ nemocenského zaměstnanců tvoří průměrný měsíční výdělek v období 12 kalendářních měsíců předcházejících vzniku pracovní neschopnosti. Nemocenské se vyplácí na základě lékařského posudku vystaveného na předtisku polské správy sociálního zabezpečení (ZUS ZLA), který musí být zaměstnavateli předán do 7 dnů od vystavení. Vyměřovací základ nemocenského u pojištěnců, kteří nejsou zaměstnanci, tvoří příjmy v období 12 kalendářních měsíců předcházejících vzniku pracovní neschopnosti.





Nárok na nemocenské během dočasné pracovní neschopnosti pojištěnec nemá v době, kdy má nadále nárok na mzdu nebo náhradu mzdy na základě určitých předpisů o odměňování. Nárok na nemocenské pojištěnec nemá ani během dočasné pracovní neschopnosti v době neplaceného volna, rodičovské dovolené, vyšetřovací vazby nebo výkonu trestu odnětí svobody.

### **Rehabilitační dávky**

Rehabilitační dávky náleží pojištěncům, kteří vyčerpali nárok na nemocenské, ale ještě nejsou schopni vykonávat práci a u nichž lze na základě dalšího léčení nebo rehabilitace očekávat vytvoření jejich pracovní schopnosti. Tato dávka se poskytuje na dobu potřebnou na obnovení průčeschnosti, avšak nejdéle na dobu 12 měsíců. O poskytnutí rehabilitačních dávek rozhoduje posudkový lékař Správy sociálního zabezpečení ZUS, o případném odporu podaném proti rozhodnutí rozhoduje lékařská komise ZUS.

Rehabilitační dávky nepřisluší osobám, které mají nárok na starobní nebo invalidní důchod, podporu v nezaměstnanosti, předdůchodové dávky nebo na tzv. zdravotní dovolenou. Výše rehabilitačních dávek činí 90 % vyměřovacího základu nemocenského po dobu prvních 3 měsíců, pokud dočasná pracovní neschopnost spadá do doby těhotenství, ve výši, ve výši 100 % vyměřovacího základu nemocenského. V ostatních případech činí výše rehabilitačních dávek 75 % vyměřovacího základu nemocenského.

### **Ošetrovné**

Ošetrovné se poskytuje v případě potřeby osobního ošetrování nebo péče:

- při péči o dítě ve věku do 8 let v případech:
  - nečekaného uzavření jeslí, mateřské školky nebo školy, kterou dítě navštěvuje,
  - porodu nebo onemocnění manžela pojištěnce, který o dítě obvykle pečuje, pokud manželce pojištěnce porod anebo manželovi nebo manželce onemocnění brání ve výkonu řádné péče o dítě,
  - pobytu manžela nebo manželky pojištěnce, který/kteřá o dítě pečuje, v lůžkovém zdravotní péči.
- při ošetrování nemocného dítěte ve věku do 14 let,
- při ošetrování dalšího nemocného člena rodiny (manžel nebo manželka, rodiče, tchyně nebo tchán, prarodiče, vnoučata, sourozenci a děti starší než 14 let), pokud po dobu ošetrování bydlí s pojištěncem ve stejné domácnosti.

Jedná-li se o péči o zdravé dítě ve věku do 8 let nebo o ošetrování nemocného dítěte ve věku do 14 let, je možné pořádat o ošetrovné v rozsahu až 60 dnů za kalendářní rok. Jedná-li se o ošetrování jiného člena rodiny nebo dítěte staršího než 14 let, vyplácí se ošetrovné nejdéle po dobu 14 dnů. Ošetrovné se poskytuje pouze v případech, když pro péči o dítě nebo jeho ošetrování není k dispozici žádný jiný člen rodiny. Toto ustanovení se nevztahuje na ošetrování nemocného dítěte ve věku do 2 let. Výše ošetrovného činí 80 % vyměřovacího základu.

### **Svobodný výběr lékaře**

Pojištěnci mají právo svobodně si vybrat všeobecného lékaře (základní zdravotní péče), který uzavřel smlouvu s Národním fondem zdraví (Narodowy Fundusz Zdrowia), a registrovat se u něj. Dvakrát ročně je možné změnit lékaře.



## Regulační poplatky u léků

V oficiálním seznamu léků a léčiv se léky a léčiva klasifikují do tří kategorií:

- základní léky se standardní cenou: pacienti platí cenu stanovenou ministrem zdravotnictví ve výši max. 0,5 % minimální mzdy;
- speciální dodatkové léky: pojištěnci hradí 30 % až 50 % ceny;
- Ostatní léky pacienti hradí v plné výši.
- V nemocnicích se léky poskytují bezplatně.

## Zubní protéza (stomatologická protetická náhrada)

Náklady na zubní protézy se pojištěncům proplácí jednou za 5 let.

## Zdravotnické pomůcky

Ministr zdravotnictví stanovuje vyhláškou náklady na léky a léčiva a zdravotnické pomůcky včetně spoluúčasti pojištěnců. Za protézy, sluchadla /sluchové pomůcky a invalidní vozíky se nepřiplácí, u brýlových obrouček a skel ale musí pojištěnci hradit 30 % až 50 % ceny.

## Zdravotní a nemocenské pojištění v České republice

Zvláštností českého systému sociálního zabezpečení jsou oddělené systémy nemocenského a zdravotního pojištění. Ze zákona je povinně zdravotně pojištěna každá osoba, která má v ČR trvalý pobyt. Povinná účast na zdravotním pojištění se týká rovněž všech zaměstnanců vykonávajících závislou činnost v ČR. Všichni pojištěnci se účastní veřejného zdravotního pojištění. Pro dodatečné služby existuje možnost soukromého zdravotního připojištění. Nemocenského pojištění se povinně účastní všichni zaměstnanci. Účast OSVČ je dobrovolná.

## Jaké nemocenské mi náleží z nemocenského pojištění?

Nárok na nemocenské vzniká zásadně od 15. (do konce 2013: 22.) kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti. Nemocenské se vyplácí za kalendářní dny. Délka podpůrní doby činí maximálně 380 kalendářních dnů od vzniku dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízení karantény, pokud není stanoveno jinak.

Výše nemocenského za kalendářní den činí 60 % redukováného denního vyměřovacího základu po celou dobu trvání podpůrní doby.

Redukovaný denní vyměřovací základ se vypočítá tak, že z denního vyměřovacího základu se u nemocenského a ošetřovného počítá:

- 90 % z částky do první redukční hranice (2011: 825 Kč; 2012: 838 Kč) plus
- 60 % z částky nad první redukční hranici do druhé redukční hranice (2011: 1 237 Kč; 2012: 1 257 Kč) plus
- 30 % z částky nad druhou redukční hranicí do třetí redukční hranice (2011: 2 474 Kč; 2012: 2 514 Kč).

K částce nad třetí redukční hranici se nepřihlíží.

U peněžité pomoci v mateřství a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství se při redukcí postupuje stejně, avšak s tím rozdílem, že částka do první redukční hranice se počítá v plné výši. Výši redukčních hranic platných od 1. ledna kalendářního roku vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR ve Sbírce zákonů sdělením.



Nárok na nemocenské nemá např. pojištěnec, který si úmyslně přivodil dočasnou pracovní neschopnost, nebo pojištěnec, kterému v době dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény vznikl nárok na výplatu starobního důchodu, pokud pojištěná činnost skončila přede dnem, od něhož mu vznikl nárok na výplatu starobního důchodu. Nárok na nemocenské v tomto případě zaniká posledním dnem přede dnem, od něhož pojištěnci vznikl nárok na výplatu starobního důchodu.

### **Další dávky z nemocenského pojištění:**

Ošetřovné (dříve podpora při ošetřování člena rodiny) náleží zaměstnanci, který nemůže vykonávat práci, protože musí ošetřovat nemocné dítě nebo nemocného člena rodiny nebo v určitých případech pečovat o zdravé dítě (např. když byla škola nečekaně přechodně uzavřena z důvodu epidemie apod.). Podmínkou nároku na ošetřovné je, že zaměstnanec žije s ošetřovanou osobou v domácnosti (to neplatí v případě ošetřování nebo péče o dítě mladší 10 let rodičem) a že pro ošetřování nebo péči není k dispozici žádná jiná osoba.

Maximální podpůrní doba:

- 9 kalendářních dnů v témže případě ošetřování,
- 16 kalendářních dnů u osamělého zaměstnance, který má v trvalé péči aspoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku.

V těchto případech karenční doba neexistuje. Výše ošetřovného činí 60 % denního vyměřovacího základu.

### **Služby zdravotní péče hrazené ze zdravotního pojištění**

- preventivní prohlídky,
- pohotovostní a záchranná služba,
- ambulantní a ústavní léčebná péče vč. diagnostické péče, rehabilitace a dlouhodobé péče o chronicky nemocné,
- stomatologická péče,
- léky a zdravotnické pomůcky,
- převoz pacientů,
- lázeňská péče.

Náklady na stomatologickou péči se ze zdravotního pojištění hradí pouze ve stanoveném rozsahu. V mnoha případech (např. moderní materiály apod.) je nutná finanční spoluúčast pojištěnců.

Reforma zdravotnictví z podzimu 2011 navíc zavádí zásadní rozlišování na standardní a tzv. nadstandardní péči. Mnoho zákroků (např. moderní operační metody) pak bude pro pacienty spojeno se zčásti značně vysokými dodatečnými náklady. Přesné stanovení rozsahu nadstandardní péče však bude možné asi až v r. 2012, takže toto rozlišování by mělo nabýt účinnosti až v r. 2013.

### **Regulační poplatky a doplátky**

U mnoha léků a léčebných pomůcek se náklady hradí jen do určité výše, nebo se nehradí vůbec. Proto je v mnoha případech nutná spoluúčast pojištěnců.

