

Przydatne informacje dla pracowników migracyjnych i bezpośrednio zatrudnionych w bawarskim przemyśle budowlanym

Broszura ta została stworzona ze środków Europejskiego Stowarzyszenia do Spraw Migracji Zarobkowej oraz Stiftung Soziale Gesellschaft – Nachhaltige Entwicklung.

Wydawca:

Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen e.V.

Schubertstr. 5
80336 München



Osoba kontaktowa w języku polskim:

Gosia Zambron (Sekretarz organizacji)

Tel.: 0177-4564251

Email: malgorzata.zambron@igbau.de

Osoba kontaktowa w języku rumuńskim:

Mihai Balan (Sekretarz organizacji)

Tel.: 0176-63126638

Email: mihai.balan@igbau.de

Drukarnia: **MT-Druck Walter Thiele GmbH & Co. KG**

Opracowanie graficzne: **Corder Brucker** (IG BAU)

Za współpracę i cenne uwagi dziękujemy: **Frank Schmidt-Hullmann** (IG BAU), **Agata Zuraw** (PSPM), **Gerd Citrich** (IG BAU), **Alexander Reise** (IG BAU) i **Ulrich Viehweg** (IG BAU)

© 2011 Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen e.V.

Printed in Germany

Zum Inhalt

Umowa o pracę i lista płac	5
Umowa o pracę	5
Lista płac	6
Wynagrodzenie	9
Płaca minimalna czy stawka gwarantowana układem zbiorowym?	9
Ile wynosi płaca minimalna?	9
Gdzie obowiązuje określony rodzaj płacy minimalnej?	10
Płaca minimalna, płaca gwarantowana układem zbiorowym, indywidualne zaszeregowanie płacowe	14
Czas pracy, przerwy, przestoje	15
Czas pracy	15
Model 1 – Ogólny (normalny) wymiar czasu pracy	16
Model 2 - Elastyczny czas pracy (uzgodniony z radą zakładową lub indywidualnie z pracownikiem):	17
Przerwy i nieprzewidziany przestój	19
Konflikt oraz zapłata nadgodzin	20
Wymiar urlopu i kasy urlopowe	22
Wymiar urlopu	22
Wniosek urlopowy	23
W jaki sposób wypłacane jest wynagrodzenie urlopowe?	25
Co się dzieje, jeśli szef nie odprowadza do kasy zasiłku urlopowego? ...	26
Ponowne naliczenie	27
Inne roszczenia: roszczenie urlopowe w przypadku śmierci	27
Konto czasu pracy	27
Jak można obronić się przeciwko niektórym machinacjom pracodawców?	28
System zabezpieczenia socjalnego	29
Dotyczy pracowników migracyjnych	29
Dotyczy pracowników zatrudnionych bezpośrednio u niemieckiego pracodawcy	31
Rozwiązanie umowy o pracę	32
Rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem	32



Wypowiedzenie umowy o pracę z winy pracownika	34
---	----

Potrącenia 35

Ogólne wytyczne	35
Dotyczy pracowników oddelegowanych	36
Obowiązuje pracowników bezpośrednio zatrudnionych u niemieckiego pracodawcy.....	36

Przepisy BHP 37

Osobiste środki ochrony	37
Przerwa z powodu choroby	41
Wypadek przy pracy i prawidłowa dokumentacja.....	41
Przykład z życia wzięty:.....	42
Zatrudnienie na czarno	43

Koszty transportu i diety 44

Dotyczy tylko bezpośrednio zatrudnionych.....	44
Dotyczy pracowników oddelegowanych	47

Ustawa o radach zakładowych 47

Zasady ogólne	47
Obowiązuje pracowników oddelegowanych.....	50

Lista ważnych spraw w okresie zatrudnienia 51



Umowa o pracę i lista płac

Umowa o pracę

Umowa o pracę musi zawierać warunki pracy. Najpóźniej miesiąc po rozpoczęciu pracy pracodawca jest zobowiązany przedstawić Ci umowę o pracę w formie pisemnej. Pamiętaj, że masz prawo do jednego oryginalnego egzemplarza podpisanego przez pracodawcę.

Co powinna zawierać umowa o pracę:

- Nazwę i adres pracodawcy;
- Termin rozpoczęcia pracy, a przy umowach na czas określony również przewidywane zakończenie zatrudnienia;
- Adres zatrudnienia;
- Opis wykonywanych czynności;
- Wysokość oraz składniki wynagrodzenia, jak również wszelkie dodatki, premie wchodzące w skład wypłacanego wynagrodzenia, oraz termin ich wypłaty. Musi zostać jasno i wyraźnie napisane w jakiej walucie i za jaki okres zostanie wypłacone wynagrodzenie, np. 13 euro za roboczogodzinę. Wynagrodzenie podane w umowie o pracę najczęściej określa stawkę brutto, chyba, że jest wyraźnie napisane, że podana jest stawka netto;
- Uzgodniony czas pracy. Z umowy o pracę powinno wynikać, ile godzin dziennie lub tygodniowo należy przepracować, jest to ważne przy naliczaniu ewentualnych nadgodzin;
- Długość urlopu wypoczynkowego;
- Okres wypowiedzenia stosunku pracy;
- Uwagi dotyczące układów zbiorowych pracy, porozumień zakładowych czy służbowych, które mają bezpośredni wpływ na stosunek pracy lub zastosowanie w zakładzie;



Wprowadzenie zmian do umowy o pracę

Jeśli Twój pracodawca naniósł poprawki do umowy o pracę, musi Cię o tym wcześniej poinformować pisemnie. Uwaga: W wielu

przypadkach pracodawca nie może takich zmian przeprowadzić bez uzgodnienia z Tobą. Nie podpisuj więc nic, nie zasięgnąwszy wcześniej fachowej porady, najlepiej nie podpisuj nic, co nie jest dla Ciebie zrozumiałe w 100%. Zdarzały się już przypadki, że pracownik jednym nieprzemyślanym podpisem zrezygnował z wielotysięcznej sumy! Szczególnie wtedy, kiedy pracodawca chcąc zmienić warunki umowy wręcza tzw. „wypowiedzenie zmieniające”, w takich przypadkach terminy zgłoszeń są bardzo krótkie: nie podpisuj niczego spontanicznie, spróbuj znaleźć natychmiast pomoc prawną!

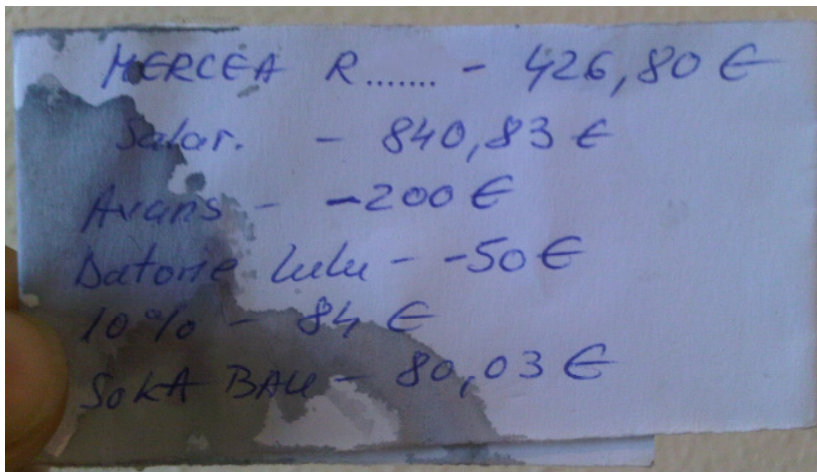
Lista płac

Warunki zatrudnienia oraz listę płac musisz otrzymać od pracodawcy w formie pisemnej. Listę płac nie możesz dostać później niż 15-tego kolejnego miesiąca. Jeśli pracodawca nie przekazuje Ci jej, postępuj wbrew prawu. Oryginalna lista płac jest Twoją własnością, pracodawca może jedynie przechowywać jej kopie.



Co powinna zawierać lista płac:

- Liczbę przepracowanych godzin oraz stawkę zaszeregowania; stan osobistego konta godzin pracownika;
- Dodatki za godziny nadliczbowe oraz za pracę w nocy itp.;
- Dodatki za pracę w trudnych warunkach;
- Dodatkowe świadczenia, takie jak: dodatek pielęgnacyjny, dieta, czy zwrot kosztów podróży;
- Ustawowe potrącenia z pensji takie jak ubezpieczenie społeczne, podatki;
- Inne, dokładnie opisane potrącenia;
- Pensja netto (to rzeczywista kwota, jaka po potrąceniach zostanie wypłacona na rękę lub na konto)

To nie jest lista płacy !

Sprawdzaj swoją listę płac natychmiast po otrzymaniu, jeszcze przed jej podpisaniem! Jeśli dostałeś pieniądze w kopercie albo do ręki, nie podpisuj listy odbioru dopóki nie przeliczysz dokładnie kwoty. Podpisz dopiero pokwitowanie, gdy kwota, którą otrzymałeś zgadza się z tą na kwicie. Jeśli suma się nie zgadza, poproś o nowy kwit, albo skreśl błędną kwotę i wpisz poprawną. Dopiero wtedy podpisz jej odbiór. Nie podpisuj nigdy nie do końca wypełnionych dokumentów, list godzinowych i list płac. W żadnym wypadku nie podpisuj pustych kartek.



Przykład: Pewien zbrojarz pracujący w firmie Lohnnix, dostawał co miesiąc listę płacy, nigdy jednak jej dokładnie nie sprawdzał. Nie robił tego, ponieważ był przekonany, że pracodawca wypełnia ją zawsze uczciwie. Jego szef okazał się jednak mało uczciwy. Co miesiąc wpisywał na jego odcinku płacy, że wypłaca mu wynagrodzenie wraz z kwotą na podatek dochodowy. W takim przypadku urząd skarbowy uważa, że pracownik sam powinien odprowadzić należny podatek. W rzeczywistości pracodawca nigdy mu tego podatku nie wypłacił. Suma ta widniała tylko na papierze. Po trzech latach pracownik otrzymał list z urzędu skarbowego, w którym ten domagał się zapłaty kilkutysięcznego zaległego

podatku. Pracownik został zobowiązany zapłacić go, choć był to obowiązek pracodawcy. Przed sądem nie miał żadnych szans, aby udowodnić oszustwo swojego szefa, ponieważ nie istniały jakiegokolwiek dowody, że nigdy nie otrzymał pieniędzy na podatek od pracodawcy. Podpisał przecież każdą listę płac, a jego podpis jest tu najważniejszym dowodem.

Dlatego: domagaj się wszystkich uzgodnień na piśmie. Jeśli nie mówisz dobrze po niemiecku, poproś o tłumaczenie przed podpisaniem jakiegokolwiek dokumentu zaufaną osobę.

Uwaga: Pamiętaj o tym, aby podejmując pracę zawsze podpisywać wcześniej umowę z pracodawcą. Jeśli nie dostałeś na początku pracy umowy od szefa, to może to oznaczać, że pracujesz jako osoba pozornie samozatrudniona lub w ogóle na czarno. Może okazać się to problemem, kiedy szef nie wypłaci Ci pieniędzy. Musisz wówczas udowodnić, że byłeś u niego zatrudniony. Jeśli więc stwierdzisz, że nie otrzymałeś od szefa umowy o pracę i pomimo upomnień szef Ci jej nie dostarcza nawet po miesiącu pracy, zgłoś się jak najszybciej do nas lub do innej zaufanej osoby.



Kiedy coś się nie zgadza lub nie ma wypłaty:

Za każdym razem sprawdzaj swoją listę płac. Jeśli coś się nie zgadza, musisz natychmiast interweniować. Jeśli pracujesz w niemieckim przedsiębiorstwie budowlanym, masz na to niedużo czasu. Porozmawiaj najpierw ze swoim szefem i zwróć mu uwagę na ewentualne błędy. Jeśli było to tylko małe przeoczenie, zostanie to w przeciągu kilku dni skorygowane. Jeśli tak się nie stanie, musisz swoje roszczenie złożyć pisemnie w firmie w przeciągu 2 miesięcy od terminu wypłaty, w innym razie roszczenie przepadnie. Może się zdarzyć, że w przyszłości będziesz musiał udowodnić, że je złożyłeś. Pamiętaj, że liczy się data wpłynięcia roszczenia do pracodawcy, a nie data wysyłki. Dlatego najlepiej wyślij swoje żądanie listem poleconym lub poproś o przybicie pieczętki z datą wpływu na kopii dokumentu. Jeśli twój pracodawca odrzucił Twoje żądanie lub nie odpowiedział na nie w przeciągu 2 tygodni, to liczy się kolejny termin. W przeciągu następnych 2 miesięcy musisz złożyć pozew ze swoim roszczeniem przed sądem pracy.

