

Otázky a odpovědi k zaměstnání na pozici pokojské/pokojského v Sasku

1) Pracuji jako pokojská v jednom hotelu v Drážďanech, přičemž jsem zaměstnaná u firmy poskytující služby v oblasti úklidu budov. Existuje kolektivní smlouva, která se vztahuje na můj pracovní poměr?

Na území Spolkové republiky Německo platí pro všechny podniky spadající do oblasti úklidu budov tzv. „Rámcová kolektivní smlouva pro osoby zaměstnané v oblasti úklidu budov“ a tzv. „Kolektivní smlouva o mzdových podmínkách osob zaměstnaných v oblasti úklidu budov“. Závaznost těchto dvou kolektivních smluv vyššího stupně spolková vláda rozšířila i na ostatní zaměstnavatele v oboru. Znamená to, že se uplatňují na všechny pracovní poměry v daném odvětví. Někteří zaměstnavatelé tvrdí, že činnost pokojských nespadá do oblasti úklidu budov a proto se na ni příslušná kolektivní smlouva nevztahuje. U soudu by však s touto argumentací nepochodili.

Něco jiného by platilo v případě pokojských zaměstnaných přímo v hotelu. Hotely se totiž nepovažují za podniky spadající do oblasti úklidu budov, takže shora uvedené kolektivní smlouvy se na ně nevztahují. I v hotelnictví existují kolektivní smlouvy, ale jejich závaznost nebyla rozšířena na všechny zaměstnavatele v oboru. Znamená to, že neplatí automaticky, nýbrž pouze v případě, pokud je daný zaměstnavatel členem příslušného svazu zaměstnavatelů a zaměstnanec členem příslušného odborového svazu, který kolektivní smlouvu uzavřel, anebo pokud je v pracovní smlouvě výslovně stanoveno, že se na daný pracovní poměr uplatní dotyčná kolektivní smlouva.

2) Jaký mám nárok na dovolenou?

Pokud se na Váš pracovní poměr vztahuje kolektivní smlouva pro oblast úklidu budov (viz otázku č. 1), činí nárok na dovolenou za kalendářní rok na základě pětidenního pracovního týdne v 1. roce trvání pracovního poměru u téhož zaměstnavatele 28 pracovních dní (bez sobot), ve 2. roce 29 a ve 3. roce 30 pracovních dní.

Podle spolkového zákona o dovolené (BUrlG) činí nárok na dovolenou nejméně 24 pracovních dní vč. sobot, tj. na základě šestidenního pracovního týdne.

V pracovní smlouvě se od těchto ustanovení lze odklonit ve prospěch zaměstnance.

3) Od ledna do března je méně hostů a proto není moc práce. Může mi šéf nařídit, že si musím vzít dovolenou?

Zaměstnavatel určuje dobu čerpání dovolené, přičemž přihlíží k přáním zaměstnance i provozním důvodům podniku (§ 7 spolkového zákona o dovolené (BUrlG) a § 3.1 Rámcové kolektivní smlouvy pro osoby zaměstnané v oblasti úklidu budov). Zaměstnavatel tudíž musí brát ohled také na přání zaměstnanců. Pokud by tedy znenadání nařídil, že si zaměstnanec musí vzít dovolenou, nesplnil by tím tuto povinnost.

Mimoto je důležité, co obsahuje pracovní smlouva a zdali ve firmě působí rada zaměstnanců. Při určení rozvrhu čerpání dovolené má totiž rada zaměstnanců právo na spolurozhodování (§ 87 odst. 1 č. 5 zákona o organizaci pracovních vztahů v podnicích (BetrVG)).

4) Šéf mi řekl, že zrovna není práce a proto mám zůstat doma a zítra se ještě jednou zeptat, jak to vypadá. Opakovalo se to dva týdny, aniž bych šla pracovat. Může mi zaměstnavatel krátiť mzdu s odůvodněním, že jsem odpracovala méně hodin, než je uvedeno v pracovní smlouvě?

Ne. Povinností zaměstnavatele je zaměstnávat zaměstnance tak, jak bylo sjednáno v pracovní smlouvě. I když zaměstnanci nemůže přidělit žádnou práci, musí mu přesto platit plnou výši mzdy.

Ovšem povinností zaměstnance je dát zaměstnavateli k dispozici svou pracovní sílu. Tuto povinnost si splní tím, že se dostaví do práce. Pokud zaměstnavatel předem prohlásil, že zaměstnanci nechce přidělit žádnou práci a že se nemusí dostavit do práce, je postačující, když mu zaměstnanec nabídne svou pracovní sílu ústně nebo písemně. Není tudíž nutné, aby se do práce dostavil osobně.

Je však třeba mít na zřeteli, že v případě pochybností nese důkazní břemeno zaměstnanec, takže musí prokázat nejen to, že jeho zaměstnavatel prohlásil, že se nemusí dostavit do práce, ale i to, že zaměstnavateli dal k dispozici svou pracovní sílu.