Kromě toho musí pojištěnci platit tyto regulační poplatky: 30 Kč za návštěvu lékaře a zubního



lékaře, 30 Kč za každý lék předepsaný na receptu (od r. 2012 už jen 30 Kč za recept, přičemž léky do 50 Kč si pojištěnci musí hradit sami), 100 Kč za každý den ústavní nebo lázeňské péče, 90 Kč za lékařskou pohotovostní službu.

Určité skupiny pacientů (např. děti mladší 18 let) a určité druhy péče (např. preventivní pohledky) jsou od regulačních poplatků osvobozeny. Navíc platí pro regulační poplatky a doplňky limit ve výši 5 000 Kč (resp. u dětí mladších 18 let a seniorů starších 65 let 2 500 Kč) za kalendářní rok.

### **Závislost na pomoci jiných osob**

Nezbytná zdravotní péče je hrazena z veřejného zdravotního pojištění, nezávisle na tom, zdali se jedná o závislost na pomoci jiných osob nebo ne. Sociální péče je financována státem (příspěvek na péči) a formou příspěvků státu a krajů poskytovatelům služeb.

**Základní principy:** Dlouhodobá péče není poskytována v rámci separátního systému (jako v Německu v případě pojištění pro případ dlouhodobé péče), nýbrž jednak jako část zdravotnictví v působnosti Ministerstva zdravotnictví ČR, a jednak v systému sociálních služeb v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Oba dva systémy mají separátní právní předpisy, kritéria akreditace a kvality a rozdílné metody financování.

**Oblast uplatnění:** Cílovou skupinou pro sociální péči jsou senioři, osoby se zdravotním postižením a s chronickým onemocněním, jejichž schopnost péče o vlastní osobu a soběstačnost je omezená. Příspěvek na péči se poskytuje osobám závislým na pomoci jiné osoby. Výše částky se stanovuje podle potřeby závislosti na pomoci jiné osoby po dobu více než jednoho roku; existují stupně závislosti I až IV s rozdílnými podmínkami pro dospělé a děti.

Stupně závislosti: 4 stupně závislosti na pomoci jiných osob: lehká, střední, těžká a úplná závislost na pomoci jiných osob z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

Délka poskytování dávek: není omezena.

Posuzování: Závislost oprávněné osoby na péči jiné osoby posuzuje sociální pracovník obecního úřadu obce s rozšířenou působností a poté posudkový lékař úřadu práce.

Věcné dávky:

- domácí péče (rodinná péče, terénní nebo ambulantní služby sociální péče)
- krátkodobé pobytové služby (denní a týdenní stacionáře, odlehčovací služby)
- dlouhodobé pobytové služby (domovy pro seniory, pro osoby se zdravotním postižením, zařízení pro osoby postižené závislostí apod.)

Peněžité dávky: Příspěvek na péči je určen na úhradu nákladů spojených se zajištěním potřebné pomoci a péče o osobu závislou na pomoci jiných osob. Kontrolu jeho řádného a účelného využití provádí příslušný obecní úřad obce s rozšířenou působností.

Výše příspěvku na péči pro osoby do 18 let (měsíčně) dle stupně závislosti:

- stupeň I: 3 000 Kč,
- stupeň II: 5 000 Kč (od r. 2012: 6 000 Kč),
- stupeň III: 9 000 Kč,
- stupeň IV: 12 000 Kč.



Výše příspěvku na péči pro osoby starší 18 let (měsíčně) dle stupně závislosti:

- stupeň I: 800 Kč,
- stupeň II: 4 000 Kč,
- stupeň III: 8 000 Kč,
- stupeň IV: 12 000 Kč.

## Důchodové pojištění

### Kde mi vzniká povinná účast na pojištění?

Pro zaměstnance zásadně platí povinná účast na pojištění v zemi výkonu zaměstnání.

### Od kterého státu obdržím svůj důchod?

Důchodci obdrží důchod ze všech států, v nichž platili příspěvky (pojistné) déle než jeden rok. Z každého z těchto států obdrží dílčí část důchodu, pro jejíž výpočet jsou základem odvedené příspěvky a doby pojištění v dané zemi. Pokud byl pojištěnec v některém státě pojištěn po dobu kratší než 12 měsíců, pak se tato doba pojištění zohlední při přiznání nároku na důchod v místě jeho bydliště nebo v jiné zemi, v níž byl pojištěn déle. Pro každou dílčí část důchodu platí předpoklady pro přiznání nároku na důchod toho státu, jehož nositel důchodového pojištění důchod poskytuje. Pokud např. pojištěnec bydlí v Polsku a kromě nároku na polský důchod uplatňuje nárok na dílčí část důchodu z Německa, musí dosáhnout důchodový věk a čekací dobu (minimální dobu pojištění) platnou pro získání důchodu v Německu. Není-li splněna podmínka čekací doby zahrnutím všech dob pojištění v dané zemi, mohou se spočítat doby pojištění z různých zemí, aby byl nárok na důchod odůvodněný. Podmínkou pro přiznání nároku je podání žádosti o důchod příslušnému nositeli důchodového pojištění v místě bydliště, a to 3 až 4 měsíce předem. Tento nositel důchodového pojištění zahájí správní řízení s nositeli důchodového pojištění těch států, v nichž byl pojištěnec uplatňující nárok pojištěn.

Formuláře: formuláře řady P – pro oblast důchodů (pensions)

### Důchodové pojištění v Německu

V Německu existuje solidární, průběžně financovaný systém zabezpečení ve stáří. Výše příspěvku na zákonné důchodové pojištění (zaměstnanců) aktuálně činí 19,9 % hrubé mzdy, přičemž polovinu hradí zaměstnavatel.

Věkové hranice pro vznik nároku na různé druhy důchodů se postupně navyšují, což má za následek, že pro pojištěnce s různým rokem narození platí různé věkové hranice vzniku nároku na důchod v plné výši. Pro některé ročníky, tj. pojištěnce se stejným rokem narození, byl zakotven tzv. princip ochrany oprávněných očekávání. Konkrétní informace vztahující se ke konkrétnímu roku narození obdržíte na adrese [www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de).

### Jaké jsou předpoklady pro vznik nároku na důchod?

Řádný starobní důchod obdrží na žádost pojištěnci, kteří dovršili věk 65 let a splnili podmínku tzv. všeobecné čekací doby (minimální doby pojištění) v trvání 5 let. Od roku 2012 se bude hranice důchodového věku pro řádný odchod do starobního důchodu zvyšovat až na 67 let v roce 2031.



Do všeobecné čekací doby se započítávají:

- pojistné doby (povinné a dobrovolné příspěvky na pojištění),
- doby výchovy dětí (první 3 roky po narození dítěte),
- povinné příspěvky za doby neprofesionální péče o rodinného příslušníka nebo blízkou osobu,
- doby z vypořádání nároků na zaopatření v případě rozvodu manželství,
- doby zaměstnání malého rozsahu, při nichž odvádí příspěvky na pojistné zaměstnavatel,
- náhradní doby (např. základní vojenská služba, civilní služba).

Kromě řádného starobního důchodu existují i další druhy starobních důchodů, jako např. starobní důchod pro ženy, starobní důchod pro dlouholeté pojištěnce, starobní důchod pro osoby s těžkým zdravotním postižením a starobní důchod po kratší práci při progresivním odchodu do důchodu. Předpoklady pro vznik nároku a věkové hranice najdete na adrese: [www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de).

U řádného starobního důchodu neexistují žádné hranice pro možnosti přivýdělku. U jiných druhů starobních důchodů si však příjemci plných důchodů nesmějí přivydělavat k důchodu více než 400 € hrubého měsíčně. Ohledně výpočtu limitů přivýdělku u částečných důchodů viz [www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de).

**Vdovský/vdovecký důchod:** Nárok vzniká v případě, když zemřelý pojištěnec (manželka nebo manžel) splnil podmínku všeobecné čekací doby v délce nejméně 5 let nebo už pobíral důchod. nárok na „velký“ vdovský/vdovecký důchod vznikne, když vdova/vdovec dovršil/-a věk 45 let nebo pečuje o nezaopatřené dítě, které má nárok na sirotčí důchod a ještě nedosáhlo věku 18 let, nebo pečuje o dítě se zdravotním postižením anebo má sníženou pracovní schopnost. Důchod činí 60 % plného invalidního důchodu zemřelého pojištěnce. Nejsou-li uvedené předpoklady splněny, existuje nárok na „malý“ vdovský, resp. vdovecký důchod, jehož výše činí 25 % plného invalidního důchodu zemřelého pojištěnce.

Pro manžele, kteří uzavřeli manželství po 31. 12. 2001, nebo u nichž jsou oba dva manželé narozeni po 1. 1. 1962, platí nová „pozůstalostní legislativa“, podle níž výše „velkého“ vdovského/vdoveckého důchodu činí pouze 55 %, avšak pozůstali, kteří vychovali dítě nebo děti, obdrží tzv. dynamickou přírůžku k osobním výdělkovým bodům (viz dále), poskytovanou spolu s vdovským/vdoveckým důchodem. Doba vyplácení „malého“ vdovského/vdoveckého důchodu byla omezena na 24 měsíců. Rozhodná věková hranice pro přiznání velkého vdovského/vdoveckého důchodu se bude zvyšovat. Pro případy smrti po datu 31. 12. 2011 bude tento rozhodný věk postupně zvýšen ze 45 na 47 let v roce 2029.