Tylko przy sprawach dotyczących nieuregulowanych godzin pracy w elastycznym czasie pracy oraz przy sprawach dotyczących płacy minimalnej obowiązuje termin 6-miesięczny. Chodzi przecież o Twoje pieniądze dlatego powinieneś jak najszybciej działać.

Jeśli pracodawca nie płaci wcale, powinieneś zgłosić ten fakt do urzędu pracy (das Arbeitsamt). Kiedy firma budowlana w Niemczech ogłasza upadłość istnieje możliwość otrzymania wynagrodzenia do 3 miesięcy ze specjalnego funduszu. Powszechnie obowiązuje zasada: jak tylko możesz szukaj porady!

Wynagrodzenie

Płaca minimalna czy stawka gwarantowana układem zbiorowym?



Jeśli pracujesz w bawarskiej firmie budowlanej lub na budowie w Bawarii, to masz prawo do płacy minimalnej. Płaca minimalna obowiązuje w całych Niemczech i obejmuje wszystkie firmy budowlane. Ten, kto płaci mniej niż wynosi płaca minimalna, działa niezgodnie z prawem i musi się liczyć z wysoką karą (do 500.000 euro). Jeśli jednak zakład, w którym pracujesz jest związany układem zbiorowym to jest możliwe, że stawka podstawowa wynagrodzenia będzie w Twoim przypadku wyższa.

Ile wynosi płaca minimalna?

Płaca minimalna obowiązuje wprawdzie w całych Niemczech, jest jednak zróżnicowana. Dla lepszego zobrazowania przedstawiamy poniżej tabelę z obowiązującymi na rok 2012 stawkami.

Tabela płacy minimalnej

Rodzaj płacy minimalnej	zachód	Berlin	wschód
Płaca minimalna 1 (praca prosta, nie wymagająca wykwalifikowania)	11,05	11,05	10,00
Płaca minimalna 2 (Pracownik wykwalifikowany)	13,40	13,25	

Gdzie obowiązuje określony rodzaj płacy minimalnej?


Na wysokość stawki płacy minimalnej ma wpływ miejsce budowy. Jeśli znajduje się ono w Niemczech zachodnich, obowiązują Cię wówczas stawki zachodnie płacy minimalnej. Jeśli pracujesz dla firmy zachodnioniemieckiej, a miejsce budowy znajduje się w Niemczech wschodnich lub w Berlinie, to nadal otrzymasz stawki zachodnie. Zatrudniając się w firmie wschodnioniemieckiej pamiętaj, że oddelegowany na budowę zachodnioniemiecką otrzymasz stawkę zachodnią, a w Berlinie, tą obowiązującą dla Berlina. Pracując dla firmy z siedzibą w Berlinie na zachodzie Niemiec otrzymasz stawkę zachodnią, w każdym innym miejscu, stawkę berlińską. Tylko wówczas, jeśli pracujesz dla wschodnioniemieckiej firmy na terenie Niemiec wschodnich otrzymasz najniższą stawkę płacy minimalnej. Jeśli jesteś oddelegowany to obowiązuje Cię stawka płacy minimalnej dla państwa związkowego, na którego terenie znajduje się Twoja budowa.

Kiedy należy Ci się płaca minimalna 1 ?

Płaca minimalna 1, to płaca dla osób niewykwalifikowanych, wykonywujących proste prace budowlane lub montażowe pod ścisłym nadzorem lub prace konserwatorskie maszyn budowlanych. Jeśli poza tym wykonujesz poważniejsze prace, które zazwyczaj wykonywane są przez wykwalifikowanych pracowników, automatycznie należy Ci się płaca minimalna 2.

Kiedy należy Ci się płaca minimalna 2 ?

Płaca minimalna 2, to płaca dla osób na budowie wykonywujących pracę wymagającą przyuczenia lub wykwalifikowania. Jako zbrojarzowi, murarzowi, operatorowi dźwigu itd. przysługuje Ci z reguły stawka minimalna 2.

Rodzaje stawek

Rodzaj stawki	Wysokość wynagrodzenia
Stawka układu zbiorowego	około 14 – 18 euro
Indywidualna stawka zaszerzowania	Zależna od indywidualnego kontraktu, wyższa od stawki układu zbiorowego
Płaca minimalna	10,00 – 13,40 euro
Stawki niegodne (nielegalne zatrudnienie)	Poniżej stawki minimalnej lub 30- 40 % poniżej płacy miejscowej



Gdzie pracownik wykwalifikowany może spodziewać się wyższej płacy niż wynosi płaca minimalna?

W zakładach, w których obowiązuje układ zbiorowy pracy pracownicy wykwalifikowani z dyplomem lub bez dyplomu, oraz członkowie Związku Zawodowego, najczęściej otrzymują wyższe stawki niż zagwarantowana płaca minimalna.

Kiedy mówimy, że zakład jest objęty układem zbiorowym ?

Zakład objęty jest układem zbiorowym pracy, jeśli należy do federacji pracodawców, która podpisała dany układ zbiorowy. Układ zbiorowy pracy federacja pracodawców podpisuje ze związkami branżowymi i obejmuje wszystkie zakłady podległe pod daną federację. Najczęściej ma to miejsce w Niemczech zachodnich.

Na budowie większość zakładów ogólnobudowlanych skupionych jest w Związku Rzemiosła Budowlanego oraz w Związku Przemysłu Budowlanego (Baugewerbeverband; Bauindustrie-Verband). Oprócz tego są jeszcze inne samodzielne federacje pracodawców skupiające

na przykład firmy malarskie i lakiernicze, firmy dekarские oraz firmy zajmujące się budową terenów zielonych, ogrodów, boisk. Wszystkie te federacje podpisują zazwyczaj regionalne lub ogólnoniemieckie układy zbiorowe ze związkiem zawodowym Budownictwo-Rolnictwo – Ochrona środowiska (IG BAU).

Branża elektrotechniczna, hydraulicy, stolarze, firmy metalowe skupione są wokół własnej federacji pracodawców, która zazwyczaj podpisuje układ zbiorowy z metalowym związkiem zawodowym IG Metall. Firmy nie należące do jakiegokolwiek federacji również mają możliwość podpisania zakładowego układu zbiorowego z określonym branżowym związkiem zawodowym.

Kto jest upoważniony po stronie pracownika do podpisania układu zbiorowego pracy?



Układ zbiorowy pracy w Niemczech może podpisać jedynie związek zawodowy, który ma przedstawicielstwo w więcej niż jednym zakładzie i jest wystarczająco duży, aby przystąpić do negocjacji, a w razie konieczności przeprowadzić strajk. Często występujące w innych krajach „niezależne związki zawodowe”, kierowane zazwyczaj przez pracodawców, nie są w Niemczech uznane za stronę mającą prawo podpisywać układy zbiorowe. Układ przez nie zawarty zostanie przez sąd uznany za nieważny, nie mogą one też nawoływać do strajku.

Pracownicy, którzy chcą podlegać pod układ zbiorowy pracy muszą więc najpierw zapisać się do ponadzakładowego związku zawodowego. Przystąpienie do związku nie wymaga wielu formalności, wystarczy wypełnić deklarację członkowską i przesłać ją pocztą. Założenie własnego związku zakładowego nie ma właściwie sensu. W Niemczech nie odnotowuje się zazwyczaj żadnych zakładowych związków zawodowych, nie ma też automatycznej przynależności do jakiegokolwiek związku. Pracownik musi się sam zapisać do związku i pozostaje w nim członkiem nawet po zmianie ewentualnego pracodawcy, aż do czasu rezygnacji lub wydalenia.

Kiedy masz prawo do płacy gwarantowanej układem zbiorowym?

Zgodnie z ustawą, prawo do płacy gwarantowanej układem zbiorowym pracy – zamiast tylko płacy minimalnej – posiadasz wówczas, jeśli Ty oraz firma, w której pracujesz podlegacie pod układ zbiorowy pracy. Ty podlegasz tylko wtedy, jeśli jesteś członkiem branżowego związku zawodowego. W Niemczech jest to zazwyczaj budowlany związek zawodowy IG BAU, a dla branż pokrewnych (wyżej wymienionych) może być to związek metalowy IG Metall. Wyznacznikiem nie jest tutaj wyuczony zawód np. elektryk, tylko, pod jaki układ zbiorowy podlega Twój zakład.

W Niemczech panuje zasada „jeden zakład – jeden związek”. Aby podlegać pod układ zbiorowy elektryk w firmie budowlanej będzie należał do IG BAU, a murarz w zakładzie elektrycznym do IG Metall. W obrębie zrzeszenia związków zawodowych DGB możliwość zmiany związku zawodowego po zmianie pracodawcy jest też prosty: wszystkie związki skupione w DGB podsumowują okres przynależności członkowskiej między sobą, jeśli nie było przerwy przy zmianie związku. Zaczynasz podlegać pod układ zbiorowy z chwilą przystąpienia do związku, który zawarł odpowiedni układ zbiorowy. Jeśli zacząłeś pracować w firmie od 1 stycznia, a do związku przystąpiłeś dopiero w marcu, to wynagrodzenie i przywileje związane z układem zbiorowym obejmują Cię dopiero od marca. Niektórzy pracodawcy dobrowolnie stosują zawarty układ do wszystkich pracowników, nie tylko uzwiązkowionych, ale prawnie nie mają takiego obowiązku. Jeśli nie przynależysz do związku zawodowego, a Twój pracodawca w umowie o pracę nie zadeklarował wypłaty zgodnej z obowiązującym układem zbiorowym, to przed sądem masz prawo ubiegać się jedynie o stawkę minimalną, a nie o tą gwarantowaną układem zbiorowym.



Jak obliczyć wynagrodzenie gwarantowane układem zbiorowym?

W układzie zbiorowym pracy dla budownictwa podane są przykłady zaszeregowania, grupy i podgrupy płacowe. W zakładach, w których działa rada zakładowa, to ona współdecyduje o zaszeregowaniu płacowym. Różnice płacowe poszczególnych grup zaszeregowania są znaczące i mogą wynosić o kilka euro więcej za godzinę, a tym samym kilkaset euro więcej miesięcznie. Dlatego warto, aby pracownik z wieloletnim stażem, albo z wysokimi kwalifikacjami dobrze zapoznał się z grupami zaszeregowania, tak aby jak najlepiej zostać opłaconym. W zakładach bez rady zakładowej pracownik ustala grupę zaszeregowania z pracodawcą. Przed taką rozmową najlepiej zapoznać się z § 5 układu zbiorowego pracy dla budownictwa „Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe“ (BRTV Bau), w którym przedstawione są określone zawody oraz czynności przyporządkowane określonej grupie płacowej, a jeszcze korzystniej wcześniej zwrócić się o poradę.

Jeśli uważasz, że zostałeś źle zaszeregowany i powinieneś otrzymywać wyższą pensję, a rozmowy z przełożonym nie dają rezultatu, możesz skierować sprawę na drogę sądową. Odpowiednie zaszeregowanie płacowe jest bowiem możliwe do zaskarżenia. Najlepiej jednak zgłosić się do rady zakładowej lub do związku zawodowego z prośbą o poradę prawną. Jeśli Twój zakład pracy podlega pod inny niż budowlany układ zbiorowy, zapoznaj się z nim, tam również powinno znaleźć się wskazówki dotyczące zaszeregowania. To ważne, chodzi przecież o Twoje pieniądze!

Płaca minimalna, płaca gwarantowana układem zbiorowym, indywidualne zaszeregowanie płacowe

Jeśli zakład, w którym jesteś zatrudniony nie jest objęty układem zbiorowym, to zgodnie z prawem ma on obowiązek wypłaty jedynie płacy minimalnej. Możesz w takim wypadku indywidualnie rozmawiać z pracodawcą o wysokości Twojej stawki, wyższej niż wynosi płaca minimalna. Ale do tego, jak wiemy, trzeba dwojga. Również w zakładach objętych układem zbiorowym możesz

indywidualnie ustalać stawkę zaszeregowania, nie może jednak być ona w żadnym przypadku niższa niż gwarantowana układem zbiorowym!

