

Полезна информация за работници имигранти и пряко назначени служители в баварската строителна индустрия

Тази брошура е изготвена от Европейското сдружение за въпроси на работници мигранти, създадена със средствата на фондация Социално общество - устойчиво развитие

Издавател:

**Европейско сдружение за въпроси на работници имигранти със
собствена правоспособност**

Schubertstr. 5
80336 München



Контакт за полски граждани:

Гоша Замброн (секретар на организацията)

Тел.: 0177-4564251

e-mail: malgorzata.zambron@igbau.de

Контакт за румънски граждани:

Михай Балан (секретар на организацията)

Тел.: 0176-63126638

e-mail: mihai.balan@igbau.de

Печат:

Оформление на печата: **Кордер Брукер** (IG BAU)

Благодарим Ви за съдействието: **Франк Шмит-Хулман** (IG BAU), **Агата Зурав** (PSPM), **Герд Цитрих** (IG BAU), **Александер Райсе** (IG BAU) и **Улрих Фивег** (IG BAU)

© 2011 Европейско сдружение за въпроси на работници мигранти със
собствена правоспособност

Отпечатано в Германия

Съдържание

Трудов договор и сметка за трудово възнаграждение	5
Трудов договор	5
Сметка за трудово възнаграждение	6
Часова ставка/трудова възнаграждение	10
Минимална часова ставка или часова ставка съобразно колективен трудов договор (тарифна часова ставка)?	10
Колко висока е минималната часова ставка?	10
Къде важи какво минимално възнаграждение?	11
Минимално възнаграждение, трудово възнаграждение съобразно колективен трудов договор и индивидуално възнаграждение.....	17
Работно време, почивки и часове на прекъсване на работата	17
Работно време	17
Модел 1 – Нормална продължителност на работното време	18
Модел 2 - Отклоняващо се от нормата споразумение или „гъвкаво споразумение“ (може да се договори със съвета на представителите на работниците и служителите или пряко с Вас)	20
Почивки и непредвидено неработно време	23
Спор за заплащането на надработено време	24
Право на отпуск и процедура на касата за отпуск	26
Право на отпуск	26
Предявяване на правото на отпуск.....	27
Как да получите трудово възнаграждение за времето на отпуск? .	29
Какви са последиците, ако работодателят не плаща вноските в касата за отпуск?	32
Преизчисляване	32
Допълнителни права: право на отпуска в случай на смърт.....	33
Сметка за заработено време.....	33
Как може да се защитите срещу нелегални машинации на някои работодатели?	33
Система на социално осигуряване	35
Важи за работници мигранти.....	35
Важи за пряко назначени служители	38



Правна защита срещу незаконно уволнение	38
Едностранно прекратяване на договора с предизвестие	39
Едностранно прекратяване на договора без предизвестие	41
Удръжки	42
Общо важи:	42
Важи за командировани работници	43
Важи за пряко назначени служители	43
Охрана на труда и осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд	44
Лични предпазни средства	44
Отсъствие поради болест	48
Трудови злополуки и как да ги документирате правилно	49
Пример от практиката	50
Работа без документи	52
Пътни и допълнителни разноски	53
Важи само за пряко назначени служители	53
Важи за работници мигранти	56
Закон за вътрешната организация на предприятията	57
Важи за всички	57
Важи за работници мигранти	61
Списък за проверка на трудовите правоотношения	62



Трудов договор и сметка за трудово възнаграждение

Трудов договор

Трудовият договор трябва да съдържа условията за работа. Работодателят Ви е задължен най-късно до един месец след наемането на работа да Ви предостави писмен трудов договор. Имате право на личен екземпляр с подпис на работодателя. Договорът трябва да съдържа следните съществени условия на работа:


Списък за проверка на трудовия договор:

- Име и адрес на страните на договора
- Начало и при срочни трудови договори също и края на трудовото взаимоотношение
- Месторабота
- Описание на работата
- Размер и съставни части на трудовото възнаграждение. Към това се числят добавки, надбавки, премии, специални заплащания, части от заплатата, както и дата за изплащане на сумите. Трябва да е ясно колко, в каква валута и за какъв период от време се заплаща. Обикновено възнаграждението в договорите фигурира като брутно работно възнаграждение, освен ако не е посочено изрично „нетно“ възнаграждение. Внимавайте: по закон трябва да са посочени всички възнаграждения, заедно с тези, които получавате в чужбина.
- Договореното работно време (от трудовия договор трябва точно да произтича дневното и/или седмичното работно време, за да е ясно кога точно става въпрос за удължено работно време)



- Продължителност на времето на годишния отпуск
- Срокове за прекратяване на трудовото взаимоотношение
- Трябва да са посочени колективните тарифни трудови договори и споразумения между работодателя и представителите на персонала в предприятието, които важат или пряко или съответно могат да бъдат приложени към тях.

Добавени в последствие изменения в трудовия договор



Ако работодателят Ви измени едно от тези условия в трудовия договор, той е длъжен да Ви информира за това писмено. Но внимавайте: често работодателят няма право да променя условията едностранно. Затова по-добре не подписвайте веднага нищо, преди да сте се консултирали със специалист и по принцип не подписвайте нищо, което не разбирате добре! Има вече случаи, в които работник с един необмислен подпис се отказва от възнаграждение на стойност хиляди евро. Особено тогава, когато работодателят обозначава изменението в трудовия договор като „прекратяване с цел сключване на нов договор при изменени условия“, текат понякога много кратки срокове: не подписвайте спонтанно нищо и веднага потърсете правен съвет!

Сметка за трудово възнаграждение

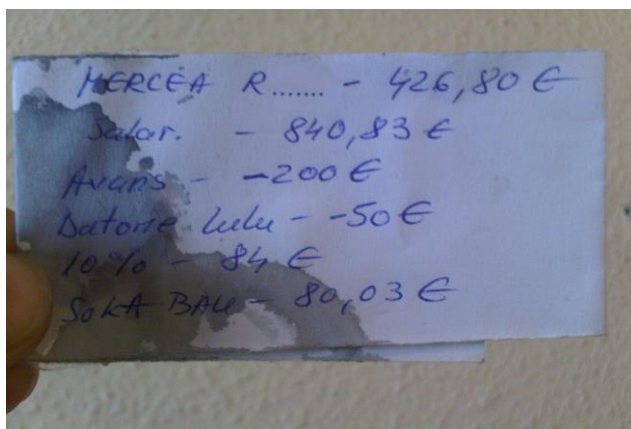
Работодателят трябва да Ви предостави сметката за трудовото възнаграждение в писмен вид. Сметката трябва да получите най-късно до 15-то число на следващия месец. Не е редно, ако работодателят задържа сметката Ви или ако събира Вашите сметки в офиса си. Ако постъпва така, това е против закона. Той може да задържи копие за себе си, но оригиналът принадлежи на Вас! На сметката Ви за трудово възнаграждение трябва да бъде написано:

Списък за проверка на сметка за трудово възнаграждение


- Брой работни часове и размер на часовото заплащане; при месечно възнаграждение и размер на сметката на заработеното работно време
- Добавки за извънреден труд, възнаграждение за късен или нощен труд и т.н.
- Допълнително заплащане за работа при вредни условия, например добавки за работа в замърсена среда
- Допълнително заплащане като пътни разноски, добавки за храна и обезщетение за разходи при работа извън местонахождението на предприятието
- Удръжки по закон като вноски за социални осигуровки или данъци
- Други, точно означени удръжки
- Изплатена сума (това е сумата, която Ви се изплаща след всички удръжки в брой или чрез превод по банковата Ви сметка)



Това не е сметка за трудово възнаграждение:



Проверявайте веднага сметката за трудово възнаграждение внимателно и не подписвайте нищо! Не сте задължени по закон да подписвате и никой няма правото да Ви принуди! Ако Ви връчват пари в затворен плик или Ви се изплаща сума в брой на ръка, пребройте първо парите. Подпишете приготвената квитанция едва тогава, когато преброената от Вас сума съответства на сумата, посочена в квитанцията. Ако сумата, посочена в квитанцията, е грешна, изискайте нова квитанция или просто зачеркнете и поправете сумата в квитанцията преди да я подпишете. Никога не подписвайте недопълнени квитанции, списъци с работни часове или заработени пари. В никакъв случай не подписвайте празни бланки.



Пример: Арматурист, който работи за фирмата Лоникс, получава месечно сметката си за трудово възнаграждение, но никога не я проверява подробно. Той има доверие на работодателя си, че той я попълва и издава коректно, и не се занимава повече с нея. Работодателят, с малко въображение, посочва в сметките, че месечно изплаща данъците директно на работника. Така данъчната служба мисли, че работникът задържа данъците за себе си. Реално работодателят никога не е изплатил тези пари, тези пари фигурират само на сметката. Почти три години по-късно данъчната служба изпраща писмо до работника и изисква от него данъци на стойност няколко хиляди евро. Сега арматуристът трябва сам да заплати тези пари, въпреки че работодателят е бил длъжен да внесе данъците. Работникът няма никакъв шанс да докаже противното пред съда, тъй като с подписа си е прикрил работодателя си.

Затова: Изискавайте всичко писмено, на което имате право. Ако не владеете достатъчно немски език, поискайте от доверено лице да преведе документа на родния Ви език, преди да подпишете.

Важно: Работете във всички случаи с работодател, който Ви предоставя писмен трудов договор. Ако Ви назначат на работа без трудов договор, може без Ваше знание да са Ви измамили и назначили като формално самоосигурен. А може и да работите изцяло на черно. Това може да Ви донесе проблеми, ако работодателят откаже да Ви заплати. В този случай Ви трябва да докажете, че изобщо сте били назначени на работа. Ако установите, че нямате договор и работодателят Ви до един месец не Ви предостави такъв, тогава се обадете колкото се може по-скоро на нас или на друго доверено лице!

Ако нещо не е наред или заплатата не се изплаща:

Проверявайте всяка сметка за трудово възнаграждение, дали всичко е наред. Ако тя не е наред, трябва да действате. Ако работите в германско предприятие, са в сила къси срокове. Най-напред говорете лично с работодателя и му посочете къде е допуснал грешка. Ако действително е било само недоглеждане, той ще я поправи до няколко дена. Ако това не се случи, може да предявите правото си писмено във фирмата в срок от два месеца след изискуемост, в противен случай изгубвате правото си на възнаграждение. Евентуално по-късно може да трябва да докажете, че сте изискали правото си навреме.




Решаваща е входящата при работодателя дата, не датата, на която сте изпратили писмото. Най-добре е да изискате писмено потвърждение върху копие от писмото при предаването му или го изпратете препоръчано. Ако работодателят откаже да изпълни правото Ви или не отговори в срок от две седмици, започва да тече нов срок. До два месеца трябва да подадете жалба в съда по трудови-правни въпроси.

Един по-дълъг срок от шест месеца важи само при изискване на налично салдо за заработено време или на минимално възнаграждение. Тъй като става въпрос за Вашите пари, трябва да действате веднага. Ако работодателят спре заплащането, може да се обърнете към Федералната агенция по заетостта. При фалит на работодателя в Германия агенцията по заетостта

изплаща до три месеца обезщетение поради несъстоятелност на работодателя. По принцип е важно да потърсите съвет!