**Poloviční sirotčí důchod / sirotčí důchod:** Oprávněné jsou vlastní i nevlastní (osvojené) děti a děti převzaté zemřelým zaměstnancem do své domácnosti do péče nahrazující péči rodičů, ale i vnoučata a sourozenci zemřelého zaměstnance, kteří žili v domácnosti zemřelého nebo jimž zemřelý poskytoval, resp. zajišťoval z převážné části jejich výživu. Předpokladem je, že zemřelý získal všeobecnou čekací dobu v trvání 5 let. Sirotčí důchod se vyplácí do dovršení věku 18 let, popř. déle až do dovršení věku 27 let, jedná li se o osobu absolvující soustavnou přípravu na budoucí povolání studiem na střední nebo vysoké škole, tzv. dobrovolný sociální rok, tzv. dobrovolný ekologický rok, nebo osobu se zdravotním postižením, dokud nedojde k překročení určitých limitů příjmů.



## Zdaňují se důchody?

Musi-li být důchod zdaněn v Německu, tak platí, že od 1. 1. 2005 se v Německu daňová povinnost vztahuje na 50 % důchodu. Tento podíl podléhající daňové povinnosti by se měl pro příští generace důchodců zvyšovat až do roku 2040. Od roku 2040 bude povinnému zdanění podléhat 100% podíl vyplácených důchodů.

Pro osoby aktuálně odcházející do důchodu tento podíl činí 62 % (2011), resp. 64 % (2012).

## Jak se provádí výpočet důchodu?

Výše důchodu se stanovuje na základě celého průběhu (životního cyklu) pojištění pojištěnce:

- délky získaných dob právně relevantních pro nárok na důchod, jako jsou pojistné doby (např. povinné pojistné placené za roky výkonu práce, doby dočasné pracovní neschopnosti s čerpáním nemocenského od 1. ledna 1984, doby nezaměstnanosti s vyplácenou podporou v nezaměstnanosti, resp. pomocí v nezaměstnanosti od 1. ledna 1992, doba výchovy dětí a doba dobrovolného pojištění)
- započítávaných náhradních dob (např. školní vzdělání) nebo
- zohledňovaných náhradních dob (např. z důvodu výchovy dítěte nejdéle do věku 10 let dítěte) a
- podle výše příspěvků pojistného zaplacených během celé doby trvání pojištění.

Pro výpočet výše důchodu se zohledňují veškeré doby do přiznání nároku na důchod a popřípadě se navyšují o dopočtenou dobu.

**Měsíční důchod = osobní výdělkové body x aktuální hodnota důchodu.**

Počet tzv. výdělkových bodů vyjadřuje jednotlivé doby pojištění a výši individuálního výdělku v poměru vůči průměrnému výdělku všech pojištěnců. Pokud výdělek pojištěnce po dobu celého kalendářního roku odpovídal přesně úrovni průměrného výdělku, získá za tento kalendářní rok jeden tzv. výdělkový bod. Osobní výdělkové body představují součet všech výdělkových bodů vynásobený tzv. faktorem věku odchodu do důchodu. Tento faktor zohledňuje individuální věk odchodu do důchodu. Jeho hodnota činí 1,0 při odchodu do důchodu ve věku 65 let, a snižuje se za každý měsíc dřívějšího uplatnění nároku na důchod před dosažením tohoto věku. Při pozdějším uplatnění nároku na důchod po dovršení věku 65 let se hodnota faktoru zvyšuje za každý měsíc. Tzv. aktuální hodnota důchodu (viz další odstavec) činí od 1. 7. 2011 24,37 € na území nových spolkových zemí a 27,47 € na území starých spolkových zemí.

## Přizpůsobování výše důchodů

Přizpůsobování výše důchodů se provádí pravidelně vždy k 1. červenci kalendářního roku formou úpravy tzv. aktuální hodnoty důchodu. Při stanovení aktuální hodnoty důchodu se zohledňuje vývoj mezd a platů zaměstnanců. Dále se zohledňují také výdaje zaměstnanců na zákonné a soukromé pojištění zaopatření ve stáří. Od roku 2005 se při přizpůsobování výše důchodů zohledňuje formou zavedení tzv. faktoru udržitelnosti také poměr počtu důchodců a poplatníků pojištění. Zavedením tzv. ochranného zákonného ustanovení se zajistilo, že při přizpůsobování výše důchodů nemůže dojít k poklesu hrubých důchodů.



### Jaké jsou předpoklady pro vznik nároku na důchod?

Osoby narozené před 1. lednem 1949 mají nárok na starobní důchod, pokud splní dvě podmínky, a sice dosažení důchodového věku – 60 let u žen a 65 let u mužů – a potřebnou dobu pojištění (s připočtením nanejvýš jednatřetinového podílu náhradních dob pojištění), která činí nejméně 20 let (u žen), resp. 25 let (u mužů). Osoby, které dosáhly požadovaného věku, ale nesplňují podmínku minimální doby pojištění vč. náhradních dob v délce 20, resp. 25 let, mohou získat nárok na starobní důchod i tehdy, když doloží dobu pojištění včetně náhradní doby pojištění v délce nejméně 15 let (ženy), resp. 20 let (muži).

Je však třeba mít na zřeteli, že úroveň těchto důchodů je z důvodu kratší doby pojištění nižší, než je minimální důchod (aktuálně cca. 706 PLN).

Osoby narozené po 31. prosinci 1948 získají nárok na důchod ve věku 60 let (u žen), resp. 65 let (u mužů), nezávisle na době pojištění. Nový systém zavedený v roce 1999 funguje na principu, že každý dostane ve stáří tolik, kolik zaplatil do systému. Pokud by byla výše starobního důchodu vypočtená z příspěvků nižší, než je minimální důchod, uhradí vzniklý rozdíl stát. Nárok na doplacení rozdílu mají pouze ženy s dobou pojištění nejméně 20 let a muži s dobou pojištění nejméně 25 let.

Reforma důchodového systému: Na všechny osoby narozené po 31. prosinci 1968, nebo na osoby narozené v letech 1949 až 1968, které přešly do nového systému, se vztahuje reformovaný důchodový systém. Odváděné příspěvky se dělí: větší část nadále je nadále směřována do průběžně financovaného systému spravovaného Správou sociálního zabezpečení (ZUS), zatímco menší část (2,3 % vyměřovacího základu) je směřována do otevřeného penzijního fondu (OPF), který tyto prostředky (kapitál) investuje. Výše budoucích starobních důchodů tudíž bude zčásti záviset na situaci na finančních trzích. Den odchodu do důchodu je na individuálním rozhodnutí pojištěnce, pokud dosáhl požadovaného minimálního věku, ať už se jedná o ženu, nebo muže. Zaměstnancům narozeným po 31. prosinci 1948, kteří vykonávali činnosti za zvláštních podmínek nebo činnosti zvláštního druhu, náleží podle zákona o překlenovacích důchodech ze dne 19. prosince 2008 překlenovací důchod.

Předčasný starobní důchod: Za určitých podmínek je možné čerpat starobní důchod před dosažením důchodového věku.

### Jak se provádí výpočet starobního důchodu?

*U osob narozených před 1. lednem 1949*

Výše starobního důchodu je závislá na těchto faktorech:

- vyměřovací základ (vyměřovací základ pojistného na důchodové pojištění v období 10 po sobě jdoucích kalendářních let vybraných z období 20 kalendářních let bezprostředně předcházejících roku podání žádosti o starobní důchod),
- doba pojištění a náhradní doba,
- základní výměra (100 % průměru mezd v uplynulém kalendářním roce po odečtení pojistného na sociální zabezpečení).





*U osob narozených po 31. prosinci 1948*

bude starobní důchod sestávat ze dvou pilířů:

První pilíř bude vyplácen Správou sociálního zabezpečení ZUS. Výše starobního důchodu z tohoto pilíře se stanoví tak, že se výpočtový základ vydělí hodnotou naděje dožití (střední délky života) osob v důchodovém věku, který je také důchodovým věkem pojištěnce. Výpočtový základ tvoří částka nashromážděná na individuálním účtu (kontě) pojištěnce, navýšená přiměřeně ročnímu zvyšování důchodů na základě indexu cen.

Při výpočtu druhé části starobního důchodu vypláceného z otevřeného penzijního fondu (2. pilíř) se postupuje tak, že prostředky nashromážděné na individuálním účtu člena OPF se vydělí hodnotou naděje dožití (střední délky života) osob v důchodovém věku, který je také důchodovým věkem pojištěnce.

### **Zdaňují se důchody?**

Důchody jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob. Příplatek na péči a pohřebné nepodléhají zdanění.

### **Jak se provádí výpočet invalidního důchodu?**

Rozhodujícími faktory pro stanovení výše důchodu jsou rozhodný výdělek, doba pojištění v letech, rozsah (stupeň) invalidity a základní výměra.

Částečný invalidní důchod činí 75 % plného invalidního důchodu; i v případech, když postižený utrpěl značnou ztrátu výdělku z důvodu těžkého zranění, má nárok pouze na část plného invalidního důchodu.

Minimální důchod činí při plné invaliditě: 728,18 PLN měsíčně, při částečné invaliditě: 560,13 PLN měsíčně.

### **Ostatní dávky**

Sociální důchod podle zákona o sociálních důchodech ze dne 27. 6. 2003: dospělí (od 18 let), a osoby, jejichž invalidita vznikla před dovršením věku 18 let (resp. 25 let u studentů denního studia), obdrží paušální dávku ve výši 611,67 PLN měsíčně.

Příplatek na péči: dávka poskytovaná osobám s nárokem na starobní, invalidní nebo pozůstalostní důchod, které jsou plně invalidní a závislé na pomoci jiných osob, nebo které dovršily věku 75 let. Výše dávky činí 186,71 PLN měsíčně (a upravuje/navyšuje se obdobně jako u důchodů).

Pohřebné: částka ve výši 4 000 PLN, poskytovaná osobě nebo instituci, která pohřeb vypravila.