Dodatki gwarantowane układem zbiorowym

Układ zbiorowy pracy dla budownictwa BRTV Bau w § 6 definiuje cały szereg prac ciężkich lub szczególnych, za które obowiązuje dodatek we wszystkich niemieckich firmach budowlanych. W związku z tym, że układ zbiorowy pracy dla budownictwa jest ogólnoniemiecki, to nawet w przypadku kiedy zakład pracy nie przynależy do żadnej z federacji jest zobowiązany do ich wypłaty. Dodatek taki może wynosić nawet kilka euro na godzinę. Opłaci się zatem wgłód do § 6 BRTV Bau. Tu działa prosta zasada: ten, kto nie zna swoich praw, jest biedny!’



Czas pracy, przerwy, przestoje

Czas pracy

Na budowach w Niemczech, a tym samym w Bawarii, obowiązuje ogólnoniemiecki układ zbiorowy pracy dla budownictwa (w skrócie BRTV Bau). Jest on zatwierdzony przez Federalne Ministerstwo Pracy i wiążący dla wszystkich zakładów budowlanych w Niemczech.

BRTV umożliwia pracę według dwóch systemów czasu pracy. Pierwszy jest normalnym czasem pracy, który nie musi być szczególnie uzgadniany.

Drugi zakłada odstępstwa od normalnego czasu pracy i musi zostać uzgodniony pomiędzy pracodawcą a radą zakładową; w zakładach, w których nie działają rady zakładowe, pracodawca jest zobowiązany do indywidualnego uzgodnienia takiego systemu czasu pracy z pracownikiem. System ten nazywany jest elastycznym czasem pracy.

Model 1 – Ogólny (normalny) wymiar czasu pracy

W tym przypadku wyróżniamy zimowy i letni czas pracy:

- zimowy czas pracy

W miesiącach od stycznia do marca oraz w grudniu obowiązuje 38-godzinny czas pracy.

Od poniedziałku do czwartku czas pracy nie może przekroczyć 8 godzin dziennie, w piątek natomiast 6 godzin. Miesięcznie czas pracy wynosi 164 godziny.

- letni czas pracy

W miesiącach od kwietnia do listopada tygodniowy czas pracy wynosi 41 godzin. Od poniedziałku do czwartku czas pracy nie może przekroczyć 8,5 godziny dziennie, w piątek natomiast 7 godzin. Miesięcznie czas pracy wynosi 178 godzin.

- Godziny nadliczbowe w ogólnym czasie pracy:

Godzina nadliczbowa w tym systemie, to każda przepracowana godzina poza wyżej wymienionym czasem pracy. Na przykład, jeśli w marcu, w piątek przepracowałeś 7 godzin, oznacza to, że wypracowałeś 1 godzinę nadliczbową. W przypadku jeśli pracodawca nie ustalił wcześniej z radą zakładową lub w wypadku jej braku z Tobą osobiście szczegółów równoważnego czasu pracy (pobranie czasu wolnego w zamian za przepracowane godziny) za pracę w godzinach nadliczbowych otrzymasz dodatkowe wynagrodzenie. Twoja płaca za marzec będzie więc wynosiła:

Tabela godzin nadliczbowych

	Zwykłe godziny	164 godzin X 13,00 €	=	2132,- €
+	nadgodziny	1 godzina X 13,00 €	=	13,00 €
+	Dodatek za nadgodziny	¼ godziny X 13,00 €	=	3,25 €
=	W sumie		=	2148,25 €

Pracodawca może ustalić z radą zakładową lub w wypadku jej braku, z Tobą osobiście, że za pracę w czasie ponadnormatywnym (godziny nadliczbowe) będziesz mógł wcześniej skończyć pracę w innym dniu,

np. w pierwszy piątek marca wypracujesz jedną godzinę nadliczbową (7 godzin pracy), to w następny piątek przepracujesz o jedną godzinę krócej (5 godzin pracy). W powyższej sytuacji nie należy Ci się dodatek do wynagrodzenia, a miesięcznie zostanie rozliczone w sumie 164 godziny pracy. Czas wolny za wypracowaną godzinę nadliczbową możesz odebrać w przeciągu 2 tygodni, w przeciwnym razie musi zostać wypłacony dodatek do wynagrodzenia.

Równoważny czas pracy

Jeśli po wcześniejszym uzgodnieniu nastąpi przestój w pracy, to możliwe jest odrobienie tych nieprzepracowanych godzin w przeciągu 2 tygodni, bez naliczania za te godziny dodatku do wynagrodzenia.

Przykład: załoga ustala z szefem, że wybiorą się wspólnie na święto piwa w Monachium w czasie Oktoberfest i przez to w poniedziałek kończą pracę o 12 w południe. Tym samym wypadają im 4 godziny pracy, które odrobią od czwartku do piątku, zostając godzinę dłużej.



Model 2 - Elastyczny czas pracy (uzgodniony z radą zakładową lub indywidualnie z pracownikiem):

W niektórych sektorach budownictwa oraz w niektórych regionach kraju występuje z reguły w określonych miesiącach w roku zwiększony nakład pracy, a w niektórych miesiącach zmniejszony lub zawieszony, tzw. przestój. W takich przypadkach BRTV przewiduje możliwość zastosowania elastycznego czasu pracy, po wcześniejszej konsultacji pracodawcy z radą zakładową lub jeśli takiej nie ma z pracownikiem. Rozliczenie czasu pracy następuje w systemie 12 miesięcznym. Najważniejsze punkty rozliczenia elastycznego czasu pracy zapisane są w BRTV i nie mogą zostać zmienione przez jakiegokolwiek wewnętrzne ustalenia.

Lista uzgodnień „elastycznego czasu pracy”

- pracodawca jest zobowiązany do założenia każdemu z pracowników tzw. osobistego konta godzin, tak aby wszystkie przepracowane godziny mogłyby zostać wypłacone w 100%.
- Pieniądze na zabezpieczenie wypłaty lub nadwyżek z konta godzin na wypadek upadłości firmy pracodawca musi odkładać na osobnym koncie.
- bez względu na ilość rzeczywiście przepracowanych godzin w ciągu 12 miesięcy rozliczeniowych otrzymasz gwarantowane miesięczne wynagrodzenie za 178 pracogodzin w miesiącach od kwietnia do listopada i za 164 pracogodziny w miesiącach od grudnia do marca.



UWAGA: Od powyższego miesięcznego wynagrodzenia mogą zostać odliczone następujące okresy: zwolnienie lekarskie, urlop, zmniejszony czas pracy, urlop bezpłatny, okres nieusprawiedliwionej nieobecności oraz przestoje poza normalnym okresem przestoju w okresie zimowym, a wynikające ze złych warunków atmosferycznych, jeśli nie mogą one zostać wyrównane przez godziny nagromadzone na osobistym koncie godzin. Jeśli nie wiesz jakie przysługują Ci roszczenia, zgłoś się do swojej rady zakładowej lub bezpośrednio do nas!

- Pracodawca może nakazać pracę do maksymalnie 150 godzin dodatkowo w 12 miesięcznym okresie rozliczeniowym poza wyznaczony czas pracy oraz odpracowanie maksymalnie 30 godzin. Oznacza to, że pierwsze 150 przepracowanych godzin nie jest zaliczanych jako godziny nadliczbowe i nie są natychmiast wypłacane. Zostają one zapisane na osobistym koncie godzin jako nadwyżka pracy, którą wyrównuje się w okresach przestoju lub przez udzielenie urlopu, czasu wolnego w 12 miesięcznym okresie rozliczeniowym. To samo dotyczy 30 godzin do odpracowania.
- Jeśli na swoim koncie godzin masz już nagromadzone 150 godzin, a Ty nadal pracujesz w godzinach poza ustalonymi

normami (co nie powinno mieć miejsca) pracodawca jest zobowiązany do wypłaty tych godzin jako godziny nadliczbowe.

Twoje konto godzin powinno zostać rozliczone nie później niż na koniec 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego. W innym przypadku nagromadzone godziny zostaną przeniesione na rok następny. A w przypadku zakończenia stosunku pracy z danym pracodawcą konto zostanie rozliczone w dniu ukończenia pracy.

To nadal ma zastosowanie: kodeks pracy o czasie pracy

Według kodeksu pracy, tygodniowy czas pracy nie może przekroczyć 60 godzin, a dzienny 10 godzin. Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Praca w nocy nie może przekroczyć 8 godzin. W półrocznym okresie rozliczeniowym czas pracy nie może przekroczyć 48 godzin w tygodniu. Jest to absolutna górna granica wyznaczona w kodeksie pracy.

Obowiązujący u niektórych pracodawców 11- lub 12-godzinny dzienny czas pracy lub 55-godzinny tygodniowy czas pracy jest sprzeczny z prawem i takiemu pracodawcy grozi kara grzywny. Brak odpoczynku i długotrwała praca jest często przyczyną wielu wypadków przy pracy, nawet śmiertelnych. Pomyśl również o swojej rodzinie lub o swoich kolegach w pracy, którym również zagrażasz pracując przemęczony!



Przerwy i nieprzewidziany przestój

Zwykłe, codzienne przerwy w pracy np. przerwa obiadowa nie są wliczane do czasu pracy, a przez to są nieodpłatne. Jeśli dobowy wymiar czasu pracy wynosi od 6 do 9 godzin, pracownikowi przysługuje 30 minutowa przerwa, przy pracy ponad 9-godzinnej przerwa powinna być przedłużona do 45 minut.

Tabela przerw

Do 6 – 9 przepracowanych godz.	→	30 min. przerwy
ponad 9 przepracowanych godz.	→	45 min. przerwy

UWAGA: Nie każde przerwanie pracy oznacza przerwę. Przerwa jest zazwyczaj wcześniej zaplanowana oraz ustalony jest jej początek i koniec. Przerwa jest to prawdziwy czas wolny, nie jest to postój w gotowości do pracy. Jeśli więc czekasz na budowie na dowieszenie materiałów i w każdym momencie możesz kontynuować pracę, to ten czas jest również zaliczany jako czas pracy, a nie jako przerwa. Takie przestoje nie muszą być odrabiane.



Szczególne rozporządzenie dotyczy przestoju wynikającego ze złych warunków atmosferycznych. Jeśli zakład pracy nie prowadzi osobistych kont godzin (patrz wyżej) to wówczas w takich zakładach pracodawca po wcześniejszym ustaleniu z radą zakładową lub bezpośrednio z pracownikiem, jeśli w zakładzie nie działa rada zakładowa, może zarządzić odpracowanie zaległych godzin w przeciągu 24 dni roboczych. W tym jednak przypadku godziny nadliczbowe będą normalnie wypłacane.

Konflikt oraz zapłata nadgodzin

Tak, jak w każdej branży, również w sektorze budowlanym zdarzają się wśród pracodawców tzw. „czarne owce”. Ci próbują nie wypłacać należnych dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych. Dla wszelkiej pewności: wszystkie godziny nadliczbowe, bez względu na system pracy, muszą pojawić się na liście płac i zostać wypłacone!

To oznacza, że: jeśli pracujesz w normalnym czasie pracy: każda godzina musi zostać rozliczona i każda przepracowana godzina poza normalnym, wyznaczonym dziennym, tygodniowym lub miesięcznym czasem pracy zostanie Ci zaliczona jako godzina nadliczbowa i wypłacana z dodatkiem (oprócz tych, rozliczanych w systemie 2 tygodniowym) jeśli pracujesz w elastycznym systemie czasu pracy, każda przepracowana godzina poza wyznaczonym

czasie pracy zostanie zapisana jako godzina dodatkowa na Twoim koncie godzin.

Uwaga: Pracodawca jest zobowiązany do zapłaty tylko tych nadgodzin, które sam w jakiegokolwiek formie wyznaczył. To oznacza, że istnieje dokument potwierdzający zlecenie dodatkowej pracy lub plan pracy z wyznaczonym, przedłużonym czasem pracy, który możesz sobie skserować; jeśli polecenie zostało wydane ustnie, postaraj się o świadków - kolegów z pracy, którzy mogą to ewentualnie potwierdzić. Nadgodziny „z własnej inicjatywy“, które wykonasz nie z polecenia, tylko dlatego, że „dobrze Ci się pracuje“, „nie chce Ci się wracać na kwaterę“ i „praca musi zostać zrobiona“ lub po prostu chcesz więcej zarobić wcale nie muszą zostać opłacone. Pracodawca zawsze może wyjaśnić, że wcale Cię o to nie prosił i gdyby o tym wiedział, to by Ci na nie nie pozwolił.

