

12.09.2017

Doradztwo w pigułce – prawo pracy: jak chronieni są polscy i niemieccy pracownicy

Gospodarka niemiecka przeżywa boom, w związku z czym niemiecki rynek pracy stwarza obecnie różnorodne szanse zawodowe. Z szansy tej chce skorzystać również wielu polskich pracowników i osoby prowadzące działalność gospodarczą. Wielu już się powiodło. Ale niemiecki boom na pracę ma też swoje ciemne strony, które dotyczą zarówno polskich, jak i niemieckich pracowników.

Należą do nich praca tymczasowa i leasingowanie pracowników, mocno rozwinięty sektor niskich zarobków, umowy o pracę na czas określony, konieczność pracy na niepełnym etacie, prace w minimalnym wymiarze godzin (tak zwane minijobs), czy też zajęcia dofinansowane. Osoby skazane na niedogodne warunki pracy z trudem lub wcale nie są w stanie utrzymać się ze swojego wynagrodzenia, czy też zaplanować, bądź zorganizować sobie życie na dłuższą metę.



©2009BTMScholvien

Prawa pracownicze: najlepszą ochroną jest wiedza

Co chroni pracowników przed mizernymi warunkami pracy i dyskryminacją? Co pomaga, zwłaszcza polskim pracownikom, w pracy w kraju sąsiedzkim? Z jednej strony znajomość języka niemieckiego zwiększa szansę na wykonywanie pracy zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami. Również przyłączenie się do własnej społeczności ułatwia nowy start w Niemczech. Jednakże przed złymi warunkami zatrudnienia i wykorzystywaniu chroni przede wszystkim wiedza na temat własnych praw pracowniczych na niemieckim rynku pracy. Ostatecznie swych praw można dochodzić jedynie wówczas, gdy się je zna. Poniżej przedstawiamy niektóre z nich:

Leasing pracowniczy

Pracownikiem tymczasowym jest ten, kto zostaje oddelegowany przez agencję pracy tymczasowej do danego zakładu (pracodawcy-użytkownika). W tej sytuacji pracodawcą nie jest zakład, do którego pracownik jest oddelegowany, lecz agencja pracy tymczasowej i to na niej spoczywają wszystkie prawa i obowiązki pracodawcy. To ona wypłaca pracownikowi wynagrodzenie. Jego wysokość regulowana jest umowami zbiorowymi pracy. Agencje pracy tymczasowej są zresztą zobowiązane do wypłaty wynagrodzenia swoim pracownikom również w czasie, gdy nie delegują ich do żadnego zakładu, czyli gdy pracownicy faktycznie nie świadczą żadnej pracy. Znaczenie ma w tej sytuacji tylko fakt, że są oni gotowi do podjęcia pracy.

Czas pracy często uwarunkowany jest godzinami zmian w zakładzie pracodawcy-użytkownika i jest elastyczny, ale łączna ilość godzin pracy w tygodniu najczęściej wynosi 35. Wszystkie przepracowane godziny, zatem godziny dodatnie i ujemne, zapisywane są na koncie czasu pracy. Tym samym prowadzona jest dokładna ewidencja godzin przepracowanych poniżej lub powyżej zakresu ustalonego umownie.

Wszystkie informacje można znaleźć na stronie: <http://www.faire-mobilitaet.de/informationen/flyer/++co++3478a34e-e437-11e4-b7dd-52540023ef1av>

Pracownicy delegowani

Pracownicy oddelegowani przez swojego pracodawcę do pracy w innym kraju UE na czas określony nazywani są pracownikami delegowanymi. W odniesieniu do nich obowiązują regulacje unijne dotyczące pracowników delegowanych. Jeżeli ich miejscem zatrudnienia są Niemcy, to chronieni są dodatkowo niemieckimi przepisami prawa pracy:

Czas pracy: maksymalny dzienny czas pracy wynosi osiem godzin. Wyjątki, takie jak 10 godzin dziennie, są dopuszczalne wyłącznie wówczas, gdy w ciągu pół roku pracownik pracuje przeciętnie maksymalnie osiem godzin dziennie.