Часова ставка¹/трудова възнаграждение

Минимална часова ставка или часова ставка съобразно колективен трудов договор (тарифна часова ставка)?



Ако работите в баварска строителна фирма или на строеж в Бавария, имате право най-малкото на минималната часова ставка в строителната индустрия (съгласно „Тарифен колективен договор за минимално работно възнаграждение“). Тази минимална часова ставка важи в цяла Германия и без изключение за всички строителни фирми. Този, който заплаща по-малко от минималното възнаграждение, действа нелегално и трябва да заплати високи глоби (до 500 000 евро). Ако обаче предприятието, в което работите, е „тарифно обвързано“, т.е. обхванато от Рамковия колективен договор (BRTV Bau - Федерален рамков колективен договор за строителни обекти, б.пр.), може да Ви се полага и по-висока тарифна часова ставка.

Колко висока е минималната часова ставка?

Минималната часова ставка важи в цяла Германия, но не е еднакво висока. За да е по-нагледно, сме приготвили следната таблица, включваща минималните часови ставки за 2012 година.

¹ Под часова ставка (Stundenlohn) в Германия се разбира трудовото възнаграждение за час работа. Часовата ставка се договаря или с работодателя, или с колективен трудов договор, който определя тарифните часови ставки за различните отрасли и квалификации на положения труд (тарифна часова ставка) (б.пр.).

Таблица на минимална часова ставка

Вид минимална часова ставка в евро	Западна част на Германия	Берлин	Източна част на Германия
Минимална часова ставка 1 (неквалифицирана, лесна работа)	11,05	11,05	10,00
Минимална часова ставка 2 (квалифициран работник, машинист, шофьор)	13,40	13,25	

Къде важи кое минимално възнаграждение?

За размера на минималната часова ставка е от значение местонахождението на строителния обект, на който работите. Ако се намира в западната част на Германия, трябва да се заплаща западната минимална часова ставка. Ако работите за западногерманска фирма, която Ви изпраща временно да работите на обект в източна Германия или Берлин, продължавате да имате право на изплащане на западната минимална часова ставка. Ако работите за източногерманска фирма на строеж в западна Германия или Берлин, важи западната минимална часова ставка. Работите ли за берлинска фирма или берлински клон в западна Германия, се изплаща западната минимална часова ставка, навсякъде другаде важи берлинската минимална часова ставка. Само ако работите за източногерманска фирма или неин клон на строеж в източна Германия, важи източната минимална часова ставка. Ако Ви командироваат, тогава за Вас важи заплащането според мястото на строежа, т.е. според областта, в която работите в момента.



Кога Ви се заплаща минимална часова ставка 1?

Имате право на минимална часова ставка 1, ако сте неквалифициран работник или работата Ви се състои от предимно лесни строителни или монтажни работи, извършени

под точно ръководство или несложни грижи за поддръжка на скеле или строителни машини. Веднага щом извършвате по-сложна от тази или друга работа, която обикновено се извършва от квалифицирани работници, автоматично имате право на по-високата минимална часова ставка 2.

Кога Ви се заплаща минимална часова ставка 2?

Длъжни са да Ви заплащат минимална часова ставка 2, ако за работата на строежа се изисква определено обучение или дори професионална квалификация. Например като арматурист, зидар, кранист, кофражист и др. Ви се полага по принцип минимална часова ставка 2. Това означава, че не трябва да имате завършена професионална квалификация, за да Ви заплащат минимална часова ставка 2!



Таблица на часовите ставки

Вид възнаграждение	Размер на часовата ставка/възнаграждение
Тарифна часова ставка	приблизително 14 – 18 евро
Индивидуална часова ставка	Според договаряне над тарифната часова ставка
Минимална часова ставка	10,00 – 13,40 евро
Заплащане, накърняващо добрите нрави (противозаконно възнаграждение)	Под минималното възнаграждение или 30- 40 % под обичайната местна часова ставка

Къде квалифицирани работници могат да получат повече от минималното възнаграждение в строителната индустрия?

В тарифно обвързани предприятия за квалифицирани работници с и без завършено професионално образование,

които са членове на профсъюз², за повечето дейности се изплаща по-висока „тарифна часова ставка“.

Кога едно предприятие е тарифно обвързано?

Едно предприятие е тарифно обвързано, ако е член на съюз на работодатели, който е сключил колективен договор. Този съюз сключва с профсъюза на отрасъла, например IG BAU (Профсъюз на строителния отрасъл, б.пр.), колективни договори, които важат за всички предприятия-членове. В западна Германия това е общоприето.

В строителството за повечето основни строителни дейности това са Съюза на строителната индустрия и Съюза на строителството. Освен това съществуват още самостоятелни съюзи на работодатели, например на фирми за бояджийски работи, фирми за лаково покритие, фирми за покривни конструкции, фирми за строеж на градински, природни и спортни площи, както и фирми производители на строителни материали. Всички те сключват с Профсъюза на индустрията „Строителство-Селскостопанство-Околна среда“ (съкращение на названието на немски: IG BAU, б.пр.) на федерално или регионално равнище рамкови колективни тарифни и часови ставки за съответния отрасъл. В областта на дейността на занаятчиите - електротехници, водопроводчици, дърводелци, както и фирми за стоманени конструкции също има независими съюзи на работодатели, които обикновено сключват тарифни споразумения с Профсъюза на металната индустрия (съкращение на названието на немски: IG Metall, б.пр.). Но и фирми, които не са организирани в съюз, също имат възможност да сключат „фирмен тарифен договор“ с профсъюза на съответния отрасъл.



² Профсъюз (Gewerkschaft) в Германия съответства на синдикат в България (б.пр.).

Кой от страна на работниците има право да сключи колективен договор?

В Германия само един достатъчно силен профсъюз, който има членове в повече от едно предприятие, може да сключва колективни тарифни договори и в краен случай да стачкува за тях. В Германия нямат правото да сключват такива договори често срещаните в други държави „независими профсъюзи на предприятията“, които се ръководят от тези предприятия. Договорите, сключени от тези профсъюзи, са невалидни пред съда и те нямат правото да стачкуват. Служителите, които искат в предприятието да бъде признат за действащ определен колективен договор, трябва първо да станат членове на независим и обединяващ работниците от няколко предприятия профсъюз, например IG BAU. Ставането на член е възможно без големи формалности с писмена декларация за членство до профсъюза. Основаването на собствен профсъюз в предприятието няма никакъв смисъл.

В Германия по принцип не съществуват профсъюзи на отделните предприятия, няма и автоматично членство в даден профсъюз. Затова всяко заето лице трябва лично да постъпи в профсъюз, обединяващ няколко предприятия и остава член и след напускане на предприятието, докато не прекрати само членството си или бъде изключено от профсъюза.

Кога имате право на тарифно възнаграждение?

По закон имате изискуемо по съдебен път право на тарифно възнаграждение вместо само на минимално възнаграждение, ако работите в тарифно обвързано предприятие и Вие лично също сте тарифно обвързан. Лично тарифно обвързан сте, ако сте член на профсъюз, отговарящ за предприятието, в което работите. В германската строителна индустрия това е обикновено Профсъюзът на индустрията „Строителство-Селскостопанство-Околна среда“ (съкращение на названието на немски: IG BAU, б.пр.), в някои от гореспоменатите отрасли и

Профсъюзът на металната индустрия (съкращение на названието на немски: IG Metall, б.пр.). От значение не е Вашата квалификация в отрасъла на металната индустрия (напр. електротехник), а колективният тарифен договор, който важи за предприятието, в което работите. В Германия за тарифното обвързване важи принципът „едно предприятие – един профсъюз“. Тарифно са обвързани един електротехник от строително предприятие, член на IG BAU, както и един зидар от електротехническо предприятие, член на IG Metall. В рамките на вишестоящата Германска конфедерация на профсъюзите (съкращение на названието на немски: DGB, б.пр.) смяната на членството след смяна на работодателя е лесна: всички профсъюзи, членове на DGB, признават помежду си досегашното членство, ако се пререгистрирате без прекъсване. Тарифно сте обвързан винаги до момента, в който ставате член на профсъюза, сключил съответния тарифен договор. Ако сте постъпили на работа в предприятието на 1-ви януари, но едва на 1-ви март в профсъюза, имате право на тарифно възнаграждение от март месец.




Някои работодатели при заплащането на тарифни възнаграждения по собствена воля не правят разлика между служители, които са членове на профсъюза и такива, които не са, но няма такова задължение по закон. Затова можете по съдебен път да изискате заплащане само на минималното или индивидуално договореното възнаграждение, ако още не сте постъпили в профсъюза и работодателят изрично не се е задължил в трудовия договор да заплаща тарифно възнаграждение.

Как се изчислява тарифното възнаграждение?

Във Федералния рамков колективен договор за строителната индустрия (Bundesrahmentarifvertrag - BRTV Bau, б.пр.) има ясно дефинирани групи на възнаграждение и примери за класификация. В предприятията, в които има съвет на

представителите на работниците и служителите³, този съвет участва при определянето към коя точно група на възнаграждение спада Вашето работно място. Разликите в заплащането в съответните групи на възнаграждение са големи и могат да стигнат до няколко евро на час и съответно до няколко стотин евро на месец. Затова работници с дългогодишен стаж или професионална квалификация си струва да се информират подробно, дали са включени към правилната група на възнаграждение. В предприятия без съвет на представителите на работниците и служителите трябва лично да се споразумеете с работодателя си, в коя група на възнаграждение попадате. Преди един такъв разговор обезателно прочетете параграф 5 на „Федералния рамков колективен договор за строителната индустрия“ (BRTV Bau), в него са описани конкретния вид работа и са дадени примери за съответните групи за възнаграждение, обаче по-добре е да се посъветвате професионално.



Ако Ви заплащат прекалено малко и искате да Ви включат в група с по-високо възнаграждение и разговорите с работодателя за това останат безплодни, можете да изискате полагаемото възнаграждение по съдебен път, при положение, че сте тарифно обвързан. За тарифно обвързани работници и служители правилното групиране е изискуемо субективно право. Но се обърнете първо към съвета на представителите на работниците и служителите или потърсете правен съвет от профсъюза или адвокат. Ако работите в предприятие с тарифа, различна от тази в строителната индустрия, ще намерите и в нея определения на групите на възнаграждение. Информирайте се, става въпрос за Вашите пари!

³ Съветът на представителите на работниците и служителите (Betriebsrat) в България съответства на синдикалните отраслови организации (б.пр.).

Минимално възнаграждение, трудово възнаграждение съобразно колективен трудов договор и индивидуално възнаграждение

Ако предприятието, за което работите, не е тарифно обвързано, трябва да Ви се заплаща минималното възнаграждение. Разбира се, в тези предприятия може и индивидуално да преговаряте с работодателя си за трудовия договор и да се опитате да се споразумеете за по-високо от минималното възнаграждение. Но за тази цел трябва да две страни, които да дискутират. Също и в тарифно обвързано предприятие може индивидуално да договорите по-добро заплащане, но в никакъв случай то не може да бъде по-малко от тарифното!

