

Willkommen
Dobrodošli! Welcome
Bun venit! Добро дошли!

Pracowniku agencji pracy tymczasowej – Czy znasz swoje prawa?

European Fair Mobility Project

DGB fair

European Fair Mobility Project

Poradnie dla pracowników z Europy Środkowej i Wschodniej
www.fair-labour-mobility.eu

Kierownictwo projektu

Dominiq ue John

Telefon (+49) 030/21 24 05 40

John.Bfw@dgb.de

Vladimir Bogoeski

Telefon (+49) 030/21 23 29 96

Vladimir.Bogoeski@dgb.de

Poradnia Faire Mobilität

Berlin

Dr. Sylwia Timm

Telefon (+49) 030/21 01 64 37

sylwia.timm@dgb.de

Vladimir Bogoeski

Telefon (+49) 030/21 23 29 96

vladimir.bogoeski@dgb.de

Poradnia Faire Mobilität

Dortmund

Szabolcs Sepsi

Telefon (+49) 0231/54 50 79 82

szabolcs.sepsi@bfw.eu.com

Stefanie Albrecht

Telefon (+49) 0151/12 28 18 57

stefanie.albrecht@bfw.eu.com

Poradnia Faire Mobilität

Frankfurt/Menem

Letitia Matarea-Türk

Telefon (+49) 069/27 29 75 67

letitia.tuerk@igbau.de

Ilona Jocher

Telefon (+49) 069/27 29 75 66

ilona.jocher@igbau.de

Poradnia Faire Mobilität

Monachium

Nadia Kluge

Telefon (+49) 089/51 39 90 18

nadia.kluge@bfw.eu.com

Bojidar Beremski

Telefon (+49) 089/51 24 27 72

bojidar.beremski@bfw.eu.com

Poradnia Faire Mobilität

Stuttgart

Dr. Dorota Kempster

Telefon (+49) 0711/12 09 36 35

dorota.kempster@bfw.eu.com

Katarina Frankovic

Telefon (+49) 0711/12 09 36 36

katarina.frankovic@bfw.eu.com

Poradnia Faire Mobilität

Hamburg

Jochen Empen

Telefon (+49) 0151/22 21 64 38

empen.bfw@dgb.de

Poradnia Faire Mobilität przy

FGS Familia, Bukareszt, Rumunia

Dan Cristescu

Telefon (+40) 03 12 38 86

dan@fgs.ro

Poradnia Faire Mobilität

przy ZSSS, Ljubljana, Słowenia

Ana Jakopič

Telefon (+386) 031 68 96 21

Ana.Jakopic@sindikar-zsss.si

Poradnia Faire Mobilität przy CITUB (KNSB) in Sofia, Bułgaria Nelly Botevska

Telefon (+359) 024 01 04 42

nbotevska@citub.net

Maq Gramovska

Telefon (+359) 024 01 04 78

mgramovska@citub.net

Finansowany ze
środków:



Hans Böckler
Stiftung



Zveza svobodnih sindikatov Slovenije



W Niemczech wielu pracowników mobilnych zatrudnianych jest przez agencje pracy tymczasowej. W stosunku do tych pracowników mają zastosowanie szczególne regulacje prawne dotyczące płatności wynagrodzenia i warunków pracy.

Kim jest pracownik tymczasowy?

W Niemczech używa się często słów praca tymczasowa (Zeitarbeit) i praca na podstawie użyczenia pracownika (Leiharbeit) zamiennie. Często mówi się również w tym kontekście o odstąpieniu pracownika (Arbeitnehmerüberlassung).

W ramach stosunku pracy tymczasowej zatrudniająca Cię agencja użycza Cię na określony czas zakładowi, w którym będziesz pracował. Pracodawcą jest i pozostaje agencja pracy tymczasowej, a nie zakład, w którym pracujesz. Od zakładu, w którym pracujesz otrzymujesz polecenia w pracy i możesz się zwracać do ich rady zakłado-

wej. Natomiast z agencją pracy tymczasowej negocjujesz Twoje warunki płacy i pracy (jak np. czas pracy i urlop).

Ważne: Jeśli podpisałeś umowę z agencją pracy tymczasowej, to ona jest Twoim pracodawcą ze wszystkimi prawami i obowiązkami! Agencje pracy tymczasowej nie są agencjami pośrednictwa pracy! Na prowadzenie swojej działalności agencje pracy tymczasowej muszą posiadać specjalne zezwolenie Federalnego Urzędu Pracy.

Czy znasz swoje prawa?

W Niemczech prawie do wszystkich umów zawieranych przez agencje pracy tymczasowej ma zastosowanie jeden z dwóch obowiązujących układów zbiorowych pracy: DGB – BAP lub DGB – IGZ. W powyższych układach zbiorowych pracy uregulowano ogólne warunki pracy i płacy dla wszystkich pracowników tymczasowych.

Umowa o pracę zawiera często wzmiankę o tym jaki układ zbiorowy pracy obowiązuje w stosunku do Twojej umowy. Pracodawca jest zobowiązany przedłożyć Ci na Twoje żądanie układ zbiorowy pracy, który ma w Twoim przypadku zastosowanie.