Zvyšování, resp. úprava výše důchodů: pravidelné zvyšování důchodů k 1. březnu kalendářního roku, pokud růst úhrnného indexu spotřebitelských cen domácnosti ve srovnání s rokem posledního zvýšení důchodů činil nejméně 105 %.

### Kumulace s příjmem z výdělečné činnosti:

U invalidních důchodů a předčasných starobních důchodů se zastaví jejich výplata nebo budou dočasně kráceny, pokud příjemce dosáhne příjmy z výdělečné činnosti překračující 70 % průměrné mzdy.



## Důchodové pojištění v České republice

Povinné zákonné důchodové pojištění je solidární, průběžně financované pojištění a zahrnuje starobní, invalidní a pozůstalostní (vdovské/vdovecké a sirotčí) důchody. V souvislosti s aktuálně probíhající důchodovou reformou dochází nejdříve k navýšení důchodového věku a k jeho sjednocení pro ženy a muže. Navíc se zavádí druhý kapitálový pilíř, na jehož financování mají být převedeny 3 procentní body z pojistného na důchodové pojištění z prvního pilíře do druhého, avšak za podmínky dodatečné vlastní platby pojištěnce do penzijního fondu ve výši nejméně 2 % vyměřovacího základu. Pojištěnci starší než 35 let se budou moci pro dobrovolnou účast (tzv. opt-out) rozhodnout do 31. 12. 2012, pojištěnci mladší 35 let i později. Rozhodnutí o (ne-)účasti na fondovém penzijním pojištění je pak nevratné.

### Jaké jsou předpoklady pro vznik nároku na důchod?

Podle dosavadní úpravy se důchodový věk stanovoval zvlášť pro ženy a pro muže, pro ženy navíc závisle na počtu vychovaných dětí.

Dle nové úpravy se bude důchodový věk pro ženy i muže dále zvyšovat a mimoto dojde k jeho sjednocení. K jeho sjednocení dojde poprvé u pojištěnců narozených v r. 1975, u nichž pak důchodový věk bude činit 68 roků a 8 měsíců. Pro pojištěnce narozené v r. 1977 bude důchodový věk činit 67 let. Pro pojištěnce narozené po tomto roce se důchodový věk zvýší za každý další rok o 2 měsíce.

Nárok na starobní důchod mají pojištěnci, kteří získali potřebnou dobu pojištění nejméně 27 (2012: 28) let a dosáhli věku potřebného pro vznik nároku na starobní důchod, nebo kteří v roce 2011 získali dobu pojištění nejméně 17 (2012: 18) let a dosáhli aspoň věku o 5 let vyššího, než je důchodový věk stanovený pro muže stejného data narození. Doby pojištění potřebné pro vznik nároku na důchod se budou postupně prodlužovat, a to vždy o jeden rok za každý kalendářní rok až do roku 2018 (při dosažení řádného důchodového věku doba pojištění v trvání 35 let místo aktuálních 27, resp. 28 let), resp. do roku 2013 (při dosažení věku aspoň o 5 let vyššího než je aktuální důchodový věk doba pojištění v trvání nejméně 20 let místo aktuálních 17, resp. 18 let).

**Předčasný starobního důchod:** Po dosažení nejméně 60 let a nejdříve 5 let před dosažením důchodového věku, pokud zároveň zákonný důchodový věk pojištěnce činí nejméně 63 let, nebo nejdříve o 3 roky dříve před dosažením důchodového věku, pokud pojištěnec získal stanovenou dobu pojištění.

**Invalidní důchod:** Pojištěnec má nárok na invalidní důchod, jestliže se stal invalidním následkem pracovního úrazu, nebo se stal invalidním a získal potřebnou dobu pojištění.

S účinností k 1. 1. 2010 byly zavedeny 3 stupně invalidity. Jestliže pracovní schopnost pojištěnce poklesla nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %, jedná se o invaliditu prvního stupně; nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 %, o invaliditu druhého stupně; nejméně o 70 %, jedná se o invaliditu třetího stupně.

**Sirotčí důchod:** Na sirotčí důchod má nárok nezaopatřené dítě, zemřel-li rodič (osvojitel) dítěte, nebo osoba, která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů, a jestliže rodič (osvojitel) nebo osoba, která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů, byli poživateli starobního nebo invalidního důchodu nebo ke dni smrti splnili podmínku potřebné doby pojištění pro nárok na invalidní důchod nebo podmínky nároku na starobní důchod anebo zemřeli následkem pracovního úrazu.



**Vdovský a vdovecký důchod:** Nárok na vdovský/vdovecký důchod má vdova/vdovec, pokud zemřelý manžel (nebo manželka) byl (byla) poživitelem starobního důchodu nebo invalidního důchodu nebo ke dni smrti splnil (splnila) podmínku potřebné doby pojištění pro nárok na invalidní důchod nebo podmínky nároku na starobní důchod anebo zemřel (zemřela) následkem pracovního úrazu. Vdovský/vdovecký důchod zásadně náleží po dobu jednoho roku od smrti manžela/manželky za určitých podmínek i po uplynutí této doby.

Veškeré informace o důchodech v České republice Vám poskytne Česká správa sociálního zabezpečení ([www.cssz.cz](http://www.cssz.cz)).

### Zdaňují se důchody?

Důchody a penze se až do výše 36násobku minimální mzdy (aktuálně 288 000 Kč) nezdaňují. Tohoto osvobození se nepoužije, pokud součet příjmů v kalendářním roce překročí částku 840 000 Kč.

### Jak se provádí výpočet důchodu?

Stěžejními faktory pro výši důchodu jsou průměrný výdělek a doba pojištění.

Důchod se skládá ze dvou složek:

- základní výměra: do konce r. 2011 pevná částka ve výši 2 230 Kč měsíčně, od r. 2012 9 % průměrné mzdy;
- procentní výměra: složka závislá na rozhodném příjmu pojištěnce, jejíž výše se stanovuje podle výpočtového základu a získané doby pojištění v letech, a to za každý celý rok doby pojištění 1,5 % výpočtového základu měsíčně, nejméně však 770 Kč měsíčně (platí pro starobní důchod).

Výpočet procentní výměry se mění podle druhu důchodu.

Osobní vyměřovací základ se stanovuje na základě průměrného hrubého měsíčního výdělku od kalendářního roku, v němž pojištěnec dosáhl věku 19 let. Výpočtový základ se určuje redukcí osobního vyměřovacího základu podle tohoto postupu:

Období	1. RH	2. RH	3. RH	více
	do 44 % PM	do 116 % PM	do 400 % PM	
30.09.-31.12.2011	100 %	29 %	13 %	10 %
2012	100 %	28 %	16 %	8 %
2013	100 %	27 %	19 %	6 %
2014	100 %	26 %	22 %	3 %
od r. 2015	100 %	RH se ruší	26 %	nezohlední se

*Zkratky: PM = průměrná mzda; RH = redukční hranice.*

*Ilustrační příklad: Do konce r. 2011 platí, že z osobního vyměřovacího základu se do částky 1. redukční hranice (RH) ve výši 44 % průměrné mzdy (PM) se počítá 100 %, do částky 2. RH 29 %, do částky 3. RH 13 % a z částky nad 3. RH se počítá 10 %.*

### Upozornění:

- Období před r. 1986 se do rozhodného období nezahrnuje.
- Aby se zamezilo negativnímu dopadu budoucího prodlouženého rozhodného období, bude studium po dobu prvních 6 let po dosažení věku 18 let vyloučenou dobou.
- Od roku 2015 se ruší RH ve výši 116 % PM. Druhá RH tudíž bude činit 400 % PM.



**Předčasný starobní důchod:** Krácení procentní výměry o 0,9 % výpočtového základu za každých i započatých 90 dnů před dosažením důchodového věku za období prvních 720 kalendářních dnů (od r. 2012: 0,9 % za období prvních 360 a 1,2 % za období následujících 360 kalendářních dnů) a o 1,5 % za období od 721. kalendářního dne. Toto krácení je trvalé a platí i po dosažení normálního důchodového věku.

**Odložený starobní důchod:** Výše procentní výměry starobního důchodu se zvyšuje pojištěnci, který splnil podmínky nároku na starobní důchod a po vzniku nároku vykonával výdělečnou činnost a nepobíral přitom starobní důchod ani invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně, za každých 90 kalendářních dnů této výdělečné činnosti o 1,5 % výpočtového základu. Pokud pojištěnec nadále vykonává výdělečnou činnost a pobírá přitom starobní důchod ve výši poloviny, zvýší se mu procentní výměra za každých 180 kalendářních dnů této výdělečné činnosti o 1,5 % výpočtového základu. Pokud pojištěnec během výkonu pobírá starobní důchod v plné výši, zvýší se mu procentní výměra za každých 360 kalendářních dnů o 0,4 % výpočtového základu. Nárok na zvýšení procentní výměry starobního důchodu má pojištěnec vždy po 2 letech, pokud výdělečná činnost trvala nepřetržitě po tuto dobu, nebo po skončení výdělečné činnosti.

**Kumulace s příjmem z výdělečné činnosti:**

Starobní důchod: Kumulace s příjmy z výdělečné činnosti je možná bez omezení.

U starobních důchodů před dosažením důchodového věku nejsou povoleny žádné příjmy z výdělečné činnosti.

**Zvyšování, resp. úprava výše důchodů** probíhá závisle na růstu úhrnného indexu spotřebitelských cen domácnosti a indexu růstu reálné mzdy.

## Úrazové pojištění zaměstnanců

### Kde jsem pojištěn?

Zaměstnanci jsou povinně pojištěni prostřednictvím svých zaměstnavatelů v zemi výkonu práce. Výjimku tvoří vyslaní zaměstnanci, kteří jsou pojištěni prostřednictvím svých zaměstnavatelů v zemi původu. Pojistné v každém případě platí zaměstnavatel.