Тарифни добавки

В параграф 6 от Рамковия колективен договор е включен цял списък от добавки за особено тежки и нехигиенични условия на труд, които се полагат на всички работници и служители в строителни фирми. Тъй като Рамковият колективен договор е общозадължителен, тези добавки трябва да плащат и строителни фирми, които не са член в Съюза на работодателите, т.е. и чуждестранни фирми. Затова един поглед в параграф 6 обезателно си струва. Важи правилото: който не знае правата си, остава беден!



Работно време, почивки и часове на прекъсване на работата

Работно време

По принцип важи: В строителната индустрия в Германия, както и в Бавария, е в сила Федералния рамков колективен договор (BRTV Вау, б.пр.). Министерството по труда обяви този колективен договор за общозадължителен. Това означава, че

той важи за всички строителни предприятия в Германия и за техните служители и работници. В Закона за командироване на работници в чужбина (Arbeitnehmerentsendegesetz AEntG) е регламентирано, че съществени разпоредби от Федералния рамков колективен договор важат и за фирми, които командироваат работници в чужбина и техните служители.

Федералният рамков колективен договор допуска два модела на работно време: първият модел е нормалната продължителност на работното време и не трябва да има отделно споразумение за него. Вторият модел е изключение от това правило и трябва предварително да се договори със съвета на представителите на работниците и служителите; в предприятия без такъв съвет, работодателят трябва лично да се споразумее с Вас. Този модел понякога се нарича и „гъвкаво споразумение“.



Модел 1 – Нормална продължителност на работното време

В този модел има различна продължителност на работното време през лятото и зимата:

Зимно работно време:

През януари до март месец седмичната продължителност на работното време е 38 часа. Това съответства на 8 часа дневно от понеделник до четвъртък и 6 часа в петък. Месечно това са средно 164 часа.

Лятно работно време:

През април до ноември седмичната продължителност на работното време е 41 часа. Това съответства на 8,5 часа дневно от понеделник до четвъртък и 7 часа в петък. Месечно това са средно 178 часа.

Удължаване на нормалната продължителност на работното време

Според този модел всеки час, заработен в повече от гореспоменатото дневно работно време, е удължаване на нормалната продължителност. Пример: Ако през март работите първия петък 7 часа, сте работили един час удължено. Ако няма предварително споразумение между работодателя и съвета на представителите на служителите и работниците за компенсиране за надработено време чрез съответното му намаляване, то този работен час трябва да бъде заплатен с допълнително трудово възнаграждение. Сметката за трудовото възнаграждение за март трябва тогава да изглежда така:

Таблица на удължено работно време

Нормална продължителност 164 часа по 13,00 евро	=	2132,00 евро
+ надработено време 1 час по 13,00 евро	=	13,00 евро
+ допълнително възнаграждение от $\frac{1}{4}$ на час по 13,00 евро	=	3,25 евро
Сума	=	2148,25 евро



Ако има споразумение със съвета на представителите на служителите и работниците или индивидуално с Вас за това, че например за един час надработено време в първия петък, работното Ви време във втория петък на март ще бъде намалено с един час, т.е. ще трябва да работите само 5 часа, става дума за компенсиране на надработено време чрез свободно от работа време. В този случай не получавате допълнително възнаграждение за 7-мия час в първия петък и месецът се отчита с 164 часа. За да има повече яснота, компенсирането трябва да последва в срок от две седмици, в

противен случай надработеното време трябва да бъде заплатено.

Компенсиране на надработено време

Работно време, което въз основа на предварително споразумение отпада през определени дни, трябва да се отработи в срок от две календарни седмици, без да трябва да бъде заплатено допълнително.

Пример: По време на празника на бирата през октомври служителите и работодателят са в Мюнхен и се споразумяват да посетят заедно празника на бирата от понеделник обяд и да отработят тези 4 часа като работят от вторник до петък един час повече.



Модел 2 - Отклоняващо се от нормата споразумение или „гъвкаво споразумение“ (може да се договори със съвета на представителите на работниците и служителите или пряко с Вас)

В някои райони и области на строителната индустрия често и предсказуемо през едни месеци може да има повишена работна натовареност, а през други - намалена или даже пълна липса на работа. За тези случаи Рамковият колективен трудов договор предвижда друг, по-гъвкав модел на продължителност на работното време. Прилагането на този модел може да бъде предварително съгласувано за период от 12 календарни месеца. Най-важните точки обаче регламентира единствено Рамковият колективен договор и не се допускат споразумения за отклонение от тях.

Списък за проверка на „гъвкаво споразумение“

- За да не губите часово възнаграждение или натрупате по-голяма отрицателна сметка на заработено време,

работодателят е длъжен да открие т.нар. сметка за заработено работно време. Той е задължен да застрахова срещу несъстоятелност правото Ви на изплащане на евентуална положителна сметка за заработено време пред независим орган.

- Вие получавате за целия период от 12 месеца независимо от действително заработеното работно време гарантирано месечно възнаграждение съответно 178 часа за месеците от април до ноември и 164 часа за месеците от декември до март.

Внимание: От сметката Ви за месечното възнаграждение се удържат неработните часове, които не се покриват от вече заработеното време: време на болест, отпуски, почивка, намалено работно време, работно време без изплащане на трудово възнаграждение през време на отпусък по болест, на неплатено освобождаване от работа, неизвинено отсъствие от работа, като не се удържа неработното време поради неблагоприятни метеорологически условия извън сезонното лошо време. В случай, че тези часове трябва да бъдат заплатени, те ще бъдат отделно описани в сметката за възнаграждение. Ако не сте сигурен, какви права имате, се обърнете към съвета на представителите на служителите и работниците или към нас!

- Работодателят има право да изиска да работите предварително максимално до 150 часа или да оставите за допълнително отработване до максимално 30 часа. Това означава, че първите 150 надработени часа няма да бъдат изплатени, а ще се впишат като положително салдо в сметката за заработени часове. За това надработено време не се полагат добавки. Положителното салдо може и трябва да се изравни до края на периода на споразумението, като например не



работите няколко дена без да трябва да взимате отпуск, но получавате пълна заплата. С до 30 часа отрицателна работна сметка се случва същото, само че Вие дължите компенсация и трябва да отработите тези часове.

- Ако сметката Ви за заработени часове е пълна с 150 часа и следват още надработени часове, което по принцип не трябва да се случва, допълнителните часове трябва да бъдат заплатени с добавки за надработено време в текущата Ви сметка.
- Сметката за заработени часове трябва най-късно до края на 12 месечен период да бъде изравнена, в противен случай надработените часове трябва да се прехвърлят към следващия 12 месечен период. При прекратяване на трудовото взаимоотношение сметката за заработени часове на всяка цена трябва да бъде уредена.



Това винаги важи: Законът за работното време

Според Закона за работното време, то не трябва да надвишава 60 часа седмично и по принцип не повече от 10 часа дневно. След един 10 часов работен ден работата трябва да бъде прекратена за 11 часа. При нощна работа е позволено да се работи само 8 часа. Освен това през един период от половин година не може да се надвишава работното време от средно 48 часа седмично. Така законът определя горна граница за работно време. Тя важи и за работници мигранти.

При някои работодатели за съжаление е обичайна продължителността от 11-12 часа дневно и 65 часа седмично работно време, това е противозаконно и работодателят е наказуем! Това е добре, тъй като при особено дълго работно време опасността от смъртни трудови злополуки и тежки заболявания расте екстремно. Не мислете само за бързи пари и фирмата – помислете и за себе си и семейството! Помислете и за колегите си, които подлагате на опасност, ако работите напълно преуморен!

Почивки и непредвидено неработно време

Почивки в рамките на работния ден, като например обедна почивка, по принцип не се считат за работно време и не се заплащат. В един работен ден от 6 до 9 часа най-късно след шестия час трябва да бъде позволена почивка от най-малко 30 минути, в работен ден от повече от 9 часа от най-малко 45 минути.

Таблица на почивки

Работа 6 до 9 часа	→	30 минути пауза
Над 9 часа	→	45 минути пауза

Внимание: Не всяка пауза е и почивка. Почивките обикновено са предварително планирани и тяхното начало и край са предварително ясни. Почивките са и реално свободно време, а не време на готовност за работа. Ако по време на планираното работно време стоите без работа само поради това, че доставката на строителни материали не е извършена навреме и Вие сте готов да работите, докато чакате камионът да пристигне на строежа, трябва това време на чакане да Ви се заплати като работно време. Такова спиране на работата не трябва и да бъде отработено безплатно.



За работно време, което поради лошо време отпада, съществува особена регламентация, ако предприятието не води сметка за заработено време (виж горе). В такива предприятия работодателят може да се споразумее със съвета на представителите на служителите и работниците или лично с Вас за отработването на неработеното поради лоши условия време в срок от следващите 24 работни дни. В такъв случай обаче трябва да заплати добавка за надработено време.

Спор за заплащането на надработено време

Както във всеки отрасъл, така и в строителния има сред работодателите „черни овци“. Те често се опитват да не заплащат надработеното време. Затова тук съвсем ясно: надработеното работно време трябва да бъде отчетено във следващата сметка за трудово възнаграждение при всеки модел на продължителност на работното време, т.е. не съществува неплатено надработено време!

Това означава: Ако работите по модела на нормалната продължителност на работното време: всеки работен час трябва да бъде отчетен и за всеки заработен час извън нормалното дневно, седмично или месечно работно време трябва да има добавка към възнаграждението (освен при изравняване в срок от две календарни седмици с ползване на свободно време). Ако работите по „гъвкавия модел“, трябва всеки час над нормалното работно време да бъде отчетен в сметката като допълнителен час.

Обаче внимавайте: Работодателят е длъжен да заплати или впише в сметката само надработеното време, което по един или друг начин е наредил. Това означава, че или има писмена наредба, например план за работа с удължена продължителност на работното време, от който трябва да си направите копие, или нареждане от началниците Ви, което по-късно може да докажете, например чрез свидетелство на един колега.

Надработено време „по собствена инициатива“, през което работите без доказуема наредба просто така, защото „е потръгнало в момента“, „не Ви се стои в квартирата“ или „работата трябва да бъде свършена“ или искате да повишите заплатата си, не трябва да бъде заплатено. Работодателят тогава може да каже, че не е искал да работите по-дълго и ако е знаел за това е щял да Ви спре.

Винаги се старайте да докажете, че сте работили удължено поради разпореждане на работодателя си!

За какво можете сам да се погрижите ?

- Всеки ден записвайте началото и края на работното време, къде точно се намира строежа и от кога до кога сте били в почивка. Допълнително обезателно записвайте точно каква работа сте извършили по време на удълженото работно време и кой го е наредил. Поискайте или от началника, или някой колега, който е бил на място, да го подпише.
- Направете снимки на себе си и колегите си на работното място, така че да се вижда на кой строеж например с кои бригадни ръководители и др. работници сте работили.
- В никакъв случай не подписвайте празни или неточни списъци с работно време. Най-добре не подписвайте изобщо сметки за трудово възнаграждение с грешни работни часове или само с допълнението: „Срещу запазване на правото на корекция“.
- Сроковете за писменото предявяване на правото за възнаграждение, надработено време и добавки до два месеца са много къси. Ако нещо не е наред, потърсете веднага помощ.