Pamiętaj, że wszystkie przepracowane godziny i ich zlecenie przez pracodawcę musisz potrafić sam udowodnić.



Co możesz sam zrobić?

- Prowadź każdego dnia kalendarzyk, w którym zanotujesz początek i koniec pracy, miejsce budowy oraz długość przerw. Zanotuj sobie koniecznie, jakie czynności wykonywałeś w czasie godzin nadliczbowych i kto oraz w jaki sposób zlecił ich wykonanie. I najlepiej poproś przełożonego lub swojego kolegę, który przy tym był, o podpis pod notatką.
- Zrób sobie i kolegom zdjęcie na budowie, tak, że można by było na podstawie niego rozpoznać, jaka to budowa i z którym kierownikiem pracowałeś.
- Nie podpisuj w żadnym wypadku nie wypełnione lub źle wypełnione listy przepracowanych godzin. Nie podpisuj listy płac z wypłatą „złych godzin“ lub jeśli musisz, podpisz „z zastrzeżeniem = unter Vorbehalt“.
- Okres na złożenie pisemnego roszczenia o niewypłacone wynagrodzenie, dodatki lub godziny nadliczbowe jest bardzo krótki i wynosi tylko 2 miesiące. Jeśli więc cokolwiek się nie zgadza nie zwlekaj i natychmiast szukaj pomocy!

W przypadku pytań dotyczących czasu pracy lub jego rozliczania – zwróć się do swojej rady zakładowej lub bezpośrednio do nas!

Wymiar urlopu i kasy urlopowe

Wymiar urlopu



Obowiązujący w Bawarii oraz na całym terenie Niemiec układ zbiorowy pracy dla przemysłu budowlanego (BRTV Bau), który rząd niemiecki nakazał stosować na każdej budowie, zapewnia odpłatny urlop wypoczynkowy wszystkim zatrudnionym w Niemczech. Zależnie od dni przepracowanych, wymiar urlopu może wynieść do 30 dni roboczych w ciągu roku. Rzeczywiste dni urlopowe zależą więc od czasu pracy w danej firmie. Uwaga: Czas pracy to dni przepracowane, a nie dni kalendarzowe! W Niemczech w przemyśle budowlanym sobota zaliczana jest do dni roboczych.

W jaki sposób oblicza się wymiar urlopu? Po 12 dniach roboczych uzyskujesz prawo do jednego dnia urlopu. Pełny miesiąc zatrudnienia w jednej firmie obliczana jest jako 30 dni przepracowanych, co daje prawo do 2,5 dnia urlopu. Uwaga: dni nieusprawiedliwione w pracy zostaną odliczone od podstawy wymiaru urlopu. Jeśli jednak zachorujesz w czasie urlopu, to po przedstawieniu zwolnienia lekarskiego szef powinien przedłużyć Ci urlop o dni chorobowe.

Tabela wymiaru urlopu

12 dni roboczych	=	1 dzień urlopu
1 miesiąc (30 dni zatrudnienia = 12 + 12 + 6)	=	2,5 dnia płatnego urlopu
1 rok	=	30 dni płatnego urlopu

Wniosek urlopowy

Jeśli zechcesz pójść na urlop musisz wypełnić wniosek i oddać do zatwierdzenia przełożonemu. Urlop zostanie udzielony z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy i pracownika. Może się zdarzyć, że szef będzie Cię jednak potrzebował w czasie, w którym zechcesz pójść na urlop. W takim przypadku musicie się porozumieć. Jeśli w zakładzie, w którym jesteś zatrudniony, działa rada zakładowa, ma ona prawo do decyzji. Może nawet ustalać plan urlopów uwzględniając zarówno życzenia pracowników jak i dyrekcji. Plan taki musi być akceptowany przez obie strony.

Niektórzy przełożeni są trudniejsi we współpracy, uważaj więc, aby przed złożeniem wniosku urlopowego właściwie się zabezpieczyć: aby później móc udowodnić, że rzeczywiście złożyłeś wniosek o urlop, zrób kopię wniosku z podpisanym urlopem przez szefa, w innym razie może on stwierdzić, że wniosku nigdy nie złożyłeś i bezpodstawnie nie stawiałeś się w miejscu pracy. Jeśli pracodawca nie chce podpisać Ci wniosku urlopowego, możesz do niego taki wniosek przesłać pocztą za potwierdzeniem odbioru – możemy Ci w tym pomóc!



**Rady zakładowe dbają o prawidłowe rozdzielenie urlopów –
związki zawodowe pomagają wypełniać wnioski!**

Wynagrodzenie

Masz nie tylko prawo do urlopu, masz również prawo do wynagrodzenia urlopowego. Strony podpisujące układ zbiorowy pracy (związek zawodowy dla pracowników budownictwa IG BAU oraz związki pracodawców) porozumiały się co do wysokości wynagrodzenia urlopowego w Bawarii i w pozostałych krajach związkowych Niemiec i wynosi ono 14,25% wynagrodzenia brutto. Składają się na to 2 czynniki: pierwszy to wynagrodzenie urlopowe wyliczane z pensji brutto 11,4 % , drugi to dodatek wynoszący 25% wynagrodzenia urlopowego. Razem to 14,25% wynagrodzenia brutto.

Jak oblicza się wynagrodzenie urlopowe?

Weźmy na przykład sytuację, kiedy Twoja pensja brutto po przepracowaniu miesiąca (30 dni kalendarzowych) , czyli 178 godzin i otrzymaniu stawki minimalnej zachodniej (Bawaria) wynosi 2305,10 euro. To 14,25 % dają 328,47 euro. Masz prawo do takiego wynagrodzenia urlopowego po miesiącu pracy. W związku z tym, że po miesiącu nabywasz prawo do 2,5 dnia urlopu, jeden dzień urlopowy to 131,39 euro. Pamiętaj: wszystkie przedstawione obliczenia podawane są w stawkach brutto. Jeśli przepracujesz w Niemczech więcej niż 187 dni , wynagrodzenie urlopowe zostanie opodatkowane w Niemczech. Dokładne informacje na ten temat możesz uzyskać w kasie urlopowej lub u nas.

Czym się zajmuje kasa urlopową?



Aby zabezpieczyć Twoje roszczenia urlopowe, strony układu zbiorowego pracy postanowiły powołać w Niemczech kasy urlopowe. Pracodawcy odprowadzają do nich zasiłki urlopowe za swoich pracowników. Kasy dbają również o prawidłowe wyliczenie wymiaru urlopu. W każdym kraju związkowym istnieją jej oddziały, mogą się one jedynie różnić nazwą. Na przykład w Bawarii nosi ona nazwę: Gemeinnützige Urlaubskasse des Bayerischen Baugewerbes e.V. (UKB), czyli Kasa urlopową użyteczności publicznej dla przemysłu budowlanego. W Berlinie nazywa się ona: Sozialkasse des Berliner Baugewerbes, czyli Kasa socjalna berlińskiego przemysłu budowlanego. Kasa socjalna przemysłu budowlanego (SOKA-BAU) reprezentuje wszystkie pozostałe kraje związkowe. Jeśli jesteś zatrudniony na terenie Bawarii firma musi odprowadzać za Ciebie zasiłek urlopowy do UKB.

Kasa urlopową stoi na straży Twojego urlopu!

Uwaga: zasiłek urlopowy jest odcinany od wynagrodzenia brutto, w żadnym razie nie może on zostać odliczony od Twojego wynagrodzenia netto. Taki proceder jest niezgodny z prawem! Wynagrodzenie urlopowe przysługuje Ci osobiście, szef nie może tymi pieniędzmi dysponować!

W jaki sposób wypłacane jest wynagrodzenie urlopowe?

Przypadek A) wypłata w pracy

Jeśli złożysz wniosek o urlop w czasie swojej pracy w Niemczech, to pieniądze otrzymasz z zakładu pracy razem z pensją. Musi to zostać oczywiście uwzględnione w pasku płac. Sprawdź dokładnie, czy wszystko się zgadza. W razie niejasności zgłoś się po bezpłatną poradę do związku zawodowego. Generalnie radzimy, abyś wykorzystał urlop we właściwym czasie, czyli w roku urlopowym. To najlepsze wyjście dla wszystkich zainteresowanych i najbezpieczniejsze dla Ciebie. Otrzymasz pieniądze z wynagrodzeniem miesięcznym i nie musisz wypełniać jakichkolwiek formularzy. Zakład pracy odbierze sobie z kasy urlopowej wypłacony za Ciebie zasiłek urlopowy.

Jeśli nie wykorzystasz urlopu w ciągu roku, zostanie on przeniesiony na rok następny. Nawet jeśli zmienisz pracodawcę musi Ci on zapewnić wykorzystanie urlopu z poprzedniego roku, on też może Ci wypłacić wynagrodzenie urlopowe, a sam sobie ściągnąć jego równowartość z kasy urlopowej.



Przypadek B) wypłata przez kasę urlopową

Pod koniec roku z kasy urlopowej otrzymasz zestawienie z wyszczególnionym wymiarem urlopu oraz z wysokością zasiłku urlopowego przysługującego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Zdarzają się przypadki, że sam musisz złożyć wniosek do kasy urlopowej o wypłacenie odszkodowania urlopowego. Mówimy wtedy o rekompensacie za urlop. Istnieją również przypadki, w których kasa urlopową sama wypłaci Ci pieniądze:

- Jeśli od ponad 3 miesięcy nie pracujesz na terenie Niemiec.
- Zmienisz branżę.
- Pozostajesz w branży, ale nie masz pracy. Wówczas musisz wystąpić z branży przynajmniej na 3 miesiące, w innym razie pieniądze będą przechowywane w kasie urlopowej.

- Pozostajesz w branży budowlanej, ale nie pracujesz już jako pracownik budowlany.
- Powróciłeś na ponad 3 miesiące do swojego kraju pochodzenia.

Przypadek C) Odszkodowanie z kasy urlopowej

Nie złożyłeś wniosku o urlop ani w pierwszym, ani w drugim roku pracy. Masz więc na przykład zaległy urlop w 2012 roku z roku 2010. W takim przypadku nie masz już prawa do urlopu za 2010 rok! Przepada on w kolejnym roku urlopowym. Urlop może być jedynie wykorzystany w danym i kolejnym roku urlopowym, ale nie 2 lata później. Czy pieniądze też przepadają?

Odpowiedź brzmi: nie! Nadal masz prawo do wynagrodzenia urlopowego. Aby uzyskać pieniądze musisz złożyć w kasie urlopowej wniosek o odszkodowanie. Uwaga: także tutaj nie możesz przekroczyć określonych terminów. W naszym przypadku musiałbyś złożyć odpowiedni wniosek pod koniec 2012, tj. w nie później niż w 2 lata od zaistniałej sytuacji.

Formularz wniosku o odszkodowanie otrzymasz w każdej kasie urlopowej. Formularz możesz spokojnie sam wypełnić, nie musisz nikomu tego zlecać. Radzimy nikogo w tej sprawie nie upoważniać, bo możesz nigdy nie otrzymać swoich pieniędzy! Jeśli będziesz miał pytania zgłoś się do nas lub do kasy urlopowej.

Tabela roszczeń urlopowych

Rok 1	Rok 2	Rok 3
Nabywasz prawo do urlopu	Pod koniec roku upływa termin wykorzystania urlopu	Pod koniec roku upływa termin składania wniosku o odszkodowanie

Co się dzieje, jeśli szef nie odprowadza do kasy zasiłku urlopowego?

Jeśli szef nie w pełni lub w ogóle nie odprowadza za Ciebie zasiłku urlopowego, to w kasie na Twoim koncie znajdzie się za mało

pieniędzy. Tylko te zostaną przez kasę wypłacane. W takim jednak przypadku kasa urlopową z całą stanowczością postara się, abyś odzyskał swoje pieniądze. Jeśli szef nie zechce uzupełnić je dobrowolnie, kasa w Twoim imieniu wystąpi przeciwko niemu na drogę prawną, za co Ty nie poniesiesz dodatkowych kosztów. Po odzyskaniu pieniędzy zaległe roszczenie urlopowe zostanie Ci wypłacone, nawet jeśli jego termin już dawno upłynął!