Ile zarabiam?

W układach zbiorowych pracy dla pracowników tymczasowych jest ustalone obowiązujące wynagrodzenia minimalne. Aktualnie są to 8,50 € brutto na godzinę w zachodnich oraz 7,86 € brutto na godzinę we wschodnich krajach związkowych. Od dnia 01.04.2015 płaca minimalna dla pracowników tymczasowych zostanie podwyższona do 8,80 € brutto na godzinę na zachodzie i 8,20 € brutto na godzinę na wschodzie Niemiec. Jeżeli w stosunku do Twojej umowy nie ma zastosowania żaden układ zbiorowy pracy powinieneś otrzymać przynajmniej takie samo wynagrodzenie, jak pracownicy Twojego zakładu pracy wykonujący taką samą pracę, jak Ty (zasada equal-pay). Twoje konkretne wynagrodzenie wynika z zaszeregowania Cię do odpowiedniego

poziomu płac (tabela płac zasadniczych). W układzie zbiorowym pracy jest 9 kategorii zaszeregowania. Podstawą do zaszeregowania do odpowiedniego poziomu płac jest rodzaj wykonywanej pracy.

Uwaga: Jeżeli wykonujesz pracę dla pracowników wykwalifikowanych nie możesz być przyporządkowany do pierwszej kategorii zaszeregowania (1 grupa płacowa), lecz musisz zarabiać więcej!

Do tego dochodzą ustalone w zbiorowym układzie pracy dodatki za nadgodziny, pracę w niedzielę, w dni świąteczne, w nocy oraz koszty noclegu, jeżeli pracujesz daleko od siedziby agencji pracy tymczasowej.

Jak funkcjonuje konto czasu pracy?

Pracownika tymczasowego obowiązuje najczęściej 35-godzinny tydzień pracy. Twój czas pracy zależy jednak często od rozkładu czasu pracy w danym zakładzie pracy. Na koncie czasu pracy zbiera się godziny „minus” i „plus”, jeżeli pracuje się mniej lub więcej, niż ustalono w umowie. Liczba dopuszczalnych godzin „plus” na koncie czasu pracy jest jednak ograniczona do 150 godzin (w przypadku zastosowania układu zbiorowego pracy DGB – IGZ) lub 200 godzin (w przypadku zastosowania układu zbiorowego pracy DGB – BAP).

Niektóre agencje pracy tymczasowej wypłacają godziny „plus” natychmiast, wraz z normalnym wynagrodzeniem. Inne wypłacają godziny „plus” dopiero wtedy, gdy osiągniesz dozwolony limit lub po zakończeniu umowy o pracę. Jeżeli masz na swoim koncie godziny „plus” możecie zarówno Ty jak i Twój pracodawca wnioskować lub żądać wyrównania tych godzin czasem wolnym (dodatkowe wolne dni). Jeżeli masz więcej, niż 105 godzin „plus” na swoim koncie czasu pracy, możesz domagać się zapłaty za te godziny.

Co wtedy, gdy pracodawca nie będzie miał dla mnie pracy?

Masz prawo do zapłaty również za czas pozostawania bez zlecenia. Jeżeli twój pracodawca nie ma dla Ciebie zajęcia, powinieneś nadal otrzymywać normalne wynagrodzenie i to tak długo, jak długo pozostajesz w gotowości do pracy. Pracodawca nie może zaliczać tego na poczet godzin „minus” na koncie czasu pracy ani zmusić Cię do wzięcia urlopu!

Jeżeli w zakładzie, w którym pracujesz nie ma dla Ciebie więcej pracy, to nie jest powód do wypowiedzenia Ci umowy o pracę. Agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana do szukania dla Ciebie pracy w innym przedsiębiorstwie.

Uwaga: W okresie próbnym w stosunku do pracowników tymczasowych obowiązują bardzo krótkie terminy wypowiedzenia.

Co zrobić, jeżeli nie zgadza się rozliczenie wynagrodzenia?

W odniesieniu do pracowników tymczasowych mają zastosowanie krótkie terminy do dochodzenia roszczeń ze stosunku pracy (Ausschlussfristen - terminy prekluzyjne), w czasie których możesz np. dochodzić błędnie naliczonych godzin pracy lub nieuzasadnionych odliczeń. Zaległego wynagrodzenia musisz żądać od pracodawcy

pisemnie w ciągu trzech miesięcy od wymagalności roszczenia o wynagrodzenie. W innym wypadku roszczenie to przepada!

Zaległego wynagrodzenia musisz dochodzić pisemnie natychmiast! Zgłoś się do poradni, jeżeli masz pytania lub potrzebujesz pomocy.

Nasza rada: Od pierwszego dnia pracy w Niemczech zostań członkiem związków zawodowych! Nawiąż kontakt z właściwym branżowym związkiem zawodowym.

W razie wątpliwości pytaj w poradni. Jeżeli jesteś członkiem związków zawodowych w swoim kraju rodzinnym, zapytaj we właściwym niemieckim związku zawodowym czy Twoje członkostwo zostanie uznane.