По всички въпроси и проблеми към работното време и заплащането им, търсете винаги веднага съвета на представителите на служителите и работниците или нас!

Право на отпуск и процедура на касата за отпуск

Право на отпуск

Важащият в Бавария и цяла Германия Рамков колективен трудов договор за строителната индустрия (BRTV Bau) бе обявен от правителството за общозадължителен и осигурява на всички работещи в Германия правото на платен отпуск. Според това, колко време работите за предприятието, отпуската Ви може да стигне до 30 почивни дни годишно. Правото на отпуск зависи в конкретния случай от броя на дните, в които сте били на работа в определена строителна фирма. Запомнете: Дните на работа не са конкретните работни дни, в които сте работили, а календарните дни, в които сте били назначени на работа във фирмата!



Как се изчислява правото на отпуск? На всеки 12 дни на работа имате право по колективния договор на един почивен ден. Всеки цял месец, в който сте работили за фирмата, Ви носи 30 дни работна заетост. Така, месечно почивните дни достигат 2,5. Внимание: От броя дни на работа се изваждат дните, които сте отсъствали неизвинено от работа. Ако обаче по време на отпуск случайно се разболеее, работодателят не може да извади този брой болнични дни от почивните. За тези дни трябва да изискате лекарска бележка и навреме да я предадете на работодателя си. В строителната индустрия в Германия събота не се брой за работен ден. Затова ако искате да почивате една седмица, трябва да вземете само 5 дена отпуск.

Таблица на почивни дни

12 дни на работа	=	1 ден отпуск
1 месец (30 дни на работа =12+12+6 работни дни)	=	2,5 платени дни на отпуск
1 година	=	30 платени дни на отпуск

Предявяване на правото на отпуск

Ако искате да излезете в отпуск, трябва работодателят да одобри молбата Ви за отпуск. Отпуската се договаря винаги съобразно интересите на работника и работодателя. Може да се окаже, че работодателят спешно се нуждае от Вас и затова не може да Ви пусне веднага на отпуск. В такъв случай трябва да се споразумеете с работодателя си. Ако в предприятието има съвет на представителите на служителите и работниците, се обърнете към него, той има право на глас. Съветите на представителите на служителите и работниците и профсъюзите имат право заедно с ръководството на предприятието да изготвят колективни планове за отпуск.



Някои работодатели искат да запазят нещо в резерва срещу работника. Затова внимавайте, когато подавате молбата за отпуск: за да докажете, че действително сте подали молба за отпуск, е важно да запазите един подписан от работодателя екземпляр при себе си. Иначе работодателят Ви може в последствие да каже, че не сте подали молба за отпуск и че например отсъствате неизвинено от работа. Ако работодателят Ви не подпише молбата за отпуск и/или не иска да Ви я върне, може да изпратите молбата и с препоръчано писмо – тогава ние ще Ви помогнем!

Съветите на представителите на служителите и работниците се грижат за справедливо разпределяне на отпуската – профсъюзите могат да помогнат при предявяването на правото на отпуск!

Заплащане

Вие имате право не само на отпуск, но и на платен отпуск. Страните от колективния договор (профсъюзът IG BAU и съюзите на работодателите) се споразумява за заплащане на отпуската, което в Бавария и другите федерални провинции възлиза на 14,25 % от brutното възнаграждение. Заплащането на времето на отпуск се сумира от възнаграждението за времето на отпуск и една допълнителна добавка към трудовото възнаграждение при ползване на годишния отпуск. Възнаграждението за време на отпуск е нормалното възнаграждение, което Ви се полага, когато в Бавария излезете на отпуск. В строителната индустрия то отговаря на 11,4 % от brutното възнаграждение. Добавката към трудовото възнаграждение при ползване на годишния отпуск възлиза на 25 % от възнаграждението за отпуската. Заедно се получават 14,25% от brutното възнаграждение.

Как се изчислява заплащането по времето на отпуск?

Вие получавате например за 178 работни часа месечно (30 календарни дни) и минимално възнаграждение за западна Германия (Бавария) brutно 2314,00 евро. Тогава 14,25% отговарят на 329,75 евро. Това е правото Ви на отпуск за този месец. Тъй като за всеки 30 календарни дни събирате по 2,5 дни платен отпуск, в този случай това означава, че сте придобили правото на 131,90 евро заплащане на един ден платен отпуск. Моля, обърнете внимание на следното: При този пример всички суми са brutни. Ако при това сте работили повече от 187 дни в Германия, това заплащане подлежи на данъчно облагане в Германия. По-подробна информация ще получите при касата за отпуск или при нас.

Какво върши касата за отпуск?

За да бъде със сигурност заплатена отпуската Ви, в Германия страните от колективния тарифен договор създадоха каса за отпуск. В нея работодателят Ви предава на съхранение

заплащането на времето на отпуск. Освен това касата следи коректната документация на почивните Ви дни. Тя има „клонове“ в отделните федерални провинции, затова може да има различни названия. В Бавария например има Каса за отпуск на баварската строителната индустрия с идеална цел (Gemeinnützige Urlaubskasse des Bayerischen Baugewerbes e.V. – UKB, б.пр.). Берлинската каса за отпуск се казва Социална каса на берлинската строителна индустрия. За всички останали провинции отговаря Социалната каса на строителната индустрия (SOKA-BAU). Ако работите за баварска фирма, то тя трябва да внася заплащането за отпуск в UKB. За работниците мигранти пък отговаря SOKA-BAU.

Нашата каса за отпуск осигурява правото Ви на отпуск!

Важно: Заплащането за отпуск винаги се приспада от брутно работно възнаграждение и на работодателя в никакъв случай не е позволено да удържи сумата от нетното възнаграждение. Това е противозаконно! Работодателят няма право да докосва тези пари!



Как да получите трудово възнаграждение за времето на отпуск?

Случай А: Заплащане от работодателя

Ако вземете платения си отпуск докато пребивавате в Германия, получавате парите директно от работодателя си. Той Ви изплаща тези пари заедно с месечното възнаграждение. Възнаграждението за времето на отпуск трябва да бъде означено в сметката за трудовото възнаграждение. Преброявайте внимателно! Потърсете съвет, ако има неяснота, става дума за Вашите пари! Като член на профсъюза ще получите безплатно съвет от профсъюза.

По принцип Ви съветваме, да вземете платения си отпуск навреме. Това е най-добре за всички страни и най-безопасно за Вас. Получавате парите заедно с месечното възнаграждение и

не трябва да попълвате допълнителни документи. Ако работодателят заплаща отпуската Ви, може просто да си върне парите от депозита в касата за отпуск.

Ако работите една година в едно предприятие и не вземете отпуск през тази година, правото Ви на отпуск се прехвърля в следващата календарна година. Дори ако през следващата година смените предприятието, имате право да изискате от новия работодател отпуската от изминалата година. Възнаграждението за отпуск тогава получавате от новия работодател, който също е длъжен да Ви отпусне невзет остатъчен отпуск. Новият работодател получава парите, които неговият предшественик е внесъл, от касата за отпуск.

Случай Б: Заплащане от касата за отпуск



В края на всяка календарна година от касата за отпуск получавате сметка за правото на отпуск, за да знаете винаги, колко дни на платен отпуск имате в сметката. Касата за отпуск Ви информира и за парите, които са „депонирани“ там за Вас. Има случаи, в които трябва да изискате възнаграждението си за отпуск от касата за отпуск. Тогава се говори за парично обезщетение за отпуск. Касата за отпуск Ви изплаща правата винаги тогава, когато:

- Повече от 3 месеца вече не сте работили в германско предприятие.
- Смените отрасъла на работа.
- Оставате в отрасъла, но нямате работа. Тогава трябва минимум 3 месеца да сте без работа, иначе възнаграждението на правото на отпуск остава за първо време в касата за отпуск.
- Оставате в строителния отрасъл, но не работите повече като строителен работник.
- Връщате се в родината за повече от 3 месеца.

Случай В: Обезщетение от касата за отпуск

През годината, в която сте придобили правото на отпуск, не сте излезли в отпуска и не сте подали молба за отпуск и в следващата година. Например през 2012 имате още неползван остатъчен отпуск от 2010 година. В такъв случай не можете да ползвате дните за отпуск от 2010 година, тези дни за отпуск са „изгорели“! Също така и правото Ви да изискате обезщетение за неползван отпуск е погасено, тъй като това право трябва винаги да бъде предявено през годината, следваща годината, в която сте придобили правото на отпуск. Това означава ли, че и парите са изгубени?

Отговорът гласи: не! Правото на отпуск е съхранено в касата за отпуск. За да получите парите, трябва да подадете молба до касата за отпуск за изплащане на обезщетение за неползван отпуск. Внимание: И тук текат срокове, с които трябва да се съобразите. В нашия пример трябва до края на 2012 година да подадете молба до касата за отпуск за изплащане на обезщетение за неползван отпуск. Това означава, че молбата за изплащане на обезщетение трябва да бъде подадена най-късно до края на годината, следваща годината, в която сте придобили правото на отпуск.

Формуляр за молбата за изплащане на обезщетение ще получите от касата за отпуск. Може спокойно сам да попълните формуляра, не трябва никого да упълномощавате. Не упълномощавайте никого, иначе може да загубите парите си! Ако имате въпроси, може да се обърнете към нас или към касата за отпуск.

Таблица на право на отпуск

1-ва година	2-ра година	3-та година
Придобивате правото на отпуск	Срокът за предявяване правото на отпуск или парично обезщетение	Срокът за обезщетение на правото на отпуск



1-ва година	2-ра година	3-та година
	за непозван отпуск изтича в края на годината	изтича в края годината

Какви са последиците, ако работодателят не плаща вноските в касата за отпуск?

Ако работодателят Ви не плаща въобще или не всички вноски и затова в касата за отпуск липсват или са недостатъчни парите, тогава касата за отпуск не може да Ви изплати парите или изплаща само част от тях. Но касата за отпуск ще опита всичко възможно, за да получите парите си. Ако работодателят Ви отказва да плати, касата за отпуск ще предяви срещу него правен иск от Ваше име. В този случай не трябва да плащате нищо допълнително. Ако касата за отпуск се споразумее с работодателя Ви или съдът постанови, че работодателят е длъжен да заплати, то касата за отпуск ще Ви изплати парите щом ги получи. Дори в случай, че срокът за изплащане на обезщетението отдавна е изтекъл.

Проявете търпение: Ако в касата за отпуск са „депонирани“ и готови за изплащане за Вас пари, тогава касата за отпуск ще ги изплати до няколко седмици, нужни за оформление на документите. Затова имайте търпение с нашите колеги от касата за отпуск, само един международен банков трансфер може да трае няколко седмици.