Nie trać cierpliwości: Jeśli w kasie urlopowej znajdują się jakieś pieniądze na Twoim koncie, to po rozliczeniu zostaną Ci przesłane przez kasę na konto. Może to jednak potrwać nawet kilka tygodni. Nie trać cierpliwości na pewno je otrzymasz. Niestety przelewy międzynarodowe potrzebują czasu.

Ponowne naliczenie

Może się zdarzyć, że dane przesyłane przez Twojego przełożonego do kasy urlopowej nie są prawidłowe. Niekiedy kasa sama oblicza stawki i stwierdza, że zostało za mało lub za dużo przelanych pieniędzy. Tak się może zdarzyć, jeśli Twój szef nie poda wszystkich przepracowanych przez Ciebie godzin, a następnie zostanie „nakryty” przez urząd celny. Jeśli po interwencji urzędu kasa urlopową odzyska pieniądze, to niewypłacone wynagrodzenie urlopowe zostanie Ci przekazane na konto.



Inne roszczenia: roszczenie urlopowe w przypadku śmierci

W przypadku śmierci pracownika roszczenie urlopowe jest przekazywane na ręce spadkobierców. Muszą oni wystąpić z odpowiednim wnioskiem do kasy urlopowej.

Konto czasu pracy

Co 3 miesiące i raz pod koniec roku otrzymasz z kasy urlopowej zestawienie przysługujących Ci dni urlopowych, tak abyś zawsze dokładnie wiedział do ilu dni urlopu nabyłeś prawo. Dokładnie je sprawdzaj, pamiętając, że za każde 30 dni stawka wynagrodzenia urlopowego powinna wzrosnąć o ok. 300 euro (patrz Tabela wymiaru

urlopu). Jeśli takiego zestawienia nie otrzymasz, sam zwróć się od swojej kasy i zapytaj o zestawienie.

Jak można obronić się przeciwko niektórym machinacjom pracodawców?

Przykład 1: Tuż przed świętami Bożego narodzenia. Późno wieczorem do kwatery przyjeżdża przełożony i prosi o złożenie podpisu pod jakąś listą. Ta lista to wniosek o urlop bezpłatny. Podpisując go, zgodziłeś się na przejście na urlop bezpłatny na okres 4 tygodni. Jaki ma to wpływ na Twoje wynagrodzenie urlopowe?

Twoje prawo do urlopu musi zostać ponownie naliczone przez kasę urlopową. Jeśli złożyłeś wniosek o urlop bezpłatny na okres dłuższy niż 2 tygodnie, to każdy dzień ponad te 2 tygodnie zostanie odliczony od okresu zatrudnienia. A niższy okres zatrudnienia to prawo do niższego wynagrodzenia urlopowego!



4 tygodnie bezpłatnego	urlopu	=	o 2 tygodnie zmniejszony okres zatrudnienia
6 tygodnie bezpłatnego	urlopu	=	o 4 tygodnie zmniejszony okres zatrudnienia
8 tygodni bezpłatnego... itd.	urlopu	=	o 6 tygodnie zmniejszony okres zatrudnienia ... itd.

Dlatego: Podpisuj tylko takie dokumenty, które odpowiadają prawdzie. Nie daj się zastraszyć. Jeśli czegoś nie będziesz pewien, skontaktuj się z nami.

Przykład 2: Na Twojej liście płac ciągle pojawiają się jakieś dni urlopowe, pomimo że Ty codziennie przychodzisz do pracy. Do tego szef wpisał na niej wypłatę za wykorzystany urlop. Ty podpisujesz listę i o niej zapominasz. Tym samym tracisz prawo do wynagrodzenia urlopowego. Twój podpis skwitował bowiem zarówno wzięcie urlopu, jak i wypłatę zasiłku.

Dlatego: Zawsze sprawdzaj poprawność dokumentów, które podpisujesz. Nie podpisuj listy płac, nie ma żadnego obowiązującego prawa, który to nakazuje! Sprawdzaj każdą listę płac, najlepiej według kryteriów zamieszczonych przez nas w rozdziale Umowa o pracę oraz lista płac. Jeśli podpisujesz coś bez zastanowienia, później nie będzie ci mógł pomóc ani prawnik związkowy, ani kasa urlopową.

Szef się dziwnie zachowuje – sam zatroszcz się o swoje sprawy!

Jeśli nie jesteś pewny, czy przełożony odprowadza za Ciebie zasiłek urlopowy, możesz zgłosić się do pracowników kasy urlopowej i zapytać o swoje składki. Jeśli masz wątpliwości, czy Twój szef działa legalnie zgłoś się do nas. Chodzi o Twoje prawo - nie zaprzepaść tego!

Na co musisz zwrócić uwagę:

Na co musisz zwrócić szczególną uwagę? Odpowiedź: Przechowuj wszystkie pisma otrzymane z kasy urlopowej, są to ważne dokumenty, które potwierdzają czas pracy i wynikający z tego wymiar urlopu. Pamiętaj o wszystkich terminach, tak abyś nie stracił żadnych pieniędzy. Jeśli wystąpią jakieś niezgodności, zgłoś się o poradę. Kasa urlopową oraz związek zawodowy są właściwymi stronami, które dbają o wymiar Twojego urlopu oraz o jego wynagrodzenie!



System zabezpieczenia socjalnego

Dotyczy pracowników migracyjnych

Jeśli nie jest wiadome z góry, czy okres Twojego oddelegowania do pracy w Bawarii przekroczy 2 lata, to w tym pierwszym okresie dwóch lat zostaniesz ubezpieczony w Polsce. Bez ważnego ubezpieczenia w Polsce nie możesz być zatrudniony na terenie

Bawarii. Tylko mając aktualne ubezpieczenie (dokument „A1”) pracodawca może uzyskać pozwolenie na pracę dla swoich pracowników. Musi on przedstawić określone prawem dokumenty w urzędzie w Niemczech.

Prawo a rzeczywistość

Znamy wiele przypadków, które potwierdzają, że pracownicy migracyjni są ubezpieczani w kraju jedynie według niższych stawek polskich, a nie według płacy minimalnej w Niemczech. Tak powstają ogromne starty ubezpieczycieli. Szkodę wyrządza się jednak także Tobie. Przez niższe składki ubezpieczeniowe otrzymasz później również niższe świadczenia, na przykład niższą emeryturę.

Chroń się przed machinacjami pracodawcy- powiadom nas o wszelkich nieścisłościach!



Co możesz zrobić, aby się zabezpieczyć?

Najlepiej będzie jeśli w umowę o pracę zostanie wpisana minimalna stawka obowiązująca w Niemczech zachodnich, a nie stawka polska. W takich bowiem przypadkach pracodawca może spróbować „zaoszczędzić” na stawkach ubezpieczenia i wypłacać ją od niższej stawki polskiej. To jaką składkę odprowadza za Ciebie pracodawca, możesz sprawdzić składając odpowiedni wniosek we właściwym zakładzie ubezpieczeń. Jeśli po sprawdzeniu okaże się, że dane się nie zgadzają, możesz o tym powiadomić ZUS.

Musisz przy tym podać rzeczywistą stawkę wynagrodzenia oraz okres zatrudnienia, na tej podstawie zakład ubezpieczeń wyliczy brakujące kwoty i w przypadku braku reakcji pracodawcy na powstałe zaległości sprawę może oddać na drogę sądową. Tylko w taki sposób możemy doprowadzić do wyrównania standardu życia, w każdym innym przypadku wspomagamy dumping płacowy!

Dbaj o swoje prawa!

Pracodawcy, którzy ubezpieczają pracowników niepełnowymiarowo, nie zgadzają się zazwyczaj na leczenie pracownika w Niemczech. W przypadkach koniecznych ,jak na przykład w czasie wypadku przy pracy ,koszty leczenia w Niemczech przejmuje na początek niemiecki

ubezpieczyciel BG BAU. Ściąga on sobie jednak poniesione koszty leczenia z Twojego ubezpieczenia w kraju. W takich przypadkach szef zechce pozbyć się Ciebie z pracy, gdyż teraz może wyjść na jaw, że stawki płaconego przez niego ubezpieczenia nie są zgodne z prawdą. Dlatego:

Nie daj się spławić – masz przecież swoje prawa!

Jeśli więc dojdzie do wypadku przy pracy i będziesz potrzebował pomocy lekarskiej nie daj się przekonać, ani przez szefa, ani tłumacza, ani przez nikogo z załogi, że nie jest ona jednak potrzebna. Masz prawo do leczenia na miejscu. Nawet wówczas kiedy nie jesteś w pełni ubezpieczony, ale potrzebujesz pomocy, zostanie Ci ona udzielona. Pamiętaj: to szef w takim przypadku działa nielegalnie, a nie Ty!

I nie wierz w głupie opowiadki!

Często pracownicy słyszą, że zagraniczne ubezpieczenie grupowe w pełni wystarcza w czasie pracy w Niemczech. To oczywiście nie odpowiada prawdzie. Oznaczać to jednak może, że w takim przypadku pracownicy nie są w ogóle albo tylko minimalnie są ubezpieczeni w kraju. Sam się zastanów: co może mieć za wartość ubezpieczenie, które miesięcznie wynosi 30 euro? W Niemczech nawet student zatrudniony na część etatu płaci 4-krotnie wyższą stawkę ubezpieczenia! Zagraniczne grupowe ubezpieczenie pokrywa jedynie niewielkie wydatki (tabletki, bandaże itp.), w żadnym razie koszty wypadku przy pracy, czy dentystę.



Jeśli miałeś wypadek przy pracy, zgłoś się najlepiej do nas!

Dotyczy pracowników zatrudnionych bezpośrednio u niemieckiego pracodawcy

Jeśli pracujesz na terenie Bawarii, to wówczas szef opłaca za Ciebie następujące ubezpieczenie:

- Ubezpieczenie emerytalne
- Ubezpieczenie zdrowotne

- Ubezpieczenie pielęgnacyjne
- Ubezpieczenie od utraty pracy
- Ubezpieczenie wypadkowe

Ubezpieczyciel gwarantuje zarówno świadczenia lecznicze jak i rehabilitację. Całkowita suma ubezpieczenia sięga prawie 30% wynagrodzenia brutto. Ta suma powinna zostać uwzględniona na pasku płac. Pracodawca nie może Ci jej ponownie ściągnąć z wypłaty netto.

Ubezpieczenie wypadkowe w budownictwie nazywa się Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft BG BAU. Jest to ubezpieczenie obowiązkowe i szef po zatrudnieniu musi Cię do niego zgłosić. Jeśli ulegniesz wypadkowi, to z tego ubezpieczenia zostaną pokryte wszelkie koszty związane z Twoim leczeniem i rehabilitacją. Świadczenia są bardzo bogate. O wszystkich możesz się dowiedzieć bezpośrednio w BG BAU lub u nas.



Rozwiązanie umowy o pracę

Zasadniczo rozróżniamy dwa rodzaje rozwiązania umowy o pracę.

Rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem

Rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem oznacza normalne rozwiązanie stosunku pracy, tj. kiedy nie zachodzą żadne wyjątkowe warunki.

Powody zwolnienia

Zgodnie z obowiązującym prawem stosunek pracy może zostać rozwiązany za porozumieniem stron. Umowy na czas określony wygasają automatycznie, wraz z datą zaznaczoną w umowie lub zostają zakończone z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Pracodawca może rozwiązać z Tobą umowę o pracę, jeśli przedstawi wiarygodne powody: brak zleceń, trudna sytuacja gospodarcza, itd. może Cię również zwolnić, jeśli zostanie u Ciebie stwierdzone jakieś uzależnienie, które wpływa na wykonywanie obowiązków służbowych a Ty odmówisz terapii. Rozwiązanie stosunku pracy musi być wręczone na piśmie wraz z podaniem jego przyczyny, w innym razie będzie ono nieskuteczne. Musi zostać również zachowany okres wypowiedzenia, zależny od długości zatrudnienia, a w określonych przypadkach powiadomiony również związek zawodowy działający w zakładzie.

Ty również masz prawo wypowiedzieć stosunek pracy. Ale również w tym przypadku obowiązują określone w umowie okresy wypowiedzenia, a jeśli nie są tam ujęte, te zawarte w kodeksie pracy. Przy wręczaniu umowy pamiętaj, aby została ona podpisana przez pracodawcę, w innym razie nie będziesz miał dowodu na złożenie wypowiedzenia w danym terminie.

Jeśli będziesz miał jakieś dodatkowe pytania, zgłoś się do działającej w Twoim zakładzie rady zakładowej, do związku zawodowego lub bezpośrednio do nas.