Uznávání pojistných událostí a výše peněžitých dávek se řídí platnými předpisy v zemi výkonu zaměstnání (viz dále). Co se týká věcných dávek (např. lékařské péče), máte na ně nárok podle právních předpisů v zemi svého bydliště, tj. péče může být poskytována v místě bydliště.

## Úrazové pojištění zaměstnanců v Německu

### Co je předmětem pojištění?

Úrazové pojištění zaměstnanců zahrnuje pracovní úrazy, úrazy, které se přihodily na cestě do zaměstnání a zpět, a nemoci z povolání. Pracovní úrazy jsou úrazy utrpěné v souvislosti s výkonem zaměstnání. Tzv. úrazy na cestě do zaměstnání a zpět jsou úrazy, které se přihodily na cestě mezi bydlištěm a pracovištěm. Za nemoc z povolání se považuje nemoc, která byla při výkonu povolání způsobena výlučně nebo převážně vlivem škodlivých látek nebo určitých vykonávaných pracovních činností.



Existuje oficiální seznam nemocí uznaných jako nemoci z povolání (nařízení o nemocích z povolání, viz [www.hvbg.de](http://www.hvbg.de)). V jednotlivých případech je možné uznat i nemoc, která není uvedena na seznamu, za nemoc z povolání, pokud bylo prokázáno, že byla zapříčiněna výkonem povolání.

### **Na co musím dbát?**

Každý pracovní úraz musí být neprodleně nahlášen zaměstnavateli a příslušnému profesnímu sdružení (v Německu se tak nazývají samosprávné instituce, které jsou tzv. nositeli, resp. zřizovateli úrazového pojištění). Hlášení příslušnému profesnímu sdružení může podat také ošetřující lékař. Nárok na věcné dávky (ambulantní a lůžková zdravotní péče, léky, léčiva a léčební prostředky a pomůcky a popř. proplacení nákladů za tyto služby) lze uplatnit i v Polsku nebo v České republice.

Mezistátní úhrady pak probíhají prostřednictvím příslušného kontaktního místa, jímž je u přeshraničních pracovníků s bydlištěm v ČR nebo Polsku Profesiální sdružení dopravy a přepravy: Berufsgenossenschaft für Transport und Verkehrswirtschaft  
Postfach 21 01 54, 47023 Duisburg  
Telefon: (+49) 0203 2952-0, fax: (+49) 0203 2952-130  
[www.bg-verkehr.de](http://www.bg-verkehr.de).

### **Které věcné dávky jsou poskytovány z úrazového pojištění zaměstnanců?**

Zdravotní péče a rehabilitace: Patří sem zejména akutní zdravotní péče, ambulantní úrazová lékařská péče (primární zdravotní péče) nebo, pokud je nezbytná, také lůžková péče. K těmto dávkám patří také domácí zdravotní péče, zubařská péče, léky a léčiva, obvazový materiál, léčebné prostředky (všechny lékařem předepsané služby potřebné pro léčení postiženého) a zdravotnické pomůcky (sluchadlo/sluchová pomůcka, invalidní vozík apod.).

Dávky na podporu pracovního a společenského uplatnění zahrnují opatření zvyšování odborné kvalifikace, sociálně-pedagogickou péči, výpomoc v domácnosti, rehabilitační sport apod. Dalšími doplňkovými dávkami mohou být cestovné, příspěvek na nákup motorového vozidla (pokud je auto při rehabilitaci nezbytné) a příspěvek na bydlení. Cílem je reintegrace poškozeného do pracovního procesu v podniku prostřednictvím zachování pracovního místa. Pokud to není možné, hledá se rovnocenné pracovní místo buďto ve stejném, nebo v jiném podniku.

### **Které peněžité dávky jsou poskytovány z úrazového pojištění zaměstnanců?**

Úrazový příplatek (Verletztengeld) má kompenzovat ztrátu na výděлку během zdravotní rehabilitace po uplynutí nároku na náhradu mzdy nebo platu vyplácenou zaměstnavatelem a zajistit tak živobytí zraněného zaměstnance a jemu blízkých osob. Výše úrazového příplatku činí 80 % normálního výděлку, avšak nesmí být vyšší než pravidelný čistý výdělek. Z toho se ještě odečítají podíly příspěvků na důchodové pojištění a pojištění pro případ nezaměstnanosti.

Přechodný příspěvek (Übergangsgeld) obdrží zraněný zaměstnanec během účasti na opatření pracovní rehabilitace, protože v době účasti na rehabilitaci není schopen zajistit svou vlastní výživu, resp. výživu své rodiny. Přechodný příspěvek má kompenzovat ztrátu na výděлку a podpořit motivaci zraněného zaměstnance k účasti na opatření pracovní rehabilitace. Výše přechodného příspěvku činí u pojištěnců, kteří mají nejméně jedno dítě nebo kteří jsou závislí na pomoci jiných osob 75 %, u všech ostatních 68 % úrazového příplatku. Kromě přechodného příspěvku obdrží zranění zaměstnanci splňující příslušné podmínky také úrazovou rentu (důchod) (viz níže).



Příspěvek na péči náleží pojištěncům, kteří jsou po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání závislí na pomoci jiných osob. Výše příspěvku na péči se řídí závažností újmy na zdraví. Na území nových spolkových zemí ("východ") se pohybuje v rozmezí od 272 € do 1 086 €, na území starých spolkových zemí ("západ") od 310 € do 1 240 €. Na žádost je možné místo vyplacení příspěvku na péči zajistit a dát postiženému k dispozici pracovníka zajišťujícího péči o postiženého (domácí péče) nebo poskytnout ubytování, výživu a péči ve vhodném zařízení (ústavní péče). Dávky odškodnění z důvodu závislosti na pomoci jiné osoby, poskytované z úrazového pojištění zaměstnanců, mají přednost před vyplácením dávek vyplácených z pojištění pro případ dlouhodobé péče.

Úrazovou rentu nebo částečnou úrazovou rentu vyplácí příslušné profesní sdružení v případech, když bylo na základě lékařského posudku zjištěno snížení pracovní schopnosti (invalidita) v důsledku pracovního úrazu, úrazu na cestě do zaměstnání a zpět nebo nemoci z povolání. Výše úrazové renty se řídí podle stupně invalidity a výše dřívějšího příjmu. V případě úplné ztráty pracovní schopnosti (100% snížení pracovní schopnosti) se vyplácí plná úrazová renta, jejíž výše činí 2/3 ročního výdělku dosaženého před pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Při částečném snížení pracovní schopnosti je výše úrazové renty přiměřeně nižší – např. při snížení pracovní schopnosti o 50 % činí její výše 1/3 ročního výdělku (částečná úrazová renta). Profesní sdružení rentu vyplácí, dokud jsou nadále naplněny předpoklady pro její poskytování (snížená pracovní schopnost), v mnoha případech doživotně. Renta se vyplácí i do zahraničí.

Odstupné: Jsou-li splněny určité předpoklady, je možné uspokojit nárok na úrazovou rentu jednorázovou platbou. Příslušné profesní sdružení může pojištěnci vyplatit úhrnnou částku ve výši pravděpodobných úhrnných nákladů spojených s rentou.

Pozůstalostní renta se vyplácí manželovi a dětem zaměstnance zemřelého následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání ode dne smrti. Rovněž bývalý manžel a rodiče zemřelého zaměstnance obdrží na žádost rentu, pokud jim byl zemřelý zaměstnanec v době smrti povinen poskytovat výživu nebo pokud jim v průběhu posledního roku před smrtí výživu poskytoval. Vdovská/vdovecká renta se vyplácí nejdéle po dobu 24 měsíců po smrti pojištěnce nebo do okamžiku uzavření nového sňatku. V prvních třech měsících po smrti pojištěnce výše renty činí 2/3 ročního výdělku, po uplynutí 3. měsíce 30 % ročního výdělku. Výše renty činí 40 % ročního výdělku, když oprávnění dovršili věk 45 let, jsou invalidní, vychovávají nezaopatřené dítě, které má nárok na sirotčí důchod nebo pečují o dítě se zdravotním postižením. Příjem pozůstalých se však částečně započítává na rentu. Základní částka, která se přitom nezohledňuje, činí 643,36 € (východ), resp. 724,41 € (západ), a navyšuje se za každé dítě, které má nárok na sirotčí důchod, o 136,47 € (východ), resp. 153,66 € (západ). Z částky přesahující tuto hranici se započítá 40 %. Sirotčí renta se vyplácí do věku 18 let a nad tento rámec až do věku 27 let pokud příjemce nadále studuje v denním studiu nebo absolvuje odborné vzdělání nebo je osobou se zdravotním (fyzickým, duševním nebo mentálním) postižením. U polosírotků činí ročně 20 %, u úplných sirotků 30 % ročního výdělku zemřelého. Pokud má sirotek vlastní příjem, započítá se mu podle stejných pravidel jako u vdovské/vdovecké renty. Základní částka, která se přitom nezohlední, činí 428,91 € (východ), resp. 483,47 € (západ).

Jednorázové odškodnění pozůstalých (úmrtné) je paušální platba vyplácená pozůstalým v případech smrti pojištěnce způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. V r. 2011 činí výše jednorázového odškodnění pozůstalých 3 840 € (východ), resp. 4 380 € (západ).



Pokud smrt nenastala v místě trvalé domácnosti pojištěnce, proplácení se také náklady na přepravu na místo pohřbu. Předpokladem je, že se tam pojištěnec zdržoval z důvodů souvisejících s výkonem pojištěné pracovní činnosti nebo s následky pojistné události. Jednorázové odškodnění pozůstalých a náklady na přepravu se vyplácí tomu, kdo hradil náklady pohřbu a převozu.