Преизчисляване

Може да се случи, че работодателят не е съобщил коректните данни на касата за отпуск. Тогава понякога касата за отпуск трябва да изчисли сумата и да установи, че внесените пари са в повече или по-малко. Това може да се случи например тогава, когато работодателят не съобщи всички заработени часове и данъчните служби открият това. Ако касата за отпуск заедно с органите на властта успешно разследват работодателя Ви и

успеят да изземат липсващите пари, ще Ви изплатят допълнително иззетите пари, които Ви принадлежат.

Допълнителни права: право на отпуски в случай на смърт

В случай на смърт на работника, правата преминават към наследника. Наследникът също трябва да подаде молба до касата за отпуски за изплащане на обезщетение за неползван отпусък.

Сметка за заработено време

Всеки три месеца и веднъж в края на календарната година получавате от касата за отпусък сметка за придобитите от Вас права на отпусък, така че винаги да знаете, точно колко дни на платен отпусък имате в сметката за отпусък. Винаги преглеждайте сметката внимателно и следете за всички промени. Всеки 30 календарни дни правото на отпусък би трябвало да е нараснало с приблизително 300 евро (вж. сметката по-горе). Ако не получите извлечение от сметката от касата за отпусък, се обадете в касата и попитайте, защо не сте го получили.



Как може да се защитите срещу нелегални машинации на някои работодатели?


1-ви пример: Наближава Коледа. Късно вечерта работодателят Ви посещава в квартирата и иска да се подпишете на един списък. Списъкът е молба за неплатен отпусък. С подписа си декларирате, че следващите 4 седмици излизате в неплатен отпусък. Какви са последиците за възнаграждението Ви за времето на отпусък?

Правото на отпусък трябва да бъде преизчислено от касата за отпусък. Ако вземете повече от две седмици неплатен отпусък, всеки следващ ден неплатен отпусък се приспада от броя на дните, в които сте били назначени на работа в предприятието.

Следователно: по-малко дни на работа означава по-малко възнаграждение за времето на отпуск!

Таблица на право на отпуск

4 седмици неплатен отпуск	=	2 седмици по-малко дни на работа
6 седмици неплатен отпуск	=	4 седмици по-малко дни на работа
8 седмици неплатен отпуск ... и т.н.	=	6 седмици по-малко дни на работа... и т.н.



Затова: Подписвайте само такива документи, които отговарят на истината. Не се оставяйте да Ви хванат натясно. Ако не сте сигурен, е по-добре да се свържете веднага с нас.

2-ри пример: В сметката Ви за възнаграждение винаги са вписани дни на отпуск, въпреки че сте работили всеки ден. Работодателят е вписал освен това в сметката и възнаграждението за тези дни на отпуск. Вие подписвате сметката за възнаграждение и не се замисляте, че правото Ви на отпуск отпада! Защото с подписа си потвърждавате, че сте ползвали платен отпуск и сте получили възнаграждение за времето на отпуската заедно с месечното Ви трудово възнаграждение.

Затова: Винаги проверявайте документите, които подписвате, дали са верни. Не подписвайте сметки за възнаграждение, за това няма правно основание! Изисквайте винаги сметката за възнаграждение и я преглеждайте според предложените от нас точки от списъка за проверка на сметката в главата „Трудов договор и сметка за трудово възнаграждение“. Ако

сляпо подпишете, не могат да Ви помогнат нито правната защита на профсъюза, нито касата за отпуск!

Работодателят се държи съмнително – тогава Вие станете активен!

Ако не сте сигурен, дали работодателят Ви плаща вноските в касата за отпуск, можете да се свържете със служителите в касата за отпуск и да се посъветвате с тях. Щом съмнението Ви, че работодателят Ви може би действа противозаконно, се потвърди, обърнете се към нас. Става въпрос за Вашето право – не оставайте то да се провали.

На какво трябва по принцип да обръщате внимание:

На какво трябва да обърнете внимание от всички услуги, които касата за отпуск Ви предоставя безплатно? Отговор: Пазете всички писма от касата за отпуск, става въпрос за важни документи, които удостоверяват назначението Ви на работа. Обръщайте внимание на всички срокове, за да не изгубите пари. Информирайте се навреме, ако има неясноти. Касата за отпуск и профсъюза са компетентни контакти, ако става въпрос за правото Ви на отпуск и съответното му възнаграждение!



Система на социално осигуряване


Важи за работници мигранти

Ако е предвидено да работите като командирован работник в Бавария не повече от две години, оставате автоматически осигурен в изходната държава. Нямате право да работите в Бавария, ако нямате удостоверение, че сте назначен в изходната държава на задължително социално осигурена работа. Работодателят може да получи за Вас разрешително за работа

само с валиден документ (документ „А1“). За тази цел той трябва да докаже, че сте осигурен в държавата, от която идвате.

Закон и действителност

Знаем за много случаи, в които работници мигранти не са регистрирани правилно в социално осигурителния институт. Много фирми не плащат вноските според минималното възнаграждение в страната, в която работите, а според много по-ниското заплащане в държавата, от която идвате. Така при социалните осигуровки възникват големи загуби. Това вреди и на Вас, тъй като Вие имате полза от социалните осигуровки. Твърде ниски вноски например влияят негативно на пенсията Ви.



Защитавайте се срещу нелегални машинации на работодателите – обърнете вниманието ни на нередности!

Какво трябва да направите, за да се подсигурите?

Внимавайте дали в индивидуалния трудов договор е споменато минималното възнаграждение за западна Германия, а не например България. В този случай работодателят се опитва да намали вноските за социално осигуряване. Тъй като немските социални осигурители не могат да извършват проверки на основание подозрение, трябва сами да попитате в националния осигурителен институт на изходната държава, дали работодателят действително Ви е застраховал коректно.

Информирайте се просто сами при регионалните дирекции на осигурителните институти и съобщете, ако работодателят Ви е подал грешни данни. Може да посочите колко време сте назначен на работа и какво възнаграждение получавате, за да може осигурителният институт да изчисли липсващите вноски и евентуално да предприеме правни стъпки срещу работодателя Ви. Само по този начин можем краткосрочно да постигнем

изравняване на жизнения стандарт, всичко друго подкрепя единствено дъмпинг конкуренцията на работодателите!

Не се оставяйте да Ви плашат!

Работодателите, които не застраховат работниците си коректно, също не желаят работниците да получат лекарско лечение в Германия. Ако Ви се наложи да се лекувате в Германия в случай на трудова злополука, разноските за това носи тукашната застраховка за трудова злополука BG BAU (БГ БАУ, б.пр.). Застраховката за трудова злополука си възвръща парите от Вашата застраховка в изходната държава, не от Вас. Работодателят ще се опита да се отърве от Вас, тъй като сега се опасява, че некоректните данни ще излязат наяве. Затова:

Не се оставяйте да Ви отпратят – Вие имате права!

Ако поради работна злополука се нуждаете от лекарска помощ, не се оставяйте да Ви отпратят. Нито от работодателя, нито от неговия преводач или друг персонал. Вие имате право на лекарско лечение. Ако не сте застрахован или некоректно застрахован, но имате нужда от помощ, то и в този случай ще получите лекарска помощ. Запомнете: Работодателят е действал незаконно, не Вие!



И в никакъв случай не вярвайте на глупави приказки!

Често на работниците се казва, че в Германия е напълно достатъчна групова застраховка за пътуване в чужбина. Това със сигурност не е вярно. Който застрахова работниците си в Германия при една групова застраховка за пътуване в чужбина, по всяка вероятност не е регистрирал работниците изобщо или некоректно в социалния застрахователен институт. Помислете сами: Какво може да предложи една застраховка, която месечно струва само 30 евро? В сравнение с това в Германия всеки студент плаща при работа на непълно работно време четири пъти повече! Една групова застраховка за пътуване в чужбина покрива само дреболии (лекарства, превръзки и т.н.), в никакъв

случай не са покрити от тази застраховка разноски за злополуки, зъболекар и други.

**Ако сте претърпели злополука, се обърнете към нас.
Винаги ще Ви подкрепим със съвет и дейност!**

Важи за пряко назначени служители

Ако работите в Бавария, работодателят трябва да Ви регистрира при следните пет застраховки:

- Осигуровка за пенсия
- Осигуровка за здраве
- Осигуровка за гледане и грижи за болен човек
- Осигуровка за безработица
- Осигуровка за трудова злополука и професионална болест



Застраховките предлагат не само мерки за превенция, но и мерки за рехабилитация. Общо сумата за застраховките е около 30 % от брутното възнаграждение. Сумата трябва да фигурира в сметката за възнаграждение. Работодателят няма право да приспадне тази пари в следствие от нетното Ви възнаграждение.

В строителния отрасъл застрахователят за трудова злополука и професионална болест се нарича Професионално сдружение на строителната индустрия БГ БАУ (название на немски: Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft BG BAU, б.пр.). Работодателят е длъжен да Ви регистрира в тази задължителна застраховка. Ако претърпите трудова злополука, BG BAU поема разходите по лечението и възстановяването Ви. Каталогът на застраховката е обширен. Можете да се информирате за отделните услуги, които предлагат съответните застраховки, при BG BAU. При неясноти може да се обърнете и към нас.

Правна защита срещу незаконно уволнение

Има два вида едностранно прекратяване на трудовия договор.

Едностранно прекратяване на договора с предизвестие

Едностранно прекратяване на трудовия договор с предизвестие означава, че няма особена причина за прекратяването му. Това прекратяване е съвсем нормално прекратяване на договор.

Основания за едностранно прекратяване на трудовия договор

Според действащия закон трудовото правоотношение може да бъде прекратено по съвместно съгласие. Срочни трудови договори се прекратяват автоматично след изтичане на срока на действие на договора или при едностранно прекратяване.

Работодателят винаги може да прекрати договора, ако може да посочи неотложно основание, свързано с дейността на предприятието: липса на поръчки, трудна икономическа ситуация и т.н. Той може и да прекрати договора с предизвестие, ако например констатират при Вас пристрастеност към вредни вещества и не сте съгласен на терапия и заради болестта сте неработоспособен. Работодателят трябва да Ви връчи прекратяването на договора писмено. За да бъде едностранното прекратяване на договора правно валидно, той трябва да посочи и основанието си за прекратяването. Според действащите закони в държавата, в която работите, сроковете за предизвестие могат да бъдат различни.

В други държави, например Румъния, работодателят има право едностранно да прекрати договора само с предизвестие от 20 работни дни. През тези работни дни може да ползвате по 4 часа, за да уредите личните си работи, без това да има някакво влияние върху възнаградението Ви или върху други права. В



Полша срокът за предизвестие зависи от това, колко дълго сте назначен в предприятието. Там трябва преди всяко едно едностранно прекратяване на договора допълнително да бъде уведомен полския профсъюз, организиран към предприятието.

Разбира се, Вие може по всяко време да прекратите едностранно трудовия договор. Тук също са в действие срокове за предизвестие и правила, които зависят от действащите закони в съответната държава. Във всеки случай поискайте от работодателя подпис под известието за прекратяване на договора и предайте оригинала, иначе нямате доказателство, че действително сте прекратили договора.