Szczególna ochrona przed zwolnieniem

Szczególną ochroną przed zwolnieniem z pracy objęte są osoby niepełnosprawne, kobiety w ciąży, rodzice przebywający na zwolnieniu macierzyńskim lub tacierzyńskim, członkowie rad zakładowych, uczniowie, pracownicy przebywający na zwolnieniu lekarskim.

Zwolnienie a rada zakładowa

Jeśli w zakładzie działa rada zakładowa, to pracodawca musi skonsultować z nią każde wręczane zwolnienie. Może ona przez to wpływać na zmianę jego decyzji.

Okresy wypowiedzenia

Okres wypowiedzenia wynosi w Niemczech 6 dni roboczych (6 dni roboczych = 1 tydzień kalendarzowy). Jest on obowiązujący zarówno dla Ciebie jak i dla Twojego pracodawcy. Po przepracowaniu 6

miesiący okres wypowiedzenia przedłuża się do 12 dni roboczych, czyli 2 tygodni kalendarzowych. Zatrudnieni na okres próbny mogą się liczyć ze zwolnieniem po 6 dniach od wypowiedzenia. Każde wypowiedzenie musi być datowane 15-tego lub ostatniego dnia danego miesiąca.

Tabela okresu wypowiedzenia

Okres zatrudnienia	Okres wypowiedzenia
od 3 lat	1 miesiąc
5 lat	2 miesiące
8 lat	3 miesiące
10 lat...	4 miesiące...



Wypowiedzenie umowy o pracę z winy pracownika

Oprócz wypowiedzenia umowy o pracę za porozumieniem stron, może dojść również do wypowiedzenia dyscyplinarnego, czyli z winy pracownika. Ma ono miejsce wówczas, jeśli pracownik w rażący sposób zaniedbał obowiązki służbowe. Zalicza się do tego np. kradzież w miejscu pracy, niepunktualne stawianie się do pracy, zachowanie narażające na szkodę pracodawcę itp. Ale Ty również możesz zwolnić się podając za powód winę pracodawcy, na przykład brak wypłaty lub rażące naruszenia bezpieczeństwa pracy.

Upomnienia

Upomnienia w przypadkach ciężkich naruszeń obowiązków pracowniczych to przygotowanie do zwolnienia dyscyplinarnego. W takim przypadku: weź się w garść i skontaktuj z osobą zaufaną!

Co nie może być powodem zwolnienia?

- Rasa
- Płeć
- Zaangażowanie polityczne lub związkowe...

... Strajk nie jest powodem do zwolnienia!

Radzimy więc, aby w przypadku zwolnienia skontaktować się z radą zakładową lub z prawnikiem. Jeśli jesteś członkiem związku zawodowego IG BAU możesz uzyskać poradę od prawnika związkowego.

IG BAU reprezentuje prawnie pracownika na budowie – i Niemca i obcokrajowca!

Potrącenia

Ogólne wytyczne

Do zadań Twojego przełożonego należy prawidłowe naliczenie podatku i przesłanie go do urzędu skarbowego. To Ty jednak ponosisz odpowiedzialność, jeśli Twój przełożony zapomni o tym lub błędnie go wyliczy.



Zwracaj uwagę na umowę o pracę oraz prawidłowe rozliczenie pensji!

Za każdym razem sprawdzaj, czy wszystkie informacje podane na rozliczeniu Twojej pensji są prawidłowe. Jeśli nie zaznaczono w nich potrąceń podatkowych, oznacza to zazwyczaj, że podatek nie został opłacony. W takim przypadku koniecznie zwróć się do swojego szefa i zapytaj o powód, może tylko popełnił błąd i zapomniał je wpisać na rozliczeniu. UWAGA: podpisanie błędnie sporządzonego rozliczenia pensji może stać się przyczyną wielu problemów; na przykład, może zgłosić się do Ciebie urząd skarbowy i domagać się zapłaty zaległego podatku.

Twój podpis jest dowodem w sprawie!

Jeśli będziesz miał więcej pytań dotyczących podatków zgłoś się do doradcy podatkowego w swoim kraju lub do nas, a my spróbujemy skontaktować Cię z odpowiednią osobą w Twoim kraju.

Dotyczy pracowników oddelegowanych

Ogólną zasadą, zgodnie z przepisami umów o unikaniu podwójnego opodatkowania jest to, że, pracownik który: przebywa za granicą dłużej niż okres wynikający z umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania, czyli 183 dni w danym roku podatkowym, a jego wynagrodzenie jest wypłacane przez lub w imieniu pracodawcy mającego siedzibę lub miejsce zamieszkania w państwie oddelegowania albo jego pracodawca posiada w państwie oddelegowania zakład lub stałą placówkę, to podlega on opodatkowaniu w państwie oddelegowania według prawa obowiązującego w danym państwie. Otrzymuje on kartę podatkową w Niemczech i tam się również rozlicza.

Uwaga na oszustów: znane są nam przypadki, kiedy pracownicy zostali oszukani przez prawników. Dlatego wspólnie z niemieckimi Związkami Zawodowymi dla Budownictwa IG BAU pomożemy Ci się skontaktować z uczciwym biurem podatkowym. Już od wielu lat współpracujemy ze Stowarzyszeniem Doradców Podatkowych, dlatego możemy Ci polecić solidnego doradcę, mówiącego w Twoim ojczystym języku. Ceny są w takim przypadku bardzo korzystne. Dodatkowo jako członek niemieckiego Związku Zawodowego dla Budownictwa IG BAU zwolniony jesteś z opłaty wstępnej.

Jako członek IG BAU masz dostęp do uczciwego Biura Podatkowego

Obowiązuje pracowników bezpośrednio zatrudnionych u niemieckiego pracodawcy

Jeśli pracujesz dla niemieckiego pracodawcy, to w Twoim rozliczeniu pensji znajdziesz szereg potrąceń z sumy brutto, które Twój pracodawca zatrzymuje, aby opłacić ubezpieczenie i podatki.

Tabela potrąceń (część przypadająca na pracownika)

Ubezpieczenie zdrowotne (kasa chorych bez dodatkowej składki)	8,2 %
Ubezpieczenie emerytalne	9,95 %
Ubezpieczenie pielęgnacyjne (osoba z dziećmi)	0,975 %
Ubezpieczenie pielęgnacyjne (osoba bezdzietna)	1,225 %
Ubezpieczenie od bezrobocia	1,5%
Podatek dochodowy (zależy od wysokości pensji)	między 14 % – 42 %

Jeśli jesteś bezpośrednio zatrudniony u pracodawcy niemieckiego, to również podatki będą odprowadzone w Niemczech. Twój pracodawca obliczy je miesięcznie i sam odprowadzi do stosownego urzędu skarbowego. Jeśli zadeklarujesz przynależność do niemieckiego kościoła rzymsko-katolickiego lub ewangelickiego potrącony zostanie także podatek kościelny.

Suma wolna od podatku dla osób nie będących w związkach małżeńskich wynosi 8 004 euro w roku. Jeśli zarobisz więcej niż 8 004 euro Twoje wynagrodzenie zostanie objęte podatkiem dochodowym. Dla osób przebywających w związkach małżeńskich suma ta jest wyższa i wynosi 16.008,- euro.



Przepisy BHP

Osobiste środki ochrony

W rękach pracodawcy leży nadzór nad przestrzeganiem regulaminu BHP. To on powinien zapoznać Cię z obowiązującymi przepisami, on

również ponosi wszelkie koszty związane z zapewnieniem koniecznych środków ochrony indywidualnej oraz z kontrolą ich stanu.

Lista Środków Ochrony Indywidualnej (PSA)

- Na budowie istnieje obowiązek noszenia **kasku**, co oznacza, że masz zakaz wejścia na jakąkolwiek budowę bez odpowiedniej ochrony głowy. Większość z odnotowanych wypadków śmiertelnych lub prowadzących do długotrwałego inwalidztwa można by było uniknąć, gdyby ofiara w chwili wypadku miała założony kask. Aby kask spełniał swoją rolę nie może być uszkodzony. Poproś pracodawcę o nowy po każdym poważniejszym upadku, nawet jeśli kask nie wykazuje żadnych widocznych uszkodzeń. Sprawdź długość jego użytkowania, materiał bowiem, z którego jest produkowany po jakimś czasie traci swoje właściwości. Stare i uszkodzone kaski nie chronią przed niebezpieczeństwem! Kask otrzymasz od pracodawcy bezpłatnie.
- **Buty** ochronne muszą spełniać zasady bezpieczeństwa klasy S 3. Są to buty ze stalową zelówką i podnoskiem. Nie zgadzaj się na buty ochronne niższej klasy, w innym razie może dojść do niebezpiecznego wypadku zakażenia krwi lub nawet utraty nogi. W Twojej gestii jest utrzymanie butów w czystości. Koszty zakupu ponosi pracodawca.
- Od pracodawcy dostaniesz również bezpłatnie **rękawice ochronne**, które musisz stale nosić w czasie pracy. Zużyte rękawice pracodawca musi wymienić na nowe. Na budowie mamy do czynienia z różnymi rodzajami rękawic ochronnych, w zależności o wykonywanej pracy (rękawice ochronne zabezpieczające przed nadmiernym działaniem termicznym, mechanicznym, chemicznym, biologicznym itp.) Pamiętaj o stosowaniu odpowiednich rękawic!
- **Odzież ochronna** jest przydzielana bezpłatnie. Odzież powinna być dopasowana i nie przeszkadzać w wykonywaniu pracy. Codzienna pielęgnacja i kontrola stanu odzieży ochronnej należy do Twoich obowiązków. Jeśli pracujesz przy budowie dróg lub



kolei, albo kierujesz pracownikami na budowie musisz nosić kamizelkę ostrzegawczą (z pasami fluorescencyjnymi). Zalecamy jej stałe noszenie. Latem stosuj kremy ochronne przeciwko promieniom UV. Staraj się nie pracować bez koszuli. Promienie UV są szkodliwe dla zdrowia i mogą być przyczyną raka skóry. Chroń się przed tym zakładając koszulkę odbijającą promienie UV, tą musisz jednak kupić sobie sam.

- Jeśli z przyczyn technicznych założenie zabezpieczeń przed upadkiem z wysokości (zabezpieczenia boczne) nie jest możliwe i środki ochrony zbiorowej (rusztowania ochronne, zabezpieczenia dachu, siatki ochronne) kolidują z wykonywaną pracą, pracodawca musi udostępnić w wystarczającej liczbie **środki ochrony indywidualnej przed upadkiem** (PSA – np. szelki bezpieczeństwa, pasy biodrowe). Środki ochrony indywidualnej możesz również stosować pracując w pobliżu zakończeń dachów płaskich, otworów przy podłodze, przy pracach montażowych połączonych z pracą na wysokościach. Uwaga: Twój pracodawca ma obowiązek przeszkolenia Cię w korzystaniu z zabezpieczenia indywidualnego i poćwiczenia z Tobą jego użycia. Przed korzystaniem ze środków ochrony indywidualnej sprawdź, czy sprzęt nie wykazuje uszkodzeń.
- W zależności od wykonywanych czynności może istnieć konieczność użycia **masek ochronnych na oczy, twarz, usta, zabezpieczeń chroniących uszy, skórę i kolana**. Długotrwałe wdychanie, na przykład pyłu kamiennego lub pyłu azbestu prowadzi do śmiertelnych chorób dróg oddechowych. Odpowiednia maska przeciwpyłowa, a przy pracy z azbestem pełna odzież ochronna mogą Cię przed tym ochronić. Pracodawca jest zobowiązany do dostarczenia odpowiednich zabezpieczeń bezpłatnie, przypomnij mu o tym, jeśli o tym nie pamięta. Ty za to musisz pamiętać o ich używaniu.



Pracownik BHP ma nad wszystkim kontrolę

Aby, pod względem BHP, na budowie wszystko funkcjonowało bez szwanku, zatrudniany jest pracownik, tzw. koordynator BHP. Nawet na najmniejszej budowie musi być przynajmniej jeden taki

koordynator. Zapytaj się swojego pracodawcy, kto odpowiada za bezpieczeństwo pracy w Twoim zakładzie.