- Minimalny czas odpoczynku: po pracy pracownikowi przysługuje 11 godzin odpoczynku.
- Urlop minimalny: pracownicy mają prawo do przynajmniej 20 dni płatnego urlopu rocznie przy pięciodniowym tygodniu pracy lub 24 dni płatnego urlopu w przypadku sześciodniowego tygodnia pracy.
- Urlop macierzyński: sześć tygodni przed oraz do ośmiu tygodni po urodzeniu zatrudnione kobiety nie mogą wykonywać pracy i są chronione przed wypowiedzeniem.
- Bezpieczeństwo: pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Ochrona przed dyskryminacją: pracodawca musi zapewnić, aby pracownik, np. ze względu na swoje pochodzenie lub płeć, nie był dyskryminowany.

Wszystkie informacje dostępne są pod adresem: <http://www.faire-mobilitaet.de/informationen/flyer/++co++7118e72e-e819-11e4-bdf4-52540023ef1a>

Wynagrodzenie minimalne



©2009BTMScholvien

Wobec wszystkich pracowników w Niemczech obowiązuje albo minimalne wynagrodzenie branżowe wynegocjowane pomiędzy związkami zawodowymi a pracodawcami, albo ustawowe wynagrodzenie minimalne.

Ustawowe wynagrodzenie minimalne wynosi obecnie 8,84 EUR brutto za godzinę i obowiązuje do końca 2018 roku. Jego wysokość ustalana jest przez Komisję ds. Wynagrodzenia Minimalnego.

Wynagrodzenie minimalne obowiązuje w stosunku do wszystkich pracowników, czy to wykonujących prace w minimalnym wymiarze godzin, prace sezonowe, czy też pracujących w prywatnych gospodarstwach domowych. Do wynagrodzenia minimalnego nie wlicza się napiwków, dodatków za pracę w godzinach nocnych, czy też dodatków za pracę w ciężkich warunkach. Dodatki te pracodawca musi wypłacić swoim pracownikom dodatkowo.

Ustawowe wynagrodzenie minimalne przewiduje niewiele wyjątków. Nie obowiązuje ono w stosunku do: młodzieży poniżej 18 roku życia podczas pierwszych sześciu miesięcy po podjęciu pracy, określonych grup praktykantów i stażystów oraz dostawców czasopism.

Wszystkie informacje dostępne są pod adresem: <http://www.faire-mobilitaet.de/informationen/flyer/++co++2871acb8-ed87-11e4-a0bd-52540023ef1a>

Uczciwa mobilność: doradztwo dla polskich pracowników

Ten krótki przewodnik po przepisach oparty jest na informacjach projektu Uczciwa Mobilność powołanego przez Niemiecki Stowarzyszenie Związków Zawodowych (DGB). Jego celem jest pomoc w uzyskaniu sprawiedliwego wynagrodzenia i uczciwych warunków pracy na rynku niemieckim dla pracowników z krajów UE Europy Środkowej i Wschodniej. Projekt finansowany jest przez Niemieckie Ministerstwo Pracy i Spraw Społecznych, Niemieckie Ministerstwo Gospodarki i Energii oraz Związki Zawodowe DGB.

Oprócz materiału informacyjnego w języku polskim projekt obejmuje również działalność punktów doradczych. W biurze w Berlinie można zasięgnąć informacji w języku polskim:

<http://www.faire-mobilitaet.de/beratungsstellen/++co++f1f3d66c-f53a-11e1-a980-00188b4dc422>

Dodatkowe informacje projektu na temat niemieckiego rynku pracy (również w języku polskim) dostępne są na stronie:

<http://www.faire-mobilitaet.de/informationen/flyer>

28.08.2021 - <http://partnerstwo-odra.eu/aktualnosci/2017/1797>