## Úrazové pojištění zaměstnanců v Polsku

### Kdo je pojištěn?

Povinně pojištěny jsou všechny osoby, které se povinně účastní sociálního zabezpečení. Dobrovolně pojištěny jsou (na základě žádosti) mj. ostatní osoby, které vykonávají domácí práci („praca nakladcza“) nebo jsou agenturními zaměstnanci nebo vykonávají práci na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo na základě občanskoprávní smlouvy o poskytování služeb.

### Co je předmětem pojištění?

Pojištěny jsou pracovní úrazy a nemoci z povolání.

Na úrazy, které se zaměstnancům přihodily cestou do zaměstnání a zpět, se vztahuje nemocenská pojištění, resp. invalidní důchodové pojištění.

### Které dávky jsou poskytovány z úrazového pojištění zaměstnanců?

Jednorázové odškodné z důvodu pracovního úrazu: Toto odškodné pojištěnci náleží, když následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání utrpěl trvalou nebo dlouhodobou škodu na zdraví. Za trvalou škodu na zdraví se považuje takové narušení stavu organismu, které způsobilo tělesné postižení bez vyhlídky na zlepšení. Za dlouhodobou škodu na zdraví se považuje takové narušení stavu organismu, které způsobilo tělesné postižení na dobu delší než 6 měsíců, přičemž existují vyhlídky na zlepšení stavu.

Výše odškodného je závislá na stupni zdravotního postižení potvrzeného posudkovým lékařem nebo lékařskou komisí Správy sociálního zabezpečení ZUS. Od 1. dubna 2011 se poškozenému vyplácí odškodné ve výši 645 PLN za každé procento trvalé nebo dlouhodobé škody na zdraví (obdoba snížení pracovní schopnosti). Pojištěnci, který následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání úplně ztratil pracovní schopnost a je zcela odkázán na pomoc jiných osob, přísluší jednorázové odškodné ve výši 11 287 PLN.

Náhrada za ztrátu výdělku (kompenzační příplatek): Nárok na kompenzační příplatek mají pouze pojištění zaměstnanci. Příplatek obdrží ti zaměstnanci, u nichž došlo k poklesu jejich výdělku z důvodu rehabilitace. Kromě toho kompenzační příplatek přísluší zaměstnancům, které zaměstnavatel z důvodu změněného zdravotního stavu přeložil na jiné místo, které si vyžaduje jinou kvalifikaci. O potřebnosti pracovní rehabilitace rozhoduje lékař vojvodského střediska pracovního lékařství nebo posudkový lékař Správy sociálního zabezpečení ZUS. Náhrada za ztrátu výdělku se poskytuje pouze na dobu trvání pracovní rehabilitace, avšak nejdéle 24 měsíců. Nárok na náhradu za ztrátu výdělku zaniká ukončením pracovní rehabilitace a převedením na jiné místo, nebo když na základě zdravotního stavu zaměstnance zanikla potřeba dalších rehabilitačních opatření. Výše náhrady za ztrátu výdělku se stanovuje jako rozdíl mezi průměrným měsíčním výdělkem v období předcházejících 12 kalendářních měsíců a výši měsíčního výdělku za práci vykonávanou za podmínek pracovní rehabilitace.



Akutní péče / zdravotní rehabilitace: Rehabilitace normálně začíná po vyčerpání nemocenského, ale může začít také v období 6 měsíců od vzniku invalidity. Během doby rehabilitace se vyplácí rehabilitační příspěvek, a to až po dobu 12 měsíců, pokud invalidita trvá snížená pracovní schopnost.

Věcné rehabilitační dávky se poskytují zejména v rehabilitačních centrech a zařízeních rolnické sociální pojišťovny KRUS. Jejich cílem je předcházet případům snížené pracovní schopnosti z důvodu práce v zemědělství a obnovit pracovní schopnost postižených do takové míry, která by jim umožnila další výkon práce.

Nemocenské: Nárok na nemocenské mají pojištěnci, kteří jsou neschopni práce z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Nemocenské se vyplácí od prvního dne pracovní neschopnosti způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání nezávisle na tom, jak dlouhá byla předchozí účast pojištěnce na úrazovém pojištění. Výše dávky činí 100 % vyměrovacího základu.

Příspěvek na péči náleží osobám, které mají nárok na starobní důchod, invalidní důchod nebo pozůstalostní důchod a které úplně ztratily pracovní schopnost a jsou zcela odkázány na pomoc jiných osob nebo dovršily věk 75 let. Výše příspěvku činí 186,71 PLN měsíčně (a upravuje se obdobně jako u důchodů).

Úrazová renta náleží pojištěncům, kteří následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání ztratili schopnost vykonávat výdělečnou činnost. Pojištěnci, u nichž byla potvrzena účelnost rekvalifikace, potřebné z důvodu snížené pracovní schopnosti v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání pracovní obdrží tzv. rekvalifikační rentu.

Pozůstalostní renta: Pozůstalostní renta náleží oprávněným rodinným příslušníkům zemřelého, kterému byl v době smrti už přiznán starobní důchod (vč. překlenovacího důchodu) nebo invalidní důchod anebo který v době smrti splňoval předpoklady pro přiznání některé z těchto dávek. Při posuzování nároku na přiznání renty se vychází z předpokladu, že zemřelý byl plně invalidní.

Nárok na pozůstalostní rentu mají také oprávnění rodinní příslušníci těch osob, jimž byl v době smrti přiznán předdůchodový přídavek, resp. předdůchodové dávky. V tomto případě se vychází z předpokladu, že zemřelý splňoval podmínky pro přiznání invalidního důchodu z důvodu úplné invalidity.

Nárok na pozůstalostní rentu mají:

- vlastní děti,
- děti manžela nebo manželky,
- osvojené děti do dovršení věku 16 let, nebo do dovršení věku 25 let, pokud ještě studují nebo absolvují vzdělání, nebo bez ohledu na jejich věk, pokud se staly plně invalidními před dosažením věku 16 let nebo, pokud ještě studovali, před dosažením věku 25 let. Pokud dítě zemřelého dosáhlo věku 25 let v průběhu posledního ročníku vysokoškolského studia, prodlužuje se nárok na důchod do konce studijního roku. Pozůstalým nevzniká nárok na pozůstalostní důchod z kapitálového pilíře důchodového pojištění (tj. z otevřeného penzijního fondu OPF).





Pozůstalostní renta se vyplácí v této výši:

- pro jednu oprávněnou osobu: 85 % dávky, která by náležela zemřelému zaměstnanci,
- pro dvě oprávněné osoby: 90 % dávky, která by náležela zemřelému zaměstnanci,
- pro tři a více osob: 95 % dávky, která by náležela zemřelému zaměstnanci.

Minimální částka pozůstalostní renty z úrazového pojištění zaměstnanců činí 120 % částky minimálního pozůstalostního důchodu. Všem oprávněným členům rodiny přísluší jedna úhrnná pozůstalostní renta. Je-li oprávněnou osobou úplný sirotek, má nárok na příspěvek pro úplné sirotky.

## Úrazové pojištění v České republice

Úrazové pojištění je v České republice implementováno ve formě soukromoprávně organizovaného zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů za škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání (stav: 2011, platný pravděpodobně do konce r. 2012).

### Co je předmětem pojištění?

Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škody zahrnuje pracovní úrazy a nemoci z povolání. Pracovním úrazem je poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Jako pracovní úraz se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů (např. když zaměstnanec na základě svých pracovních povinností učinil nějaké rozhodnutí a z tohoto důvodu byl mimo pracovní dobu napaden a zraněn osobou dotčenou tímto rozhodnutím). Seznam uznaných nemocí z povolání je stanoven nařízením vlády. Další vyhláška upravuje postup při uznávání nemocí z povolání a stanovuje seznam příslušných zdravotnických zařízení.

Úrazy, které se přihodily na cestě do zaměstnání a zpět, se nepovažují za pracovní úrazy a tudíž nejsou předmětem pojištění.

### Kdo je pojištěn?

Zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů za škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání jsou povinné účastní všichni zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají nejméně jednoho zaměstnance. Výše pojistného, které platí zaměstnavatel, se vypočítává ze souhrnu hrubých mezd všech zaměstnanců a podle kategorie odpovídající odvětví ekonomické činnosti, v němž zaměstnavatel působí. Pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů provádějí z pověření státu dvě komerční pojišťovny – Česká pojišťovna, a. s., a Kooperativa, a. s., které vybírají pojistné a v případě potřeby poskytují příslušnou náhradu škody.

### Na co musím dbát?

Každý pracovní úraz se musí bez zbytečného odkladu nahlásit zaměstnavateli, který musí vyhotovit záznam o úrazu a nahlásit ho příslušné pojišťovně a stanoveným orgánům a institucím. Jedno vyhotovení záznamu je třeba předat postiženému (resp. v případě smrtelného úrazu pozůstalým). Zaměstnavatel je povinen objasnit příčiny úrazu za účasti postiženého zaměstnance (pokud to je možné), svědků, zástupců příslušné odborové organizace nebo zástupce pro oblast BOZP a přijat vhodná preventivní opatření proti opakování pracovních úrazů.



