

If you are not German citizen you can ask your employer to get this information sheet and the written conditions of employment issued in your native language.

Informator dla pracowników i pracowników tymczasowych

Pan/i jest pracownikiem tymczasowym, jeżeli Pański pracodawca (Arbeitgeber) kieruje Pana/ią do pracy w Niemczech i pod kierownictwem użytkownika).

Jeżeli nie posiada Państwo niemieckiego obywatelstwa, to może Pan/i otrzymać od pracodawcy wręczoną Panu/i niniejszą informację o podstawowych warunkach zatrudnienia w języku

A. Stosunek pracy

1. Agencja pracy tymczasowej (Zeitarbeit) działa na podstawie zezwolenia Federalnego Urzędu Pracy (Bundesagentur für Arbeit) na prowadzenie działalności tymczasowej. Umowa o pracę tymczasowa, jeżeli agencja nie otrzymała zezwolenia, jest wyjątkiem i zaliczana do umów o pracę tymczasową. Agencja jest zobowiązana do przedstawienia na piśmie podstawowych warunków umowy o pracę tymczasowej. Potwierdzenie na piśmie musi zawierać co najmniej następujące dane:

2. Dokumentacja podstawowych warunków umowy o pracę tymczasową wynika z § 11 ust. 1 niem. Ustawy o pracy tymczasowej (AÜG) oraz przepisów niem. Ustawy o potwierdzeniu warunków umowy o pracę. Agencja jest zobowiązana do przedstawienia na piśmie podstawowych warunków umowy o pracy tymczasowej. Potwierdzenie na piśmie musi zawierać co najmniej następujące dane:

- Pańskie nazwisko i adres oraz nazwę i adres agencji pracy tymczasowej,
- datę rozpoczęcia stosunku pracy,
- w przypadku umów na czas określony, przewidywany okres trwania stosunku pracy,
- miejsce pracy lub jeżeli Pan/i nie będzie pracować tylko w jednym miejscu,

wskazówkę o tym, że Pan/i być może będzie pracował w innych miejscach,

rodzaj pracy, wysokość wynagrodzenia, płatność i warunki świadczeń włącznie z premiami i świadczeniami jak również świadczeniami socjalnymi i innymi świadczeniami

okresowo (np. miesięczny)

rodzaj świadczeń (np. świadczenia

umowy o pracę w ramach umów ramowych, umów o pracę i zawartych z pracownikami, które to umowy o pracę,

czyli czy pracodawca wydał zezwolenie i datę, kiedy zezwolenie zostało

zawarte (np. świadczeń w okresach, w których świadczenia skierowana/y do

Agencja jest zobowiązana do przedstawienia podstawowych warunków umowy najpóźniej miesiąc po rozpoczęciu stosunku pracy zapisać, podpisać i Panu/i wydać.

Prosimy zwrócić uwagę na to, aby pisemne potwierdzenie otrzymać zawsze przed rozpoczęciem zatrudnienia, aby być prawnie zabezpieczonym; to jest szczególnie ważne w przypadku umów o pracę zawartych na czas określony.

3. Zasadniczo ma Pan/i prawo do zwrotu wydatków (n.p. kosztów dojazdu do pracy i za nocleg) w przypadku prac zamiejscowych. Na przykład do zwrotu są koszty przejazdu

geschütztes Dokument

z miejsca siedziby agencji pracy tymczasowej do zakładu pracodawcy użytkownika¹.

W umowa zbiorowej lub umowie indywidualnej można jednak zawierać inne ustalenia. Jednak, czy i ewentualnie w jakiej wysokości wydatki te zostaną zwrócone przez niemiecki Urząd Skarbowy, zależy od przepisów podatkowych, które to należy wziąć pod uwagę w każdym przypadku indywidualnie.

4. Agencje i ich pracodawcy muszą uważać prawa udziału w zysku pracowników (rady pracowników) zgodnie z Ustawą o radach pracowników w Niemczech. W przypadku pracowników służbowych w przedsiębiorstwach

5. Agencja nie może być stroną stosunku pracy z pracodawcą po zakończeniu umowy. Jeżeli taki zakaz jest zawarty w porozumieniu z agencją, zakaz jest bezskuteczny.

6. Agencja jest nawet zobowiązana do zapłaty ustalonego wynagrodzenia, jeżeli nie może skierować pracodawcy użytkownika.

Pan/i prawo do zapłaty wynagrodzenia do 31.12.2011 r. zostało ustalone, a obniżony w związku z na przestój ekonomiczny zgodnie z niemieckim Kodeksem Pracy.

7. Nie jest Pan/i zobowiązany do pracy u pracodawcy, jeżeli jest bezpośrednio dotknięty strajkiem. W przypadku takiego strajku agencja jest zobowiązana do poinformowania Pana/i o tym że ma Pan/i prawo do odmowy świadczenia i odmowy pracy u tego pracodawcy użytkownika.