Ако имате още въпроси към тази тема, се обадете на съвета на представителите на служителите и работниците в предприятието, на профсъюза си или на нас.

Особена правна защита срещу незаконно уволнение

Особена правна защита срещу незаконно уволнение имат: хора с тежки увреждания, бременни, работници, ползващи отпуска по майчинство, член на съвета на представителите на служителите и работниците в предприятието, обучаващи се и работници, освободени от работа, за да се грижат за болен човек.

Едностранно прекратяване на трудовия договор и съвет на представителите на служителите и работниците в предприятието

Ако в предприятието има съвет на представителите на служителите и работниците, работодателят трябва преди всяко едно едностранно прекратяване на договора да изиска мнението на съвета на представителите на служителите и работниците в предприятието. В някои случаи съветът може да повлияе на намерението на работодателя, да прекрати трудовия договор.

Срокове на предизвестие при едностранно прекратяване на договора

Срокът на предизвестие при прекратяване на безсрочен трудов договор в Германия е 6 дни (6 работни дни = 1 календарна седмица). Това важи както за Вас, така и за работодателя Ви. Ако вече 6 месеца сте назначени в предприятието, срокът на предизвестие е 12 дни (12 работни дни = 2 календарни седмици). Заети лица, които се намират в пробен период на трудовото правоотношение, могат да бъдат уволнени в срок от 6 дни. Независимо дали Вие или работодателят прекратява договора, предизвестие трябва винаги да бъде датирано на 15-то число или в последния ден на месеца.

Таблица на срокове на предизвестие

Години на назначение на работа	Срок на предизвестие
от 3 години	1 месец
5 години	2 месеца
8 години	3 месеца
10 години...	4 месеца...



Едностранно прекратяване на договора без предизвестие

Освен прекратяването на договора с предизвестие, има възможност и за прекратяване без предизвестие. Работодателят може да Ви уволни без предизвестие, ако грубо сте нарушили задълженията си по трудовия договор. Към такива се числят: кражба, небрежно изпълнение на работата, нарушения на работното време, вредящо на предприятието поведение и др. Вие също може да прекратите договора без предизвестие, ако работодателят не Ви изплаща цялото възнаграждение. Или ако

работодателят грубо нарушава условията за охрана на труда, действа противно общия трудов договор и др.

Предупреждение от работодателя за едностранно прекратяване на договора

Предупреждения от работодателя за уволнение заради грубо нарушение на трудовите Ви задължения предизвестяват прекратяването на договора. Затова: Внимавайте и веднага се свържете с доверено на Вас лице!

Какво не е основание за едностранно прекратяване на договора?

- 
- раса
 - пол
 - политическа и синдикална активност и...

... стачка не са основания за прекратяване на договора!

Затова Ви съветваме, да се обърнете във всеки случай към съвета на представителите на служителите и работниците или юрист, в случай че Ви уволнят. Ако сте член на профсъюза IG BAU, можете да се обърнете и към регионалния синдикален секретар.

IG BAU е правното представителство на работниците в строителството – независимо дали са местни или чуждестранни работници!

Удръжки

Общо важи:

Работодателят е длъжен да изчисли данъците Ви и да ги внесе в данъчната служба. Но по принцип Вие отговаряте, ако работодателят не плаща или некоректно плаща данъците.

Следете, дали трудовият договор и сметките за възнаграждение са коректни!

Проверявайте винаги, дали данните на сметката за възнаграждение са коректни. Ако в нея не са вписани данъци, тогава по всяка вероятност работодателят Ви не е платил за Вас данъци. Ако установите, че работодателят не е вписал данъци, попитайте го, може да е станала само грешка. Внимание: Ако подписвате сляпо сметки за възнаграждение, въпреки че тези не са попълнени коректно, това може да стане проблем за Вас. В такъв случай може към Вас да се обърне данъчната служба и да изиска от Вас да платите данъците.



Подписът Ви важи като доказателство!

Ако имате още въпроси относно данъците, тогава се обърнете към нас, за да Ви свържем със специалист или попитайте данъчен консултант в държавата, от която идвате.

Важи за командировани работници

Ако работите в Германия като командирован работник, за първите две години за Вас продължават да важат данъчните закони на изходната държава. Данъкът върху трудовото Ви възнаграждение обаче е „депониран“ за първо време при немските данъчни служби. Можете да си върнете тези пари, трябва Ви само данъчна декларация. Внимание от измамници: Знаем за адвокати, които са взели прекалено много пари от джоба на клиентите си. Можем заедно с профсъюза IG BAU да Ви помогнем да намерите сериозен и компетентен данъчен специалист. От години сътрудничим с едно Сдружение за помощ

по данъчни въпроси и можем да Ви свържем с някого, който владее родния Ви език и работи прозрачно. Таксите за разглеждане на случая не са много високи. Като член на профсъюза ползвате и друго предимство: не плащате приемна такса.

Като член на IG BAU имате достъп до сериозно данъчно бюро за консултация

Важи за пряко назначени служители

Ако работите за германски работодател, ще намерите в месечната си сметка за възнаграждение редица удържки, които работодателят удържа от брутното Ви възнаграждение и внася директно в социалните осигурителни институти или служби.

Таблица на удържките (частта, която заплаща работникът)

Здравна осигуровка (здравна каса без допълнителни вноски)	8,2 %
Пенсионна осигуровка	9,95 %
Задължително социално осигуряване за гледане и грижи за болен човек (работникът има деца)	0,975 %
Задължително социално осигуряване за гледане и грижи за болен човек (работникът е бездетен)	1,225 %
Социално осигуряване за безработица	1,5%
Данък върху трудовото възнаграждение (варира според доходите)	между 14 % – 42 %

Ако сте пряко назначен при работодател в Германия, обикновено подлежите на данъчно облагане в Германия. Работодателят е длъжен всеки месец да изчислява данъците върху възнаграждението Ви и да ги внася в данъчната служба. Ако сте член на германска римско-католическа или евангелска църковна общност, трябва да плащате и църковни данъци.

Необлагаемият минимум от доходите за несемейни е 8004 евро годишно. Ако печелите повече от 8004 евро годишно, трябва на всяка цена да съобразите, че възнаграждението Ви се облага с данъци. За съпрузи необлагаемият годишен минимум е 16008 евро.

Охрана на труда и осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд

Лични предпазни средства

Работодателят е длъжен да контролира действащата регламентация за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. Работодателят трябва да Ви предостави нужното работно оборудване и да Ви запознае с правилата за сигурност. Освен това той е длъжен да поеме всички разходи за предоставянето на личните предпазни средства и редовно да контролира ефективността на мерките за безопасност.



Списък за проверка на лични предпазни средства

- На строеж **защитните каски** за задължителни. Защитната каска допринася съществено за Вашата безопасност. Голяма част от смъртните или довеждащи до инвалидност злополуки не биха имали тези последици, ако потърпевшите носеха защитни каски. За да има ефективна защита, каската трябва да е в изправност, повредена каска трябва да бъде сменена. Препоръчително е да помолите работодателя си за нова каска дори тогава, ако след силен удар няма видима повреда. Обръщайте внимание и на това, колко е износена каската, тъй като материалът, от който е направена, отслабва с времето. Повредени каски или такива с изтекъл срок на годност не Ви защитават ефективно! Каската получавате безплатно от работодателя.
- **Защитните обувки** трябва да отговарят минимум на 3-та защитна степен (S3). Това са обувки с устойчиви на

пробождане ходила и защитни бомбета. Не се съгласявайте на обувки с по-ниска защитна степен, тъй като рискувате сериозно нараняване: има опасност от отравяне на кръвта и откъснати крайници. За състоянието на обувките трябва сам да се грижите. Работодателят носи разходите и за обувките.

- Работодателят трябва да Ви предостави **безплатно и защитни ръкавици**. Препоръчително е, винаги да ги носите при работа. Износени ръкавици трябва да бъдат подменени от работодателя. За различните сфери на строежа (високи строежи, извозване на отпадъци и др.) има съответни видове ръкавици (защитни ръкавици срещу топлина, механични въздействия, химически и биологически вещества). Винаги внимавайте да носите подходящите за работата ръкавици!
- Работодателят също е длъжен **безплатно** да Ви предостави **защитно облекло** според изискванията на вида работа. Защитното облекло трябва да Ви е по мярка и да не Ви пречи по време на работа. Вие отговаряте за ежедневното му почистване и проверка на изправност. Ако работите в пътното строителство, в близост до релси или като инструктор на строеж, трябва да носите отразителна жилетка (със светоотразяващи линии по страните). Препоръчваме Ви, винаги да носите такава жилетка. През лятото трябва да внимавате да се защитите достатъчно срещу ултравиолетови лъчи. По възможност не работете гол до кръста. Ултравиолетовите лъчи причиняват изгаряния и водят до рак на кожата. Има например тениски, които отразяват и отклоняват ултравиолетовите лъчи. Ако работодателят не Ви ги предостави, трябва сами да се снабдите с тях.
- Ако по технически причини няма защита срещу падане и предпазното оборудване срещу падане (предпазно скеле, предпазно скеле на покрива, предпазна мрежа) е нецелесъобразно, тогава работодателят е длъжен да Ви предостави в достатъчно количество **лично защитно оборудване срещу падане** (това са например защитни



колани за прикачване). Можете да изискате личното защитно оборудване и тогава, когато работите в близост до края на покрив, изкоп на земята, на стълбове от заварени профили или извършвате монтаж с алпийска екипировка (стълби за качване, железни коридори за качване). Важно: Работодателят е длъжен да Ви запознае с функцията на защитния колан и да тренира с Вас ползването му. Трябва да предостави достатъчно количество колани. Преглеждайте преди всяко ползване защитното оборудване и проверявайте дали е скъсано или повредено.

- Според това, в коя област работите, може да трябва да ползвате защита на **дихателните органи, очите, лицето, кожата и коленете**. Продължителното вдишване например на прах от скали или азбест води до мъчителни смъртоносни белодробни заболявания. При работа с азбест може да се предпазите, ако носите дихателна маска и предпазно облекло (внимание при ремонтни работи!) Работодателят е длъжен да Ви предостави и това защитно оборудване безплатно. Изискайте го от него, ако той не е помислил за това. Вие сте задължени да ползвате защитното оборудване.



Отговорникът за сигурността е осведомен!


На всеки строеж ще намерите отговорници за сигурността или координатори по въпросите за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, които следят за спазването на правилата. Колкото и малък да е строежът, трябва да има поне един отговорник за сигурността. Попитайте работодателя си, кой за коя защита отговаря.

Ако откриете недостатъци в охраната на труда и сам не сте в състояние да отстраните недостатъка, трябва да информирате отговорника за сигурността. Също така и в случай, че личните предпазни средства са недостатъчни или напълно липсват, трябва да информирате отговорника за сигурността. Ако никои не реагира на това или ако няма отговорник за сигурността, се обърнете към Вашето доверено лице.

Осигуряването на здравословни и сигурни условия на труд не е лукс, а елементарно право!