## **Věcné dávky hrazené z pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů**

Zásadně existuje svobodná volba lékaře s výjimkou preventivních a povinných prohlídek v rámci podnikové péče o zdraví zaměstnanců. Oprávněné postižené osoby obdrží veškerou přiměřenou lékařskou péči, která je v souvislosti s pracovním úrazem nebo s nemocí z povolání potřebná, podle předpisů státu, v němž byla péče poskytnuta. Nárok na zdravotní péči je dán v plném rozsahu jak v zemi výkonu práce, tak i v zemi bydliště. Zaměstnavatel (resp. příslušná pojišťovna) nese odpovědnost za úhradu veškerých přiměřených nákladů péče, které jsou z lékařského hlediska nezbytné a které nejsou, nebo nejsou v plném rozsahu hrazeny, resp. propláceny z veřejného zdravotního pojištění.

## **Peněžité plnění hrazené z pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů**

Náhrada za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti: Po dobu pracovní neschopnosti způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání mají zaměstnanci nárok na náhradu za ztrátu výděлку ve výši rozdíl mezi průměrným výdělkem (hrubá mzda nebo plat v rozhodném období, zpravidla v posledním kalendářním čtvrtletí před vznikem škody a plnou výši náhrady mzdy nebo platu, resp. nemocenského. Tento nárok platí také pro první tři kalendářní dny, v nichž zaměstnanci v případě dočasné pracovní neschopnosti obvykle nenáleží náhrada mzdy nebo platu. Uvedená náhrada za ztrátu na výděлку přísluší zaměstnanci i při jeho další pracovní neschopnosti z téhož důvodu (pracovního úrazu nebo nemoci z povolání).

Náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti („úrazová renta“) postiženému zaměstnanci přísluší ve výši rozdíl mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu. Jde o to, že výdělek postiženého po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání by měl dosáhnout úroveň průměrného výděлку dosahovaného před výskytem škody. Náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti přísluší také zaměstnanci, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Za výdělek po výskytu škody se považuje výdělek ve výši minimální mzdy. Pobíral-li zaměstnanec náhradu za ztrátu výděлку už před tím, než se stal uchazečem o zaměstnání, přísluší mu náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti v takové výši, ve které mu na ni vzniklo právo během trvání pracovního poměru. Náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti přísluší poškozenému zaměstnanci nejdéle do konce kalendářního měsíce, ve kterém dovrší věk 65 let, nebo do dne přiznání starobního důchodu ze zákonného důchodového pojištění.

Náhrada za bolest (bolestné) a za ztížení společenského uplatnění je jednorázovou platbou poskytovanou jako odškodnění za nemateriální újmu. U tzv. ztížení společenského uplatnění se jedná o takové zdravotní následky, které jsou trvalého rázu a mají prokazatelně nepříznivý vliv na uplatnění poškozeného v životě a ve společnosti (vč. výkonu dosavadního povolání nebo přípravu na povolání, zvyšování kvalifikace a dalšího vzdělávání a možností uplatnit se v rodinném, politickém, kulturním a sportovním životě). Náhrada se poskytuje na základě bodového ohodnocení stanoveného v lékařském posudku. Hodnota jednoho bodu činí 120 Kč. O lékařský posudek může požádat buďto poškozený zaměstnanec, nebo právnická nebo fyzická osoba která mu za škodu odpovídá. Ve zvlášť výjimečných případech může výši odškodnění zvýšit soud, přičemž zákonem není stanoven horní limit pro zvýšení. Podle ustanovení nového zákoníku práce náhrada za bolest a za ztížení společenského uplatnění smrtí zaměstnance nezaniká a stává se předmětem dědictví.



Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením náleží tomu, kdo tyto náklady vynaložil. U nákladů spojených s léčením v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání se může jednat např. o náklady na léky, lékařské výkony, ale i na ortopedické pomůcky, které nejsou v plné výši hrazeny z povinného zdravotního pojištění zaměstnanců a které jsou z lékařského hlediska nezbytné k léčení poškozeného. Kromě toho se může jednat o náklady, které musí poškozený vynaložit na zaplacení osoby, která se o něj stará, nebo na zvláštní dietu, kterou musí dodržovat, ale také náklady na cestovné (rovněž pro rodinné příslušníky, které poškozeného navštěvují v nemocnici nebo v léčebném zařízení).

Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem (výdaje za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje na zřízení podmínku (aktuálně až do výše 20 000 Kč) a na jeho úpravu a dále 1/3 obvyklých nákladů na smuteční ošacení osobám blízkým).

Náhrada nákladů na výživu pozůstalých („pozůstalostní renta“) přísluší pozůstalým, kterým zemřelý zaměstnanec výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat, a to do doby, do které by tuto povinnost měl, nejdéle však do konce kalendářního měsíce, kdy by zemřelý zaměstnanec dosáhl 65 let věku. Výše náhrady činí 50 % průměrného výdělku zemřelého před jeho smrtí, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat jedné osobě, resp. 80 %, pokud se jedná o více osob. Od těchto částek se odečte důchod přiznaný jednotlivým pozůstalým. K případnému výdělku pozůstalých se nepřihlíží.

Jednorázové odškodnění pozůstalých přísluší pozůstalému manželovi a nezaopatřenému dítěti, každému ve výši 240 000 Kč. Pokud žili rodiče zemřelého (nebo jen jeden z nich) se zemřelým zaměstnancem ve společné domácnosti, přísluší jim rovněž náhrada v úhrnné výši 240 000 Kč. Tato částka může být vládou navýšena přiměřeně vývoji mzdové úrovně a životních nákladů.

Ohledně dalších nároků viz rovněž kapitoly věnované zdravotnímu a nemocenskému pojištění a důchodovému pojištění.

## Kontakty v česko-německo-polském pohraničí

### Odborové svazy



**DGB**

**Bezirk Sachsen**

Schützenplatz 14, 01067 Dresden

Telefon: +49-351-86 33 108

E-Mail: [sachsen@dgb.de](mailto:sachsen@dgb.de)

[www.sachsen.dgb.de](http://www.sachsen.dgb.de)



**ČMKOS**

nám. W. Churchilla 2, 113 59 Praha 3

Telefon: +42 0 23446 1111

E-Mail: [info@cmkos.cz](mailto:info@cmkos.cz)

[www.cmkos.cz](http://www.cmkos.cz)



**NSZZ „Solidarność“**

**Region Jeleniogórski**

ul. 1. Maja 25, 58-500 Jelenia Góra

Telefon: +48 756415910

E-Mail: [soljg@solidarnosc.org.pl](mailto:soljg@solidarnosc.org.pl)

[www.soljg.eu](http://www.soljg.eu)



**Přeshraniční partnerství**

**EURES-TriRegio**

**Poradce EURES: Matthias Klemm**

DGB Region Ostsachsen

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

Telefon: +49-3591-420 42

E-Mail: [matthias.klemm@dgb.de](mailto:matthias.klemm@dgb.de)

**Koordinátor: Sebastian Klähn**

Schützenplatz 14, 01067 Dresden

Telefon: +49-351-86 33 116

Fax: +49-351-86 33 158

E-Mail: [sebastian.klaehn@dgb.de](mailto:sebastian.klaehn@dgb.de)

[www.eures-triregio.eu](http://www.eures-triregio.eu)

IGR  
MRZ  
MEROR



Elbe-Neiße  
Łaba-Nysa  
Labe-Nisa

**Meziregionální odborová rada  
Labe-Nisa**

E-Mail: [anna.bernstorf@dgb.de](mailto:anna.bernstorf@dgb.de)

[www.meror-labe-nisa.org](http://www.meror-labe-nisa.org)

### DGB regiony v Sasku

**DGB-Region Leipzig-Nordsachsen**

Karl-Liebnecht-Straße 30/32, 04107 Leipzig

Telefon: +49-341-211 09 55

Fax: +49-341-211 08 58

E-Mail: [leipzig-nordsachsen@dgb.de](mailto:leipzig-nordsachsen@dgb.de)

[www.dgb-leipzig.de](http://www.dgb-leipzig.de)

**DGB-Region Dresden-Oberes Elbtal**

Schützenplatz 14, 01067 Dresden

Telefon: +49-351-86 33 150

Fax: +49-351-86 33 465

E-Mail: [dresden@dgb.de](mailto:dresden@dgb.de)

[www.dgb-dresden.de](http://www.dgb-dresden.de)

**DGB-Region Südwestsachsen**

Jägerstraße 5/7, 09111 Chemnitz

Telefon: +49-371-600 01 10

Fax: +49-371-600 01 119

E-Mail: [suedwestsachsen@dgb.de](mailto:suedwestsachsen@dgb.de)

[www.dgb-suedwestsachsen.de](http://www.dgb-suedwestsachsen.de)

**DGB-Region Ostsachsen**

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

Telefon: +49-3591-42042

Fax: +49-3591-42044

E-Mail: [ostsachsen@dgb.de](mailto:ostsachsen@dgb.de)

[www.dgb-ostsachsen.de](http://www.dgb-ostsachsen.de)



## Kontakty v česko-německo-polském pohraničí

### Členské odborové svazy DGB v Sasku



#### **IG BAU**

**OS stavebnictví, zemědělství a  
životního prostředí**

**Region Sachsen-Anhalt,  
Thüringen, Sachsen**

Ritzenbergstraße 3, 01067 Dresden

Telefon: +49-351-492 99 10

Fax: +49-351-492 99 12

[www.igbau.de](http://www.igbau.de)



#### **IG BCE**

**OS hornictví, chemie a  
energetiky**

**Landesbezirk Nordost**

Inselstraße 6, 10179 Berlin

Telefon: +49-30-278 71 330

Fax: +49-30-278 71 33 44

[www.igbce.de](http://www.igbce.de)



#### **GEW**

**OS výchovy a vědy**

**Landesverband Sachsen**

Nonnenstraße 58, 04229 Leipzig

Telefon: +49-341-49 47 -412 oder -404

Fax: +49-341-49 47 406

[www.gew.de](http://www.gew.de)

[www.gew-sachsen.de](http://www.gew-sachsen.de)