B. Zasada równouprawnienia z pracownikami w zakładzie pracodawcy użytkownika; wyjątki

1. W okresie pracy u pracodawcy użytkownika ma Pan/i zasadniczo prawo do podstawowych warunków pracy (jak czas pracy, urlop itd.) i wynagrodzenia za pracę jak porównywalny pracownik zatrudniony bezpośrednio u pracodawcy

¹por. § 670 niem. K.c.

użytkownika². Informację o podstawowych warunkach pracy i wynagrodzeniu za pracę może Pan/i żądać od Panańskiego pracodawcy użytkownika. Odbiegające od tego ustalenia są nieskuteczne.

2. Odstępstwa od niniejszej zasady równouprawnienia są jedynie dopuszczalne w następujących przypadkach:

pracy tymczasowej, która jest umową o pracę. Umowa ta jest zawarta między pracodawcą a pracownikiem w ramach umowy zbiorowej lub umowy o pracę zawartej z danym pracodawcą. W tym w umowie o pracę z agencją można zawierać inne warunki umowy

Jeżeli, jeżeli pracodawca skierował/a Pan/i już do pracodawcy stażowego sześciu miesięcy. Dotyczy to pracodawcy, który jest użytkownikiem agencji, która jest stroną umowy

3

wynagrodzenia (płaty conajmniej godzinowych wynagrodzenia):

1. od 01.04.2014 do 31.03.2015

a) w krajach związkowych Berlin, Brandenburgia, Meklenburgia-Pomorze Przednie, Saksonia, Saksonia-Anhalt i Turyngia

7,86 euro

b) w pozostałych krajach związkowych

8,50 euro

2. od 01.04.2015 do 31.05.2016

a) w krajach związkowych Berlin, Brandenburgia, Meklenburgia-Pomorze Przednie, Saksonia, Saksonia-Anhalt i Turyngia

8,20 euro

b) w pozostałych krajach związkowych

8,80 euro

²por. § 3 ust. 1 numer 3 oraz § 9 numer 2 niem. Ustawy o pracy tymczasowej (AÜG)

³niemieckie Rozporządzenie dot. wynagrodzenia minimalnego przy pracy tymczasowej z dn. 21.03.2014 (niemieckie MP z dn. 26.03.2014)

3. od 01.06.2016 do 31.12.2016

- a) w krajach związkowych Berlin,
Brandenburgia, Meklenburgia-Pomorze
Przednie, Saksonia, Saksonia-Anhalt i
Turyngia

8,50 euro

- b) w pozostałych krajach związkowych

9,00 euro

Panu/i przysługuje minimalna stawka godzinowa obowiązująca w miejscu pracy. Jeżeli wykonuje Pan/i pracę poza miejscem zatrudnienia i minimalna stawka godzinowa w miejscu zawarcia umowy jest wyższa niż w miejscu pracy, to ma Pan/i prawo do tej wy

Panu/i ma prawo do te
godzinowa została Pa
15 dnia roboczego ba
jest Frankfurt nad Me
pnym po miesiącu, za
minimalnej stawki go

Ustalenia te nie obow
pracowanych godzin
gularny miesięczny w
zastosowanie ustalen
czasu pracy w powiąz
Konto czasu pracy m
200 godzin, w przypa
w pojedynczym przy
datkowych. Jeżeli Pa
wykazuje więcej niż
godziny powyżej 150
nimi składkami na ub
bezpieczyć na wypad
pieczenie Pan/i udok
pracy może bez udok
pieczenia wykazywac

Jeżeli zgodnie z umo
niowy wymiar pracy
to górna granica kont
odpowiednio dopasov

Godziny z konta czasu pracy powyżej 105 go-
dziny zostaną na Pana/i życzenie Panu/i wy-
płacone. W przypadku zatrudnionych na część
etatu, liczbę godzin dodatkowych ustala się
zgodnie z czasem pracy uregulowanym umową o
pracę.

D. Ubezpieczenie społeczne

Agencja jako Pański pracodawca jest, tak jak
każdy inny pracodawca, zobowiązany do zapłaty
składek na ubezpieczenie społeczne. Jeżeli nie
dopełni on tego obowiązku, to w konkretnym

przypadku odpowiedzialność za to ponosi
pracodawca użytkownik⁴.