Който наруши сигурността на условията на труда, извършва немалко престъпление. Който грубо наруши Закона за охраната на труда или дори поставя живота на работниците си на карта, е наказуем! Всички предприятия на един строителен обект (главен изпълнител на обекта, подизпълнител и др.) имат задължението да се грижат за сигурността на работниците: работодателите трябва да следят за тяхната сигурност. Това означава, че всеки работодател е отговорен за сигурността на всички работници на даден строителен обект – никой не е извинен!

Грижата за сигурност е задължение!



Вие също носите лично задължение да се грижите за сигурността. На първо място стои разбира се собствената защита. Но Вие също винаги трябва да внимавате в поведението си спрямо колегите си. Не вършете нищо, което би могло да навреди на колегите Ви! Следователно: не затваряйте очи при опасност! Защото: бездействие също може да застраши колегата Ви. Ваше задължение е също така, винаги да използвате работните материали, машините и останалото оборудване само по предназначението им.

Проблеми при тежки и извънредни обстоятелства

Винаги могат да настъпят тежки или извънредни обстоятелства (смърт на близък роднина, сключване на брак, раждане на дете, тежко заболяване на близък роднина и др.), поради които бързо трябва да се върнете у дома си. За някои неработени дни евентуално имате право на възнаграждение за времето на отсъствие. Това зависи от действащия за Вас закон или колективни договори. Не напускайте просто работата си. Не всеки спешен случай представлява тежко или извънредно обстоятелство. На всяка цена говорете преди отпътуването си с работодателя. Ако той не съдейства, тогава със съвета на

представителите на служителите и работниците или профсъюза. Те ще обяснят правата Ви!

Отсъствие поради болест

Ако се разболеете, трябва да уведомите за това работодателя си директно на първия болничен ден. Отидете още същия ден на лекар, изискайте медицинска бележка за нетрудоспособност и съобщете на работодателя си, колко дълго по мнение на лекаря ще отсъствате от работа. Това става ясно от „медицинското свидетелство за неработоспособност“. Медицинското свидетелство трябва да бъде предадено на работодателя най-късно до третия болничен ден, иначе има основание за уволняване.

Ако болестта трае по-дълго от посоченото в медицинската бележка време, трябва навреме отново да потърсите лекар, който да удостовери, че сте още болен, да уведомите предприятието и веднага да предадете медицинското свидетелство.



Важи за пряко назначени служители: Ако работите за германско предприятие и се разболеете, работодателят е длъжен да продължи да Ви заплаща. Възнаграждението през време на отпуск по болест е регламентирано за командировани работници навсякъде различно. При липса на уговорка важи правото на държавата, в която предприятието има седалище.

Трудови злоупотреки и как да ги документирате правилно

Ако претърпите трудова злоупотрека, е от голямо значение, тя да бъде правилно документирана. Затова е препоръчително Вие сам да се заемете с това и да не разчитате, че работодателят ще документира злоупотуката правилно. Уведомете просто сам лекуващия лекар, че става въпрос за трудова злоупотрека.

Поискайте да Ви посочи личния лекар на Професионалното сдружение на строителната индустрия БГ БАУ⁴ и веднага го посетете. В задната част на брошурата сме изработили списък с лични сведения, който може да предадете лично в случай на претърпяна трудова злополука. Без правилна документация губите много предимства, които са социално осигурени (лекарски такси, възстановяване, физиотерапия и др.). Внимание: Някои работодатели и началници се опитват да прикрият трудовите злополуки. Никога не участвайте в това, иначе има опасност да изгубите правата си при германските застрахователи, например, ако раната Ви се влоши. И от малка рана може да се развие отравяне на кръвта, която да доведе до инвалидност и само в случай на съобщена трудова злополука може по-късно евентуално да имате право на пенсия за продължителна неработоспособност.



Правилно регистриране на трудови злополуки? Сам се погрижете за това!

Пример от практиката

Пример: Работник се наранява на главата при работа в шахта и има съвсем малка рана, драскотина. Отива при работодателя си, но този не го взема на сериозно. Увещава работника и го убеждава да не събщи за трудовата злополука. Зле за него, тъй като едва две години по-късно се установява тежко нараняване на главата, последица от злополуката. Тъй като трудовата злополука не е документирана правилно, работникът сега може само по съдебен път да изиска правото си. Това струва много пари и изходът на делото е неясен, тъй като не могат да се намерят свидетели. Работникът губи делото. Тъй като не е документиран правилно злополуката, социалният

⁴ Название на немски: Durchgangsarzt. Това е лекар, който работи само за БГ БАУ и отговаря за трудови злополуки (б.пр.).

застрахователен институт не е длъжен да изплаща пенсия за инвалидност и др.

Затова: Ако искате да се възползвате от лечебните и рехабилитационните услуги на социалните застрахователи, трябва да документирате правилно трудовата злополука. Не разчитайте за това единствено на работодателя си – погрижете се сам за това!

Списък за проверка на трудови злополуки

- Запишете веднага имената на колегите, които са свидетели на злополуката.
- Запишете веднага къде, как, точно кога и защо се е случила злополуката.
- Обърнете се към ръководителите на главното предприятие на строежа (например ръководителя на строителния обект, ръководителя на смяната или бригадата) и помолете за записване на злополуката в книгата на трудови злополуки⁵ или на строителния обект. Искайте да се документират там и малки злополуки. Една такава регистрация е важна, в случай че Вие, лекуващият лекар, социалният застраховател и др. имате нужда от информация.
- В никакъв случай не допускате работодателят да Ви подлага на натиск и допълнително сам документирайте злополуката, като поискате ръководителят на смяната или друг свидетел да я подпише.



Кога мога да съм сигурен, че трудовата ми злополука е документирана правилно?

Ако документа за приемане в болницата изглежда така (вж. снимка 1), то злополуката е документирана правилно.

⁵ Название на немски: Verbandbuch. В тази книга се вписват всички данни на станала трудова злополука, както и взетите медицински мерки (б.пр.).


Злополуката не е регистрирана правилно, ако изглежда както на снимка 2.

Снимка 1 = правилно

Приемане в болница
Злополука
Спешен случай
>> БГ - Случай

Снимка 2 = неправилно

Приемане в болница
Злополука
>> Спешен случай
БГ - Случай



„Приемане в болница“ означава, че само сте приет на лечение в болница, „злополука“ означава, че сте претърпели злополука, „спешен случай“, че става въпрос за спешен случай и „БГ случай“, че Професионалното сдружение на строителната индустрия БГ БАУ (застрахователят за трудова злополука и професионална болест в строителния бранш, название на немски: Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft BG BAU, б.пр.) е информирано за злополуката. Само в този случай можете да ползвате всички услуги, които предоставя БГ БАУ и само тогава са покрити всички разходи.

Работа без документи

Ако работодателят не Ви е назначил легално на работа (без трудов договор, като формално/фиктивно самоосигурен и т.н.), също имате право на социално осигуряване. В такъв случай социалната осигуровка поема разходите на лечението Ви.

Добре е да се доверите, но по-добре е да се уверите!

Пример: Един работник пада и си счупва крака. Той има големи болки. Тъй като не знае немски, преводачът на предприятието го съпровожда до лекаря. Преводачът се опитва да въздейства на работника и да го убеди да се върне в родината. Тъй като болките са прекалено силни, работникът решава да остане. Има късмет:

транспортът можеше да доведе до ампутация на крака.

Затова: Не се оставяйте да Ви уговарят за рисковани начинания. Обърнете към доверено на Вас лице, ако не сте сигурен. Помощта често е по-близо, отколкото очаквате: попитайте в болницата, дали там работят хора от Вашата държава. Често в столовата, като чистачи или др. работят колеги чужденци, които говорят езика Ви и могат да превеждат между Вас и лекуващия лекар. Ако имате нужда от някого, който говори родния Ви език, винаги можете да се обърнете и към нас.

Пътни и допълнителни разноски



Важи само за пряко назначени служители

Общозадължителният Рамков колективен трудов договор за строителната индустрия (Bundesrahmentarifvertrag BRTV Bau б.пр.) важи и за Вас, ако работите за фирма със седалище в Германия. Той ясно регламентира заплащането на разноските за път, нощувка и храна от работодателя. В Германия е прието, сам да плащате наема за квартира. Ако обаче строежът се намира много далече от квартирата, в която живеете, и поради това се налага да пренощувате извън дома си, работодателят е длъжен да плаща или директно наема за допълнителната квартира или да Ви изплати една обща сума. Подробности ще намерите по-нататък.

Пътни разноски при къси разстояния


Ако строежът се намира на повече от 10, но по-малко от 50 км разстояние от мястото, където живеете и пътувате до работа с личен автомобил, работодателят трябва да Ви плаща пътни

разноски. Длъжен е да Ви плаща по 30 цента на километър разстояние между строежа и квартирата. Километрите се смятат не по въздушна линия, а се взема най-късото разстояние на пътя. Сумата от 30 цента на километър покрива едновременно пътя до работа и обратно. При разстояния, по-малки от 50 км, можете да изискате най-много до 15 евро на ден (ако строежът се намира по-далече от 50 км важи друг регламент).

Пример за пресмятане

30 км по 30 цента = 9 евро

Други транспортни средства



Ако работодателят Ви транспортира със служебна кола, нямате право на изплащане на пътни разноски. Ако ползвате нито собствен или служебен, а обществен транспорт, за да стигнете до работа, работодателят трябва да Ви изплати парите за билети и карти.

Добавки за храна

Ако ежедневно пътувате до работа, работодателят е длъжен да Ви изплаща добавки за храна, ако отсъствате от къщи дневно повече от 10 часа. Ако работите в западната част на Германия, например в Бавария, Баден Вютенберг, Райнланд-Пфалц, Хесен и др., дневно Ви се полагат по 4,09 евро. В източните провинции на Германия, например Саксония, Саксония-Анхалт, Тюрингия, Бранденбург и др., Ви се полагат дневно само 2,56 евро. Работодателят е длъжен да изплати тази сума, иначе действа противозаконно.

Ако пътувате ежемесечно, могат да се съберат високи суми. Добавките за храна могат да стигнат месечно над 90 евро. Ако добавите към тях и дневните пътни разноски например от 9 евро, до края на месеца се събират бързо 300 евро.

Таблица: Пътни разноски и добавки за храна при къси разстояния до работата

	Западна част	Източна част
Пътни разноски (дневно)	0,30 евро на км, максимално 15 евро на ден	
Добавки за храна (дневно)	4,09 евро	2,56 евро

При по-дълги разстояния има „обезщетение за допълнителни разходи при работа извън местонахождението на предприятието“

Ако работите на строеж, който се намира на повече от 50 км от дома Ви и пътувате до там повече от 1 час и 15 минути, работодателят е длъжен да Ви плаща дневно обезщетение от 34,50 евро за допълнителни разходи при работа извън местонахождението на предприятието. Това обезщетение се изплаща за покриване не само на допълнителните разходи, но и за наем на квартира. Ако работодателят обаче сам Ви уреди и заплаща наема за квартира, той може да приспадне по 6,50 евро от дневното обезщетение.



