

## Pytania i odpowiedzi dotyczące zatrudnienia jako pokojówka lub roomboj w Saksonii

### 1) Pracuję jako pokojówka w hotelu w Dreźnie. Jestem zatrudniona w firmie oferującej usługi związane ze sprzątnięciem budynków. Czy istnieje układ zbiorowy, który ma zastosowanie do mojego stosunku pracy?

Na terenie Republiki Federalnej Niemiec wszystkie zakłady, które zaliczyć można do branży sprzątnięcia budynków, obowiązują „Ramowy układ zbiorowy dla pracowników sektora sprzątnięcia budynków” oraz „Płacowy układ zbiorowy dla pracowników sektora sprzątnięcia budynków”. Rząd federalny uznał te dwa układy zbiorowe za powszechnie obowiązujące. Oznacza to, że stosuje się je do wszystkich stosunków pracy w tej branży. Niektórzy pracodawcy twierdzą, jakoby praca pokojówki i roomboja nie zaliczała się do branży sprzątnięcia budynków i dlatego nie należałoby stosować układu zbiorowego. Jednak żaden sąd nie przyznałby im racji z tą argumentacją.

Co innego, gdybyś jako pokojówka zatrudniona była bezpośrednio przez hotel. Hotel nie jest zakładem branży sprzątnięcia budynków, więc nie należałoby stosować tego układu zbiorowego. Również w hotelarstwie istnieją układy zbiorowe, jednak nie są one powszechnie obowiązujące. Oznacza to, że nie obowiązują one automatycznie, lecz tylko wówczas, gdy pracodawca jest członkiem organizacji pracodawców, a pracownik członkiem związku zawodowego lub gdy w umowie o pracę jest zapis, że ma obowiązywać układ zbiorowy.

### 2) Jaki urlop mi przysługuje?

Jeżeli zastosowanie ma układ zbiorowy branży sprzątnięcia budynków (patrz pytanie 1), to roczny wymiar urlopu wynosi na bazie pięciodniowego tygodnia pracy w 1. roku zatrudnienia 28 dni roboczych, w 2. roku zatrudnienia 29 dni roboczych, a w 3. roku zatrudnienia 30 dni roboczych.

Minimalny wymiar urlopu zgodnie z niemiecką federalną ustawą o urlopiach (BUrIG) wynosi co najmniej 24 dni robocze na bazie sześciodniowego tygodnia pracy.

W umowie o pracę można zawrzeć wymiar urlopu korzystniejszy dla pracownika.

### 3) Od stycznia do marca przyjeżdża mniej gości i nie ma dużo pracy. Czy mój szef może narzucić, że muszę wziąć urlop?

Pracodawca ustala okres urlopu i uwzględnia przy tym życzenia pracownika oraz interes zakładu (§7 BUrIG oraz §3.1 układ zbiorowy - Rahmen-TV Gebäudereinigung).

Pracodawca musi więc uwzględnić życzenia pracownika. Jeżeli nagle zarządzi, że trzeba wziąć urlop, to nie spełni tego obowiązku.

Poza tym ważne jest, co zapisane jest w umowie o pracę i czy w twojej firmie istnieje rada zakładowa. Rada zakładowa ma prawo współdecydowania przy układaniu planu urlopow (§87 ust.1 pkt 5 ustawy o ustroju zakładu pracy BetrVG).

### 4) Mój szef powiedział mi, że właśnie nie ma nic do roboty. Mam zostać w domu i następnego dnia spytać jeszcze raz. I tak to się powtarzało przez dwa tygodnie, przez które nie chodziłam do pracy. Czy można zmniejszyć mi wynagrodzenie, ponieważ pracowałam mniej godzin, niż zapisano w umowie o pracę?

Nie, pracodawca zobowiązany jest do zatrudniania pracownika tak, jak uzgodniono w umowie o pracę. Jeżeli nie ma żadnych zadań dla pracownika, to mimo to musi zapłacić pełne wynagrodzenie.

Jednakże pracownik ma obowiązek oferowania pracodawcy swej pracy. Robi to przychodząc do pracy. Jeżeli pracodawca oświadczył wcześniej, że nie ma dla pracownika pracy i nie ma zjawiać się w pracy, to wystarczy oferować swą pracę słownie lub pisemnie. Czyli nie jest wymagane osobiste stawienie się w pracy.

Istotne jest, że to pracownik w spornym przypadku ponosi obowiązek udowodnienia swych racji. Musi wówczas udokumentować, że pracodawca oświadczył, że nie musi przychodzić do pracy i że oferował swą pracę.

### 5) Czy przysługują mi dodatki z tytułu pracy w niedziele i święta?

Jeżeli stosuje się układ zbiorowy branży sprzątnięcia budynków (patrz pytanie 1), to obowiązują reguły dla pracy dodatkowej, nocnej, w niedziele i święta zgodnie z §3.7 ramowego układu zbiorowego: Dodatek za pracę w niedziele i święta wynosi 75%, jeżeli w wyniku zlecenia wykonywana jest na bieżąco w tym samym miejscu pracy. Ustawa o czasie pracy przewiduje, że za pracę w niedziele i święta należy przyznać należytą rekompensatę w formie czasu wolnego lub dodatku do wynagrodzenia (§§11 ust.2 w związku z 6 ust.5 ArbZG).