Jeśli na swoim miejscu pracy znajdziesz niedociągnięcia związane z przepisami BHP, które sam nie będziesz mógł naprawić, musisz je zgłosić do koordynatora. Także w przypadkach niedostatecznego wyposażenia w środki ochrony indywidualnej, zgłoś się bezpośrednio do pracownika BHP. Jeśli nikt nie zwróci uwagi na Twoje zastrzeżenia, zwróć się z tym problemem do członka rady zakładowej.

BHP to nie luksus, to Twoje podstawowe prawo !

Nieprzestrzeganie przepisów BHP jest zaliczane jako ciężkie naruszenie obowiązków. Naruszenie przepisów BHP, które naraża życie pracowników, grozi odpowiedzialnością karną! Wszyscy pracodawcy na miejscu budowy: generalni wykonawcy i podwykonawcy ponoszą odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy i są zobowiązani chronić zdrowie i życie pracowników – żaden nie może się od tego wykręcić!

Ochrona jest obowiązkiem !

Także Ty ponosisz obowiązek przestrzegania zasad BHP. Na pierwszym miejscu musisz dbać o swoje zdrowie i życie. Musisz również pamiętać o bezpieczeństwie swoich kolegów w miejscu pracy. Pracuj tak, aby nie zagrażać innym! I: nie uciekaj w razie niebezpieczeństwa! Zaniechanie działań może również zaszkodzić Twoim kolegom. Twoim obowiązkiem jest również wykorzystywanie materiałów i maszyn zgodnie z ich przeznaczeniem.

Przypadki szczególne

Zdarzają się przypadki (śmierć członka rodziny, ślub, narodziny potomka, choroba najbliższych itp.), które sprawiają, że musisz szybko wrócić do domu. W niektórych takich przypadkach masz prawo do normalnego wynagrodzenia. Zależy to od obejmujących Cię przepisów prawnych i układów zbiorowych. Nie możesz jednak tak po prostu opuścić miejsca pracy. Nie wszystkie przypadki są też

zaliczane do przypadków szczególnych. Przed wyjazdem do domu porozmawiaj koniecznie z pracodawcą. Jeśli ten nie wyrazi zgody, to z radą zakładową lub działającymi w zakładzie związkami zawodowymi. Oni wytłumaczą Ci Twoje prawa!

Przerwa z powodu choroby

Jeśli zachorujesz musisz w pierwszym dniu choroby, przed rozpoczęciem pracy, powiadomić o nieobecności pracodawcę. W tym samym dniu zgłoś się do lekarza, który wystawi Ci zwolnienie (L4) i powiadom niezwłocznie swojego szefa, jak długo, zdaniem lekarza, musisz pozostać w domu. Zwolnienie musisz dostarczyć pracodawcy nie później niż trzeciego dnia choroby, w innym razie istnieje podstawa do wypowiedzenia stosunku pracy. Jeśli choroba się przedłuży, koniecznie zgłoś się do lekarza, który wystawi kolejne zwolnienie, zadzwoń do zakładu pracy i powiadom o przedłużeniu choroby, a następnie niezwłocznie wyślij wystawione przez lekarza zwolnienie z pracy.

Jeśli zachorujesz, a jesteś zatrudniony w jednej z bawarskich firm, to pracodawca musi nadal wypłacać Ci pensję. W przypadku pracowników oddelegowanych, zależy to od różnych regulacji. W przypadkach wątpliwych stosuje się prawo kraju, w której zakład ma swoją siedzibę.



Wypadek przy pracy i prawidłowa dokumentacja

Jeśli zdarzył Ci się wypadek przy pracy, pamiętaj, że musi być on prawidłowo udokumentowany. Weź sprawy w swoje ręce i nie licz na to, że pracodawca sam prawidłowo wypełni dokumentację. U lekarza sam zgłoś, że był to wypadek przy pracy, poproś o lekarza medycyny pracy (Durchgangsarzt). Na końcu broszurki przygotowaliśmy najważniejsze informacje, które muszą być umieszczone w dokumentacji, możesz je sam przygotować. Bez prawidłowo wypełnionych dokumentów możesz zostać pozbawiony wielu świadczeń, pokrywanych z ubezpieczenia (koszty leczenia, fizjoterapia itp.). Uwaga: Niektórzy pracodawcy lub przełożeni chcą ukryć wypadek przy pracy, nie współpracuj wówczas z nimi, w ten

bowiem sposób możesz zostać narażony na koszty, jeśli Twój stan zdrowia się pogorszy, niemieckie ubezpieczenie nie zostanie o tym powiadomione, a Ty sam będziesz musiał za wszystko zapłacić. Nawet najmniejsze skaleczenie może prowadzić do zakażenia krwi, Ty staniesz się kaleką, a rentę otrzymasz tylko wówczas, jeśli zgłosisz wypadek.

Wypadek dobrze udokumentowany? Zrób to sam!

Przykład z życia wzięty:



Przypadek 1: Pracownik skaleczył się w głowę i ma małe zadrapanie. Idzie z tym do pracodawcy, ale ten nie przejmuje się i pomniejsza sprawę. Przekonuje pracownika, aby nie zgłaszać sprawy jako wypadek przy pracy. Po 2 latach okazuje się, że w wyniku tego zadrapania rozwinęła się poważniejsza choroba. Od tej pory pracownik jest tylko częściowo zdolny do pracy. Przez to, że sprawa nie została prawidłowo udokumentowana, pracownik musi teraz domagać się swoich praw przed sądem. To kosztuje spore pieniądze, a wynik też jest niepewny, bo trudno znaleźć świadków zdarzenia. W końcu przegrywa sprawę. Ponieważ nie została sporządzona odpowiednia dokumentacja, ubezpieczenie nie musi wypłacać żadnej renty.

Dlatego: Jeśli chcesz korzystać z możliwości leczenia i rehabilitacji świadczonej przez ubezpieczenie, to każde takie zdarzenie musi zostać udokumentowane. Nie licz na pracodawcę, zrób to sam!

Lista: Wypadek przy pracy

- Spisz natychmiast nazwisko kolegi, który był świadkiem wypadku i może go potwierdzić
- Zapisz miejsce, przebieg, dokładny czas zdarzenia oraz powód wypadku
- Zwróć się do kierownictwa generalnego wykonawcy (kierownika budowy, brygadzysty) i poproś o wpis do dziennika budowy

notatki o wypadku. Taki wpis jest ważny i zarówno lekarz, jak i później ubezpieczalnia mogą skorzystać z danych tam zawartych

- Nie dopuść, aby zastraszył Cię pracodawca, dodatkowo sam wszystko zapisuj i daj do podpisu brygadziście i świadkom wypadku

Jak mogę być pewny, że mój wypadek został dobrze udokumentowany?

Jeśli informacja ze szpitala wygląda tak jak poniżej (patrz zdjęcie 1), to znaczy, że przypadek jest prawidłowo sklasyfikowany. Jeśli wygląda jednak tak jak na zdjęciu 2, oznacza, że został źle sklasyfikowany. (BG-Fall = wypadek przy pracy; Notfall – nagły wypadek)

zdjęcie 1 = prawidłowo

	Einweisung
	Unfall
	Notfall
☒	BG-Fall

zdjęcie 2 = źle

	Einweisung
	Unfall
☒	Notfall
	BG-Fall



„Einweisung”, czyli skierowanie oznacza, że zostałeś skierowany do szpitala, „Unfall”, czyli wypadek oznacza, że uległeś wypadkowi, „Notfall” oznacza nagły wypadek, ale tylko „BG-Fall”, czyli wypadek przy pracy z powiadomieniem, oznacza, że Twój wypadek został właściwie zgłoszony i zostaniesz objęty całym programem świadczeń z BG = Berufsgenossenschaft, czyli kasą wypadkową.

Zatrudnienie na czarno

Nawet jeśli Twój pracodawca zatrudnia Cię nielegalnie (bez umowy o pracę), to masz prawo do ubezpieczenia, które w razie wypadku pokryje koszty leczenia.

Zaufanie jest dobre, kontrola jest lepsza!

Przypadek 2: Pracownik upada i łamie nogę. Ma silne bóle. Nie mówi po niemiecku, a więc do lekarza jedzie z tłumaczem firmy. Tłumacz próbuje po drodze zmiękczyć go i namówić na podróż do domu. Bóle jednak są na tyle silne, że pracownik decyduje się zostać. Miał szczęście: Transport do domu oznaczałby prawdopodobnie amputację nogi.

Dlatego: Nie daj się namówić na pośpieszną reakcję. W niepewnych przypadkach zwróć się o poradę do rady zakładowej. Pomoc jest często na wyciągnięcie ręki: zapytaj w szpitalu, czy pracują u nich osoby z Twojego kraju. Może pracuje u nich ktoś, kto mówi w Twoim języku i będzie w stanie tłumaczyć Twoją rozmowę z lekarzem. Zawsze jeśli będziesz potrzebował pomocy językowej możesz przedzwonić do nas, do EVW.



Koszty transportu i diety

Dotyczy tylko bezpośrednio zatrudnionych

Jeśli jesteś pracownikiem firmy z siedzibą w Niemczech, to podlegasz pod ogólnoniemiecki układ zbiorowy pracy dla budownictwa (w skrócie BRTV Bau). BRTV Bau reguluje wysokość kosztów transportu, noclegów i diet, wypłacanych przez pracodawcę. Jeśli wynajmujesz mieszkanie w Niemczech musisz je oczywiście sam opłacać. Jeśli jednak budowa, na której pracujesz położona jest daleko od Twojego miejsca zamieszkania, to pracodawca ma obowiązek pokryć koszty noclegu lub wypłacać ryczałt na pokrycie jego kosztów. Szczegóły opisane zostały poniżej.

Kilometrówka za krótszy odcinek

Jeśli miejsce budowy oddalone jest ponad 10 km, ale nie dalej niż 50 km od Twojego miejsca zamieszkania, a Ty do pracy dojeżdżasz swoim samochodem, to pracodawca ma obowiązek pokryć koszty transportu. Za każdy przejechany kilometr pomiędzy budową a

miejszem zamieszkania pracodawca wypłaci Ci 30 centów. Miarą dla określenia liczby kilometrów pomiędzy budową a miejscem zamieszkania nie jest oczywiście odległość lotnicza, ale najkrótsza odległość drogowa. W kwocie 30 centów za kilometr mieści się przejazd do i z pracy. Maksymalna dzienna kwota, jaką możesz otrzymać za przejazd do pracy to 15 euro, czyli odległość 50 km (jeśli budowa znajduje w odległości powyżej 50 km od miejsc zamieszkania obowiązują inne zasady, opisane poniżej)

Przykładowe obliczenie kilometrówki

$$30 \text{ km} \times 30 \text{ centów} = 9 \text{ euro}$$

Inne środki transportu

Jeśli pracodawca zorganizuje transport zakładowy na miejsce budowy, wówczas nie przysługuje Ci kilometrówka. W przypadku jednak kiedy do pracy musisz dojeżdżać publicznymi środkami transportu, a pracodawca nie gwarantuje zakładowego dojazdu, to wtedy musi pokryć koszty Twojego biletu.



Dodatek żywieniowy

Jeśli codziennie chodzisz do pracy, a Twój pobyt poza domem jest dłuższy niż 10 godzin, to pracodawca jest zobowiązany do wypłacania Ci dodatku żywieniowego. Jeśli pracujesz w zachodniej części Niemiec np. w Bawarii, Badeni-Wittenberdze, Nadrenii – Palatynacie, Hesji itd., dodatek dzienny wyniesie 4,09 euro. We wschodniej części Niemiec, czyli np. w Saksonii, Saksonii-Anhalt, Turynгии, Brandenburgii itd., dzienny dodatek żywieniowy wynosi tylko 2,56 euro. Dodatek musi zostać koniecznie wypłacony, w przeciwnym razie pracodawca działa niezgodnie z prawem.

Jeśli codziennie dojeżdżasz do pracy to miesięcznie może zebrać się niemała suma. Dodatek żywieniowy może wynieść miesięcznie ponad 90 euro, a doliczając do tego 9 euro kilometrówki dziennie, miesięcznie może być to około 300 euro.

Kilometrówka i dodatek żywieniowy dla pracowników dojeżdżających do pracy na krótkich odcinkach

	Zachód	Wschód
Kilometrówka (dziennie)	0,30 € za km, maksymalnie 15 € dziennie	
Dodatek żywieniowy (dziennie)	4,09	2,06

Przy większych odległościach należy się dieta

Jeśli budowa, na której pracujesz, znajduje się w odległości powyżej 50 km od miejsca Twojego zamieszkania, a dojazd na nią zajmie ci powyżej 1 godz. 15 min, należy Ci się dieta w wysokości 34,50 euro dziennie. Dieta ta obejmuje również opłatę za zakwaterowanie. Jeśli jednak pracodawca sam opłaca Ci nocleg, to może od podanej wyżej sumy odjąć 6,50 euro.