Пътни разноски при по-дълги разстояния

Ако работите далече от дома си и временно пренощувате в друга квартира, близо до работата, имате право не само на обезщетение за допълнителни разходи при работа извън предприятието, но и на допълнително заплащане на пътните разноски за пътуването до там. Ако пътувате със собствен автомобил, работодателят трябва да Ви плаща по 15 цента на изминат километър. Можете да изискате изплащането на пътя до работа и обратно. Тези разноски разбира се отпадат, ако работодателят Ви уреди служебен транспорт.

И още нещо: Времето за стигане сутрин до работа и връщане вечер обратно, се брои за работно време. Това време трябва да се заплати по същия начин, както работното време на строежа.

Обезщетението за допълнителни разходи при работа извън предприятието не се заплаща за пътувания до дома в събота и неделя, при стационарно пребиваване в болница и при неизвинено отсъствие от работа. Ако обаче заплащате сам квартирата си в близост до строежа и трябва да плащате и за събота и неделя, работодателят е длъжен също да плати част от наема, например до 14 дни при едно постъпване в болница, но може да изисквате най-много до половин часова ставка за всеки календарен ден.

Таблица: Пътни разноски и приспадания от обезщетението за допълнителни разходи при работа, отдалечена от предприятието

Обезщетение за допълнителни разходи при работа извън предприятието	34,50 евро
Приспадане	6,50 евро
Пътни разноски	0,15 евро на километър



Пътувания до дома Ви в края на седмицата

Работодателят трябва да Ви плаща по 30 цента за изминат километър за пътувания в събота и неделя с личен автомобил от отдалечения строеж до дома Ви. Ако строежът се намира на разстояние, повече от 250 км от предприятието, работодателят трябва всеки 8 седмици да Ви дава по един свободен заплатен ден във връзка с пътуване до дома Ви; при разстояние над 500 км - по два дена. В случай обаче, че работодателят плати самолетния билет както и разноските до и от летището, свободните заплатени дни отпадат.

Важи за работници мигранти

За работници мигранти относно обезщетението за допълнителни разходи при работа извън предприятието, както и възстановяването на разноските за път и настаняване, важат

регламентациите на държавата, от която идват. Свържете с нас, ако имате повече въпроси по тази тема.

Закон за вътрешната организация на предприятията

Важи за всички

Ако работите в Бавария или в друга федерална област в Германия, ще се сблъскате с нещо, което рядко ще срещнете в други държави. Става въпрос за съвета на представителите на служителите и работниците в предприятието. Тези съвети представляват интересите на служещите в едно предприятие и се избират директно от тях. Съветът е едновременно доверено лице на служещите и свързващо звено между профсъюза и работниците в предприятието. Заради особената си роля, съветът на представителите на служителите и работниците е принципно защитен от незаконно уволнение.




Повече права благодарение на съвета на представителите на служителите и работниците!

Съветът на представителите на служителите и работниците следи за правилната класификация на групата на възнаграждение, т.е. Вие да получите правилното трудово възнаграждение. Съветът участва в определянето на условията на труд, трябва да бъде чут преди всяко едно едностранно прекратяване на договора и се грижи за повишаване на професионалната квалификация в предприятието. Той също така следи за спазването на условията на безопасен и здравословен труд. Съветът може да издейства и споразумение между работодателя и представителите на служителите и работниците в предприятието. Тези споразумения регламентират организацията на предприятието в полза на служещите. Споразумението тогава важи като закон или колективен трудов договор. По този начин съветът създава колективни права и

извлича отделния работник от изолацията му спрямо работодателя. Така сте по-добре защитени!

Кой може да стане член на съвета на представителите на служителите и работниците?

В Германия само работници и служители могат да избират съвета. В зависимост от големината на предприятието варира и големината на съвета.



Брой на служителите и работниците	Допустим брой членове на съвета на служителите и работниците
5 до 20 служители и работници с активно изборно право	1 член
21 до 50 служители и работници с активно изборно право	3 члена
51 до 100 служители и работници с активно изборно право ...	5 члена...

Кой има право да кандидатства за член на съвета? Кой има изборно право?

Само пълнолетни служители и работници могат да кандидатстват за член на съвета. Също така, те трябва да са назначени на работа в предприятието повече от 6 месеца. В изборите могат да участват и служители и работници, които са чужденци, т.е. нямат немско гражданство.

Кой поема текущите разходи на съвета на служителите и работниците?

Работодателят е длъжен да поеме разходите на съвета на служителите и работниците. Към разходите спадат текущи сметки като наем за помещения, разноски за материали за обучение, персонал, телекомуникация, служебни пътувания, но и инвестиции като обзавеждане на офис, купуване на техника за офис, информация и телекомуникация, учебна литература и др. Ако предприятието е достатъчно голямо (200-500 служители и работници), членовете на съвета трябва да бъдат освободени от работа. Членът на съвета тогава вече не работи на строежа и може да се грижи по-добре за проблемите на колегите си.

Какво точно върши един съвет на представителите на служителите и работниците в предприятието?



- Следи за спазването на действащите закони и разпоредби за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд. За тази цел може да сътрудничи с Професионалното сдружение на строителната индустрия и Инспекцията по труда. Така безопасността на труда във „Вашето“ предприятие винаги е обезпечена с най-модерната техника.
- Контролира дали трудовия договор отговаря на изискванията на закона.
- Ако открие нередности, може да изиска от работодателя да ги отстрани.
- Може да изиска мерки за опазване на работните места, подобряване на условията на труда или също повишаване на качеството на работата.
- Длъжен е да се бори срещу дискриминация и да се застъпи за това, никой да не бъде дискриминиран въз основа на етнос, религия, националност или пол. Също така следи за това, никой да не бъде дискриминиран поради политически убеждения или активност в профсъюзите.

- Може да улесни интеграцията на хора с увреждания и нуждаещи се от допълнителни грижи.
- Той трябва да бъде изслушан преди едностранно прекратяване на договора.
- Има задачата да интегрира чуждестранни колеги. Може да организира курсове за изучаване на език и проведе за сметка на работодателя специални информационни мероприятия.
- Може да следи за спазването на интересите на служителите и работниците при планиране на работните места.
- Може да се погрижи за мерки за квалифициране на служителите и работниците.
- Съветите улесняват съвместната работа на организирани профсъюзи служители и работници на предприятието и техния профсъюз.
- Само в предприятия със съвет на представителите на служителите и работниците има т.нар. „социален план“ в случай на масови съкращения на работа, в които са регламентирани обезщетения за едностранно прекратяване на трудовия договор. В предприятия без съвет на представителите на служителите и работниците няма изискуемо право на такова обезщетение.



Както виждате, списъкът е дълъг. Искахме да създадем едно първо впечатление, за да Ви убедим за това, колко важен е съвета на представителите на служителите и работниците. Ако сме събудили интерес у Вас, обърнете се към нас. При случай, че във „Вашето“ предприятие няма такъв съвет, няма проблем! Можем заедно с IG VAU да Ви помогнем с основаването на съвет на представителите на служителите и работниците. Запомнете: Съветите на представителите на служителите и работниците могат да се погрижат само за проблемите, за които те знаят.

Ако в предприятието има съвет на представителите на служителите и работниците и имате проблем, който искате да

обсъдите с него, имате право да посетите или се обадите на съвета през работното Ви време. Също имате и право да вземете със себе си доверен на Вас член на съвета при разговори с работодателя. Ако не става въпрос за личните Ви права, а по-скоро за общи неуредици в предприятието (напр. тоалетните се чистят прекалено рядко, работното облекло не се изсушава, защото в квартирата влиза дъжд), можете да се оплачете и директно на съвета на представителите на служителите и работниците. Той може после да се обърне за това към работодателя.

Важи за работници мигранти

Ако работодателят Ви работи с баварско предприятие, може при проблеми винаги да се обърнете и до съвета на представителите на служителите и работниците на предприятието главен изпълнител на обекта. Той не може да действа директно лично за Вас, но може да Ви помогне по заобиколен път. При проблеми с безопасността на труда, тоалетните или квартирата на строежа често може директно са се включи, тъй като тези условия често касаят и служещите в предприятието на главния изпълнител на обекта.

Ако предприятието, за което работите, не Ви заплаща коректно или изобщо не Ви плаща, за това може да обърнете вниманието на работодателя си. Главният изпълнител на обекта е отговорен и за това, Вие да получавате минималната работна ставка от предприятието, за което работите. Ако Вашето предприятие не е в състояние да Ви заплаща или просто плаща недостатъчно и със закъснение, главният изпълнител на обекта може да бъде задължен да изплаща нетното минимално възнаграждение директно на Вас, ако Вие или представител на Вашите интереси изиска това. В този случай е важно да ни информирате навреме, тогава може най-после да получите парите си.

Съветът на представителите на служителите и работниците е по принцип добре осведомен и може да



Ви помогне да получите добра консултация, важна информация или помощ.

Списък за проверка на трудовите правоотношения

Ние от Европейското сдружение за въпроси на работници мигранти (EVW - съкращение на немски, б.пр.) често сме се сблъскали със случаи, при които:

- Работодателят от днес за утре изчезва заедно със цялата печалба
- Предприятието, за което работите, фалира
- Работодателят с пълномощно от другите съдружници Ви принуждава да напуснете сдружението, без да изплати Вашия дял
- Държавата Ви търси отговорност за данъци, които работодателят е бил длъжен да плаща за Вас и т.н.



Във всички тези случаи и независимо от това, дали работите в Бавария като самоосигурен или като работник или служител в баварско предприятие, може да се окаже полезно за Вас да имате достъп до следните данни:

- Име и адрес на възложителя/работодателя
- Точното название на фирмата, за която работите, заедно с добавката към името, указваща правно-организационната ѝ форма (напр. „S.C.Lohnnix SRL aus Vasau“ с клон в Хамбург)
- Адрес на тези отговорници, които дават указанията за изпълнение на работата на строежа
- Име на човека, който е уредил връзката с възложителя и на всички други посредници и посреднички
- Адрес на местоработата (име и номер на улицата, пощенски код и място)

- Име и адрес на фирмите, които по същото време работят на същия обект и има вероятност да са генерален или подизпълнител на обекта
- Точен адрес на квартирата, която Ви е предоставена за подслон
- Всичко друго, което в случай на конфликт може да е от полза за Вас (снимки и видео, които Ви показват с колегите на работа на строежа; снимки на табелката на строежа, свидетелски показания на колеги; клетвена декларация и др.)

В случай на конфликт е добре, ако имате достъп до следните данни:

- Дневен списък на заработените часове и почивки, както и извършената работа или дейност (може да поискате от EVW да Ви предостави таблица на родния Ви език за попълване на часовете)
- Име и адреси на колегите, с които работите
- Адреси и телефонни номера на колегите от местоработата и държавата, от която идвате
- Имената на ръководителите на смените или бригадите, както и други хора, които дават указания
- Трудов договор (или поне копие от него) и други писмени документи, които биха могли да документират трудовото правоотношение (регистрация за самостоятелната дейност, удостоверения на социалните каси и социалния осигурител, копия от трудовата книжка, видеозаписи от работодателя и персонала и т.н.).



Лични бележки