E. Bezpieczeństwo i higiena pracy

Podczas pracy u pracodawcy użytkownika
obowiązują publicznoprawne przepisy dotyczące
ochrony pracy, do których dotrzymania zobowią-
zany jest również zakład pracodawcy użytkow-
nika. Za przestrzeganie tych przepisów jest odpo-
wiedzialna zarówno agencja jak i pracodawca
użytkownik. Pracodawca użytkownik jest
zobowiązany do zastosowania niezbędnych środ-
ków, ustawowo przewidzianych, przeciw-

działających wypadkom. Pan/i jest zobowią-
wanych przepisów.

nik jest zobo-
y szczególności
ia i w przypadku
następujących

i zdrowia, którym
k również
knięcia.

uprawnień,
b szczególnego
wnież

żenia na

**zenia się w
ba poszukująca**

agencji kończy
u do osobistego
y jako osoba po-
się Pan/i o zakoń-
miesiące przed jej
głosić się jako
óźniej trzy dni po

Wystarczy, aby Pan/i w przeciągu wyżej wy-
mienionych terminów powiadomił urząd n.p.
przez internet (<http://arbeitsagentur.de>) lub tele-
fonicznie o zakończeniu stosunku pracy i ustalił
termin osobistego spotkania w urzędzie pracy.

Obowiązek zgłoszenia się jako osoba poszuku-
jąca pracy zostaje w pełni dokonany dopiero po
zgłoszeniu się w urzędzie pracy na wcześniej
ustalonym terminie.

Prosimy zwrócić uwagę na to że, może nastąpić
tygodniowa blokada, jeżeli Pan/i nie zgłosi się w
terminie. Wystąpienie blokady oznacza że,

⁴por. § 28 e ust. 2 tom IV Księgi Socjalnej (SGB –IV)

⁵por. § 38 ust. 1 tom III Księgi Socjalnej (SGB –III)

geschütztes Dokument

pomimo prawa do świadczenia z tytułu ubezpieczenia od bezrobocia, roszczenie jest zawieszone i w tygodniu zawieszenia nie otrzyma Pan/i świadczenia z tytułu ubezpieczenia od bezrobocia.

G. Obowiązek pracodawcy użytkownika o informowaniu o wolnych miejscach pracy.

Pracodawca użytkownik jest zobowiązany do poinformowania Pana/i o wolnych stanowiskach pracy w jego zakładzie. To może być zrealizowane przez ogłoszenie umieszczone w dostępnym dla Pana/i miejscu w zakładzie pracodawcy użytkownika.

H. Dostęp do wspólnych

Przedsiębiorca użytkownik może umożliwić dostęp do swoich obiektów lub usług przedsiębiorstwa, takich jak opieki nad dziećmi, stołówki, transportu – i to na takich warunkach dla porównywalnych pracowników zatrudnionych w zakładzie. Inne warunki dopuszczalne, jeżeli jest uzasadnione. Powodem tego może być np. konieczność porównania do pracy tylko i wyłącznie w celu oznaczaloby nieproporcjonalnie administracyjny, aby umożliwić dostęp do wspólnych wyposażenia.

I. Pomoc przy sporach

Sądy pracy są właściwe do rozstrzygnięcia sporów pomiędzy Panem/ią a agencją w sprawie umów o pracę tymczasową. Na ten temat otrzyma Pan/i informacje od pracowników i zrzeszeń pracodawców odpowiedzialnych za dane państwo w urzędach pracy w Düsseldorfie i Norymberdze.

W przypadku wątpliwości, czy agencja posiada wymagane zezwolenie Federalnego Urzędu Pracy, może Pan/i zwrócić się do właściwego zespołu d.s. pracowników tymczasowych w urzędach pracy w Düsseldorfie, Kilonii i Norymberdze. Zespoły te przyjmują powiadomienia o naruszeniu prawa przez posiadających zezwolenia i je badają.

Te trzy właściwe zespoły d.s. pracowników tymczasowych są osiągalne poprzez:

- Urząd Pracy w Düsseldorfie, Josef-Gockeln-Str. 7, 40474 Düsseldorf (tel.: 0211 692 4500)

- Urząd Pracy w Kilonii, Projensdorfer Straße 82, 24106 Kiel (tel.: 0431 709 1010)
- Urząd Pracy w Norymberdze, Richard-Wagner-Platz 5, 90443 Nürnberg (tel.: 0911 529 4343)

Zespoły d.s. pracowników tymczasowych są właściwe dla posiadaczy zezwoleń z kilku krajów związkowych. Zespół Urzędu Pracy w Düsseldorfie jest właściwy dla krajów związkowych Nadrenii Północnej-Westfalii i Hesji. Zespół Urzędu Pracy w Norymberdze jest

właściwy dla krajów Bawarii, Badenii-Wirtembergii i Salatynatu. Zespół Urzędu Pracy w Kilonii jest właściwy dla krajów związkowych.

geschütztes Dokument

W przypadku dodatkowej informacji może Pan/i odwiedzić portal Urzędu Pracy www.arbeitsagentur.de >