Kilometrówka za dłuższy odcinek

Jeśli pracujesz z dala od domu i jesteś zakwaterowany niedaleko miejsca budowy, to masz prawo nie tylko do diety dziennej, ale również do zwrotu kosztów za przejazdy do pracy. Dojeżdżając własnym samochodem na miejsce budowy należy Ci się 15 centów za każdy przejechany kilometr. Zwrot kosztów należny jest za dojazd i powrót z pracy. Jeśli pracodawca organizuje zakładowy transport na miejsce budowy, kilometrówka nie jest naliczana. I jeszcze jedno: czas, jaki potrzebujesz na dojazd do pracy i na powrót na kwaterę wliczany jest do czasu pracy. Jest on tak samo opłacany jak Twoja praca na budowie.

Dieta nie należy się w dni weekendowych wyjazdów do domu, podczas choroby oraz nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. Jeśli jednak sam płacisz za zakwaterowanie w miejscowości, gdzie pracujesz, także w czasie wyjazdów na weekendy do domu, Twój pracodawca ma obowiązek częściowo do niego dopłacać. Dodatek otrzymasz również wówczas, kiedy przebywasz w szpitalu, za ten okres jednak masz prawo tylko do połowy stawki godzinowej na dzień.

**Kilometrówka i potrącenia przy „dietach”
(budowy na odległych odcinkach)**

Dieta	34,50 €
Potrącenia	6,50 €
Kilometrówka	0,15 € za kilometr

Weekendowe dojazdy do domu

Za weekendowe przejazdy do domu własnym samochodem z budowy daleko położonej od stałego miejsca zamieszkania pracodawca zwróci Ci 30 centów za każdy przejechany kilometr. Jeśli budowa znajduje się dalej niż 250 km od zakładu pracy, pracodawca jest zobowiązany co 8 tygodni udzielić 1 płatnego roboczego dnia wolnym w ramach weekendu, a przy budowie oddalonej powyżej 500 km 2 dni robocze. Jeśli jednak zapłaci on za przelot do domu oraz za podróż na i z lotniska, nie musi przyznawać Ci płatnych dni wolnych od pracy.

***Dotyczy pracowników oddelegowanych***

Jeśli jesteś pracownikiem oddelegowanym to w kwestii „Diet i Kosztów transportu” obowiązują Cię zasady państwa oddelegowującego. Jeżeli masz pytania w tej kwestii, zgłoś się do nas, chętnie na nie odpowiemy.

Ustawa o radach zakładowych***Zasady ogólne***

Jeśli pracujesz w Bawarii lub w innej części Niemiec, możesz się natknąć na coś, co rzadko spotyka się w innych krajach. Chodzi tu o radę zakładową. Rady zakładowe reprezentują interesy pracowników danego zakładu. Przedstawiciele do rady wybierają bezpośrednio pracownicy fizyczni i administracyjni. Są oni tzw.

osobami zaufanymi i spełniają rolę łącznika pomiędzy pracownikami zakładu a związkiem zawodowym. Ze względu na szczególny charakter pracy, przedstawicielom rad zakładowych gwarantuje się ochronę miejsca pracy.

Więcej praw dzięki radom zakładowym!

Rada zakładowa dba o prawidłowe zaszeregowanie, to znaczy sprawdza, czy otrzymujesz odpowiednie wynagrodzenie. Jest też współdecydem w sprawach warunków pracy, każde zwolnienie musi z nią zostać omówione i ma wpływ na organizację szkoleń pracowników w zakładzie. Dbą również o przestrzeganie przepisów BHP. Rada zakładowa współdziała przy tworzeniu regulaminu pracy. Regulamin pracy powstaje, aby polepszyć warunki pracy pracownikom i działa jak ustawa lub układ zbiorowy w zakładzie. Rada zakładowa współtworzy więc prawo zbiorowe i reprezentuje interesy pojedynczego pracownika względem pracodawcy. W ten sposób jesteś lepiej chroniony!

Kto może zostać członkiem rady zakładowej?

W wyborach do rad zakładowych mogą wziąć udział jedynie pracownicy. Liczba członków rady zależy od wielkości zakładu pracy.

Liczba pracowników	Możliwa liczba członków
5 do 20 pracowników z czynnym prawem wyborczym	1 osoba
21 do 50 pracowników z czynnym prawem wyborczym	3 osoby
51 do 100 pracowników z czynnym prawem wyborczym...	5 osób...

Kto może zostać wybranym? Kto może głosować?

W wyborach do rad zakładowych mogą startować wyłącznie osoby pełnoletnie, które zatrudnione są w zakładzie dłużej niż 6 miesięcy.

W wyborach mogą wziąć udział również pracownicy z zagranicy, którzy nie legitymują się paszportem niemieckim.

Kto pokrywa koszty działalności rady zakładowej?

Koszty działalności rady pokrywa pracodawca. Dotyczą one bieżących kosztów takich jak: koszty pomieszczeń, materiałów szkoleniowych, personelu, opłat telekomunikacyjnych, podróży służbowych, ale też inwestycji takich jak: wyposażenia biura, sprzętu konferencyjnego, literatury fachowej itp. Jeśli zakład jest wystarczająco duży (200-500 pracowników) to członkowie rady muszą zostać zwolnieni z wcześniej wykonywanych obowiązków. Nie pracują oni dłużej na budowie, aby móc lepiej i sprawniej zająć się problemami swoich kolegów.

Czym dokładnie zajmuje się rada zakładowa?

- Sprawuje nadzór nad przestrzeganiem obowiązujących ustaw i regulacji dotyczących praw pracowniczych. W swojej pracy może odwoływać się do zrzeszenia zawodowego oraz inspekcji pracy. W ten sposób można zapewnić, aby w „Twojej” firmie bezpieczeństwo pracy było wsparte najwyższym poziomem techniki.
- Kontroluje, czy Twoja umowa o pracę spełnia wymogi prawa.
- Jeśli stwierdzi zaniedbania, może domagać się od pracodawcy ich szybkiego usunięcia.
- Może domagać się środków do zabezpieczenia miejsc pracy, poprawy warunków zatrudnienia lub zwiększenia jakości pracy.
- Zwalcza nierówne traktowanie i bierze w obronę osoby, które ze względu na pochodzenie, religię, narodowość czy płeć są gorzej traktowane. Tak samo zwraca uwagę, aby nikt nie był dyskryminowany na podstawie przynależności partyjnej lub związkowej.
- Wspiera osoby niepełnosprawne w zakładzie pracy.
- Konsultuje zwolnienia z pracy.



- Ma za zadanie integrować pracowników zagranicznych, może organizować kursy językowe lub specjalne spotkania informacyjne na koszt firmy.
- Reprezentuje interesy pracownicze w polityce kadrowej.
- Dbą o polepszenie kwalifikacji pracowników.
- Ułatwia współpracę pracowników uzwiązkowionych z ich związkiem zawodowym.
- Jedynie w zakładach, w których działa rada zakładowa w czasie zwolnień grupowych i zamknięcia zakładu jest przewidziany „plan socjalny”, w którym wyznaczona jest wysokość odszkodowania z tytułu zwolnienia. W zakładach bez rady zakładowej, pracownicy nie mają do tego prawa.



Jak widzimy, to długa lista. Chcieliśmy tylko zaznaczyć jak ważna jest rada zakładowa w miejscu pracy. Jeśli jesteś tym tematem zainteresowany, skontaktuj się z nami. Jeśli w Twojej firmie nie działa jeszcze rada zakładowa – nie martw się! Możemy Ci pomóc ją założyć razem ze związkiem zawodowym IG BAU.

Rada zakładowa może pomóc tylko wówczas, jeśli zna problem. Jeśli więc masz problem, a w Twoim zakładzie działa rada, to masz prawo do odwiedzenia jej lub przedzwonienia w czasie jej pracy. Możesz również zgłosić radzie problemy dotyczące wszystkich np. że toalety nie są zbyt często sprzątane lub że odzież robocza nie może wyschnąć, gdyż pada w barakach, miejscu zakwaterowania. Rada zakładowa porozmawia o tym z pracodawcą.

Obowiązuje pracowników ooddelegowanych

Jeśli Twój pracodawca współpracuje z pracodawcą z Bawarii, to zawsze z każdym problemem możesz zwrócić się do rady zakładowej generalnego wykonawcy robót. Wprawdzie rada zakładowa nie będzie mogła w takim przypadku pomóc Ci bezpośrednio, ale na pewno użyje swoich wpływów, aby rozwiązać Twój problem. W sprawach BHP, w problemach z zakwaterowaniem lub z warunkami

sanitarnymi na budowie może rozwiązać problem od razu, bo dotyczy on również pracowników generalnego wykonawcy.

Jeśli pracodawca nie wypłaca Ci wynagrodzenia lub płaci tylko częściowo, to rada zakładowa może poinformować o tym swojego pracodawcę. Zgodnie z prawem, generalny wykonawca odpowiada za wypłatę minimalnego wynagrodzenia budowlanego przez Twoją firmę. Jeśli więc Twoja firma nie jest w stanie wypłacić Ci w pełni wynagrodzenia, lub opóźnia się z jego wypłatą, to Ty lub działający w Twoim imieniu przedstawiciel możecie się domagać wypłaty netto od generalnego wykonawcy. Ważne jest, aby poinformować o tym dostatecznie szybko, tak aby jak najwcześniej otrzymać zaległą pensję.

Rada zakładowa to doskonałe źródło informacji i może zawsze pomóc znaleźć odpowiedź na Twoje pytania.



Lista ważnych spraw w okresie zatrudnienia

My, działacze Stowarzyszenia Pracowników Migracyjnych (EVW) stale niestety w naszej pracy napotykamy na migrantów z następującymi problemami:

- Z dnia na dzień wraz z całym dobytkiem „znika” ich szef
- Firma zatrudniająca plajtuje
- Szef wraz z pozostałymi akcjonariuszami wyrzuca ich ze spółki, nie wypłacając im udziałów
- Są ścigani za nieopłacone podatki, które powinna za nich zapłacić firma itp.

We wszystkich tych przypadkach, jeśli jesteś zatrudniony na umowę o pracę albo samozatrudniony na terenie Bawarii czy przez jakąkolwiek bawarską firmę budowlaną, pamiętaj o dokumentowaniu następujących danych:

- Nazwę i adres pracodawcy/zleceniodawcy
- Dokładną nazwę firmy , w której pracujesz , wraz z jej formą prawną (np. Lohnnix Sp. o.o. oddział w Hamburgu)
- Adres osób odpowiadających za wykonanie robót na budowie
- Nazwiska osób, które skontaktowały Cię ze zleceniodawcą, oraz nazwiska wszystkich innych pośredników
- Adres miejsca pracy (ulica i numer, kod pocztowy oraz miejscowość)
- Nazwy i adresy firm, które w tym samym czasie wykonują pracę na budowie i mogą być generalnym wykonawcą, podwykonawcą lub inwestorem
- Dokładny adres zakwaterowania,
- Wszystkie inne dane, które w przypadku konfliktu świadczyłyby na Twoją korzyść (zdjęcia i video, na których widać Ciebie i Twoich kolegów w trakcie pracy, zdjęcie tablicy informacyjnej budowy, zeznania współpracowników, oświadczenia złożone pod przysięgą, itd.)



W przypadku sporu z pracodawcą dobrze jest , abyś mógł sięgnąć po następujące dokumenty:

- Dzienniczek przepracowanych godzin i przerw oraz opis wykonywanej pracy (w EVW otrzymasz listy godzinowe w języku polskim)
- Nazwiska i adresy kolegów z pracy
- Adresy i numery telefonów kolegów z pracy w kraju i za granicą
- Nazwiska brygadzystów oraz wszystkich innych osób, zlecenia których wykonywałeś w miejscu pracy
- Umowa o pracę (albo jej kopia), oraz wszystkie inne dokumenty, które potwierdzają stosunek pracy (rejestracja działalności gospodarczej, zaświadczenia z funduszu socjalnego i od ubezpieczyciela, kopie z książki budowy, nagrania video, na którym widać szefa i jego współpracowników itp.)

Notatki