#### **IG Metall**

**OS pracovníků  
v kovoprůmyslu**

**Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen**

Alte Jakobstraße 148/155, 10969 Berlin

Telefon: +49-30-25 37 50 -12 nebo -0

Fax: +49-30-25 37 50 25

[www.igmetall.de](http://www.igmetall.de)

[www.igmetall-bbs.de](http://www.igmetall-bbs.de)



#### **EVG**

**OS železnice a dopravy  
Servicebüro Dresden**

Budapester Straße 31, 01069 Dresden

Telefon: +49-351-877 73 11

Fax: +49-351-877 73 20

[www.evg-online.org](http://www.evg-online.org)



#### **Gewerkschaft der Polizei**

**OS policie**

**Landesbezirk Sachsen**

Sachsenallee 16, 01723 Kesselsdorf

Telefon: +49-35204- 6 87 11

Fax: +49-35204-6 87 50

[www.gdp.de](http://www.gdp.de)

[www.gdp-sachsen.de](http://www.gdp-sachsen.de)



#### **Gewerkschaft NGG**

**OS pracovníků v potravinářském  
průmyslu a gastronomii**

**Landesbezirk Ost**

Gotzkowskystraße 8, 10555 Berlin

Telefon: +49-30-3 99 91 50

Fax: +49-30- 3 91 20 30

[www.ngg.net](http://www.ngg.net)



**Vereinte Dienstleistungs-  
gewerkschaft ver.di**

**Sdružený OS služeb ver.di**

**Landesbezirk Sachsen,  
Sachsen-Anhalt, Thüringen**

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

Telefon: +49-341-529 01 - 100

Fax: +49-341-529 01 - 500

[www.sat.verdi.de](http://www.sat.verdi.de)



## Kontakty v německo-polském pohraničí

### Odborové svazy

 **DGB**  
**Bezirk Berlin-Brandenburg**  
Keithstraße 1–3, 10787 Berlin  
[www.berlin-brandenburg.dgb.de](http://www.berlin-brandenburg.dgb.de)

 **NSZZ „Solidarność“**  
**Zarząd Regionu Gorzowskiego NSZZ „Solidarność“**  
Telefon: +48 95 722 49 08  
[przewodn.gorzow@solidarnosc.org.pl](mailto:przewodn.gorzow@solidarnosc.org.pl)  
[www.solidarnosc.org.pl/gorzow](http://www.solidarnosc.org.pl/gorzow)

**Zarząd Regionu NSZZ „Solidarność“ Zielona Góra**  
ul. Lisowskiego 5, PL - 65-072 Zielona Góra  
Telefon: +48 68 32713 80; +48 68 325 48 67  
[region@solidarnosc.zgora.pl](mailto:region@solidarnosc.zgora.pl); [mmotor@op.pl](mailto:mmotor@op.pl)

### Poradenská kancelář pro vyslané zaměstnance

Keithstraße 1-3, 10787 Berlin  
Telefon: +49-30-21240145  
Fax: +49-30-21240116  
E-Mail: [beratung-eu@dgb.de](mailto:beratung-eu@dgb.de)

### Poradenská kancelář pro mobilní pracovníky

Keithstraße 1-3, 10787 Berlin  
Telefon: +49-30-21016437  
E-Mail: [sylwia.timm@bfw.EU.com](mailto:sylwia.timm@bfw.EU.com)



**Meziregionální odborová rada Viadrina**  
E-Mail: [kowa-int@europa-uni.de](mailto:kowa-int@europa-uni.de)  
[www.igr-viadrina.org](http://www.igr-viadrina.org)

### DGB regiony v Berlíně a v Braniborsku

**DGB Region Ostbrandenburg**  
Grabowstr. 49, 16225 Eberswalde  
Telefon: +49-3334-38 29 40  
Fax: +49-3334-38 29 42  
[www.ostbrandenburg.dgb.de](http://www.ostbrandenburg.dgb.de)

**DGB Region Südbrandenburg-Lausitz**  
Straße der Jugend 13/14, 03046 Cottbus  
Telefon: +49-355-22726  
Fax: +49-355-790808  
[www.suedbrandenburg-lausitz.dgb.de](http://www.suedbrandenburg-lausitz.dgb.de)

**DGB Region Berlin**  
Keithstraße 1/3, 10787 Berlin  
[www.berlin.dgb.de](http://www.berlin.dgb.de)

**DGB Region Mark Brandenburg**  
Büro Potsdam  
Breite Straße 9A, 14467 Potsdam  
Telefon: +49-331-275960  
Fax: +49-331-2759615  
Büro Neuruppin  
Junckerstr. 6A, 16816 Neuruppin  
[www.region-mark-brandenburg.dgb.de](http://www.region-mark-brandenburg.dgb.de)

### Členské odborové svazy DGB v Berlíně a v Braniborsku



**IG BCE – OS hornictví, chemie a energetiky**  
**Landesbezirk Nordost**

Inselstraße 6, 10179 Berlin  
Telefon: +49-30-278 71 33-0  
Fax: +49-30-278 71 33-44  
[www.igbce.de](http://www.igbce.de)



## Kontakty v německo-polském pohraničí



**IG Metall –  
OS pracovníků v kovoprůmyslu  
Bezirk Berlin-Brandenburg-  
Sachsen**

Alte Jakobstraße 149, 10969 Berlin  
Telefon: +49-30-25 37 50-0  
Fax: +49-30-25 37 50-25/60  
[www.igmetall-bbs.de](http://www.igmetall-bbs.de)

### Verwaltungsstelle Berlin

Alte Jakobstraße 149, 10969 Berlin  
Telefon: +49-30-25 387-0  
Fax: +49-30-25 387-200  
[www.berlin.igmetall.de](http://www.berlin.igmetall.de)



**GEW – OS výchovy a vědy  
Landesverband Berlin**

Ahornstraße 5, 10787 Berlin  
Telefon: +49-30-21 99 93-0  
Fax: +49-30-21 99 93-50  
[www.gew-berlin.de](http://www.gew-berlin.de)

### Landesverband Brandenburg

Alleestraße 6A, 14469 Potsdam  
Telefon: +49-331-27 184-0  
Fax: +49-331-27 184-30  
[www.gew-brandenburg.de](http://www.gew-brandenburg.de)



**NGG – Gewerkschaft NGG –  
OS pracovníků v potravinářském  
průmyslu a gastronomii**

### Landesbezirk Ost

Gotzkowskystraße 8, 10555 Berlin  
Telefon: +49-30-39 99 15-0  
Fax: +49-30-3 91 20 30

### Region Berlin/Potsdam

Gotzkowskystraße 8, 10555 Berlin  
Telefon: +49-30-39 99 15-0  
Fax: +49-30-39 99 15-32  
[www.ngg-ost.de](http://www.ngg-ost.de)



**IG BAU –  
OS stavebnictví, zemědělství a  
životního prostředí  
Region Berlin-Brandenburg**

Keithstraße 1–3, 10787 Berlin  
Telefon: +49-30-206 20-661  
Fax: +49-30-206 20-666

### Bezirksverband Berlin

Keithstraße 1–3, 10787 Berlin  
Telefon: +49-30-206 20-60  
Fax: +49-30-206 20-666  
[www.igbau.de](http://www.igbau.de)



**Gewerkschaft der Polizei –  
OS policie  
Landesbezirk Berlin**

Kurfürstenstraße 112, 10787 Berlin  
Telefon: +49-30-21 00 04-0  
Fax: +49-30-21 00 04-29

### Landesbezirk Brandenburg

Rudolf-Breitscheid-Straße 64, 14482 Potsdam  
Telefon: +49-331-747 32-0  
Fax: +49-331-747 32-99  
[www.gdp-berlin.de](http://www.gdp-berlin.de)



**EVG – OS železnic a dopravy  
Servicebüro Nord-Ost**

Revaler Straße 100, 10243 Berlin  
Telefon: +49-30-42 43 91-0  
Fax: +49-30-42 43 91-40  
E-Mail: [sb-nord-ost@evg-online.org](mailto:sb-nord-ost@evg-online.org)  
[www.evg-online.org](http://www.evg-online.org)



**Vereinte Dienstleistungs-  
gewerkschaft ver.di  
Sdružený OS služeb ver.di  
Landesbezirk  
Berlin-Brandenburg**

Köpenicker Straße 30, 10179 Berlin  
Telefon: +49-30-88 66-6  
Fax: +49-30-88 66-4999  
E-Mail: [lbz.bb@verdi.de](mailto:lbz.bb@verdi.de)  
<http://bb.verdi.de>





# www.eures-triregio.eu

## Informace a poradenství

EURES-TriRegio poskytuje zájemcům o zaměstnání, zaměstnancům, zaměstnavatelům atd. informace a poradenství o

- životních a pracovních podmínkách,
- hledání zaměstnání v sousedních regionech,
- nábory odborných pracovníků,
- sociálních otázkách, jako např. sociální zabezpečení, důchody, daně nebo minimální mzdy.

## Poradkyně a poradci EURES v regionu



Poradci EURES na území EURES-TriRegio, kteří byli speciálně vyškoleni v přeshraniční problematice, Vám přímo v regionu poskytnou informace, poradenství a nabídky volných míst. Tito poradci zajišťují také individuální poradenství, realizaci informačních akcí a burz pracovních příležitostí.

## Partnerství EURES-TriRegio na internetu

Na internetové stránce [www.eures-triregio.eu](http://www.eures-triregio.eu) najdete snadno a rychle aktuální informace pro zaměstnance, zájemce o zaměstnání a zaměstnavatele.

**Informujte se o možnostech přeshraniční mobility, otázkách pracovního práva, sociálního zabezpečení, zdanění a mnoha dalších aspektech.**