Dalsze regulacje można zawrzeć w umowie o pracę.



#### 6) Jakie wynagrodzenie godzinowe mi przysługuje?

Zgodnie z płacowym układem zbiorowym dla branży sprzątania budynków (patrz pytanie 1), od 01.01.2016 w najniższej grupie zaszerogowania obowiązuje stawka godzinowa w wys. 8,70 EUR we wschodnich krajach związkowych (w tym Saksonia) i 9,80 EUR w zachodnich krajach związkowych.

Powszechna ustawowa płaca minimalna w Niemczech wynosi 8,50 EUR za godzinę.

#### 7) Oprócz sprzątania pokoi do mojej pracy należy uczestnictwo w naradach służbowych („meeting“), sprzątanie korytarzy, uzupełnianie wózka, przebieganie i czas oczekiwania, kiedy goście nie zwolnili pokoju. Czynności te nie są jednak uwzględniane jako czas pracy.

Wyżej wymienione czynności należą do pracy i muszą być uwzględniane przy rejestracji czasu pracy. Czas pracy rozpoczyna i kończy się w miejscu pracy.

Płace akordowe, na przykład obliczanie wynagrodzenia według liczby posprzątaných pokoi, są dopuszczalne tylko wtedy, gdy na końcu wynagrodzenie jest wyższe niż wyżej opisana płaca minimalna.

#### 8) Mój szef grozi mi wypowiedzeniem, kiedy jestem chora i przynoszę zwolnienie od mojego polskiego lekarza. Czy muszę chodzić do niemieckiego lekarza?

Obowiązuje swoboda wyboru lekarza. Możesz wybierać, do którego lekarza pójdziesz. Choroba nie jest powodem zwolnienia. Inaczej niż w Polsce, w Niemczech można otrzymać wypowiedzenie w trakcie choroby.

#### 9) W mojej umowie o pracę napisane jest, że muszę pracować również w niedziele. Zeszłego lata nie miałam jednak ani jednej wolnej niedzieli. Czy to jest w porządku?

Zgodnie z ustawą o czasie pracy, nawet jeżeli pracujesz w niedziele, to co najmniej 15 niedziel w roku musi pozostać wolnych (§11 ust.1 ArbZG).

#### 10) Mam umowę o pracę na czas określony, którą już wielokrotnie przedłużano. Czy mogę otrzymać umowę o pracę na czas nieokreślony?

Czasowe ograniczenia stosunku pracy są możliwe, jednak należy przestrzegać zapisów ustawowych. Należy rozróżniać, czy ograniczenie czasowe uzasadnione jest jednym z powodów wymienionych w ustawie, lub czy ograniczenie to pozbawione jest merytorycznego powodu. Umowa o pracę na czas określony bez merytorycznego powodu nie może trwać dłużej niż 2 lata. Poza tym obowiązuje zasada, że w obrębie tego okresu ograniczenie to może zostać przedłużone maksymalnie trzy razy.

Jeżeli zawarcie umowy o pracę na czas określony zostanie uznane za nieważne, to powoduje to, że powstaje stosunek pracy na czas nieokreślony.

#### Kontakt do związków zawodowych w Saksonii:

IG BAU Bezirksverband Dresden (budownictwo, rolnictwo, ochrona środowiska)  
Ritzenbergstr. 3, 01067 Dresden  
Telefon: +49 - (0)351 - 4929910  
E-Mail: [dresden@igbau.de](mailto:dresden@igbau.de)  
<https://www.igbau.de/>

DGB Region Saksonia  
Schützenplatz 14, 01067 Dresden  
Tel.: +49 - (0)351 86 33 144  
E-Mail: [sachsen@dgb.de](mailto:sachsen@dgb.de)  
[www.sachsen.dgb.de](http://www.sachsen.dgb.de)

NGG – Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Region Dresden-Chemnitz (przemysł spożywczy, używki i gastronomia)  
Schützenplatz 14, 01067 Dresden  
Telefon: +49 - (0)351 - 86 33 350  
E-mail: [region.dresden-chemnitz@ngg.net](mailto:region.dresden-chemnitz@ngg.net)

#### Punkt kontaktowy EURES-TriRegio:

Sebastian Klähn, IGR ELAN e.V., Schützenplatz 14, 01067 Dresden, Niemcy  
Tel.: +49 - (0)351 - 8633116  
Mail: [sebastian.klaehn@dgb.de](mailto:sebastian.klaehn@dgb.de)  
<http://www.eures-triregio.eu/punkt-kontaktowy.html>

#### Wykluczenie odpowiedzialności:

Powyższe informacje są natury ogólnej i służą orientacji. Autorzy nie przejmują odpowiedzialności za poprawność wszystkich danych, które nie mogą być podstawą roszczeń prawnych.



Niniejsza publikacja została dofinansowana ze środków Europejskiego programu na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych „EaSI” (2014-2020). Dalsze informacje znajdziesz pod adresem: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1081&langId=de>

Informacje zawarte w niniejszej publikacji niekoniecznie odzwierciedlają stanowisko Komisji Europejskiej.