5) Mám nárok na příplatky za práci v neděli a ve svátek?

Vztahuje-li se na pracovní poměr kolektivní smlouva pro oblast úklidu budov (viz otázku č. 1), platí pravidla pro práci přesčas, v noci, v neděli a ve svátek podle § 3.7 Rámcové kolektivní smlouvy, tj. výše příplatku za práci v neděli a ve svátek činí 75 %, pokud je práce z důvodu dané zakázky běžně vykonávána na stejném pracovišti. Zákon o pracovní době (ArbZG) stanovuje, že za práci v neděli a ve svátek přísluší zaměstnanci adekvátní náhrada v podobě náhradního volna nebo příplatku ke mzdě (§ 11 odst. 2 ve spojení s § 6 odst. 5 ArbZG).

Další náležitosti mohou být upraveny v pracovní smlouvě.

6) Jaká hodinová mzda mi přísluší?

Podle kolektivní smlouvy o mzdových podmínkách osob zaměstnaných v oblasti úklidu budov (viz otázku č. 1) platí od 1. 1. 2016 v nejnižší mzdové třídě hodinová mzda ve výši 8,70 EUR na území východních spolkových zemí (tj. včetně Saska), resp. 9,80 EUR v západních spolkových zemích.

Výše všeobecné zákonné minimální mzdy v SRN činí 8,50 EUR za hodinu.

7) Kromě úklidu pokojů patří do mé náplně práce také účast na pracovních poradách (tzv. „meeting“), úklid chodeb, doplnění vozíku, převlečení do pracovního oblečení a čekání, pokud hosté ještě neopustili pokoj. Tyto činnosti se však nezohledňují jako pracovní doba.

Výše uvedené činnosti patří do náplně práce a musí být zohledněny při evidenci pracovní doby. Pracovní doba začíná a končí na pracovišti.

Úkolová mzda, například výpočet mzdy dle počtu uklizených pokojů, je přípustná pouze v případě, pokud je konečná výše mzdy vyšší než shora uvedená minimální mzda.

8) Šéf mi hrozí výpovědí pro případ, když onemocním a nechám si vystavit rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti od svého českého lékaře. Opravdu musím jít k německému lékaři?

Platí svobodná volba lékaře. Můžete si vybrat, kterého lékaře navštívíte. Nemoc není výpovědním důvodem. Na rozdíl od ČR lze v Německu dát zaměstnanci výpověď i během dočasné pracovní neschopnosti.

9) V pracovní smlouvě mám uvedeno, že musím pracovat i o nedělích. Loni v létě jsem však neměla ani jednu volnou neděli. Je to v pořádku?

Dle zákona o pracovní době (ArbZG) musí mít zaměstnanec i v případě, že je povinen pracovat v neděli, nejméně 15 volných nedělí ročně (§ 11 odst. 1 ArbZG).

10) Mám pracovní smlouvu na dobu určitou, která byla již několikrát prodloužena. Mohu dostat pracovní smlouvu na dobu neurčitou?

Pracovní poměr je možné sjednat na dobu určitou, přičemž však musí být dodrženy zákonné předpisy. Je třeba rozlišovat, zdali je sjednání pracovního poměru na dobu určitou odůvodněno jedním z věcných důvodů uvedených v zákoně, anebo nikoliv. Doba trvání pracovního poměru sjednaného na dobu určitou bez věcného důvodu nesmí přesáhnout 2 roky. Mimo to platí, že pracovní poměr může být v této době prodloužen nanejvýš třikrát.

Neplatné sjednání pracovního poměru na dobu určitou má za následek vznik pracovního poměru na dobu neurčitou.

Kontakty na odborové svazy v Sasku:

Odborový svaz stavebnictví, zemědělství a životního prostředí (IG BAU)

IG BAU Bezirksverband Dresden
Ritzenbergstr. 3, 01067 Dresden, Deutschland
Tel.: +49 (0) 351 4929910
E-mail: dresden@igbau.de
<https://www.igbau.de/>

Odborový svaz potravinářství a gastronomie (NGG)

NGG – Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Region
Dresden-Chemnitz
Schützenplatz 14, 01067 Dresden, Deutschland
Tel.: +49 (0) 351 8633350
E-mail: region.dresden-chemnitz@ngg.net

Německá konfederace odborových svazů (DGB), obvod Sasko

DGB Bezirk Sachsen
Schützenplatz 14, 01067 Dresden, Deutschland
Tel.: +49 (0) 351 8633144
E-mail: sachsen@dgb.de
www.sachsen.dgb.de

Kontaktní bod partnerství EURES-TriRegio:

Sebastian Klähn, IGR ELAN e.V.
Schützenplatz 14, 01067 Dresden, Deutschland
Tel.: +49 (0) 351 8633116
E-mail: sebastian.klaehn@dgb.de
<http://www.eures-triregio.eu/kontaktmi-misto.html>

Prohlášení o vyloučení odpovědnosti:

Poskytnuté informace jsou obecné povahy a slouží k orientaci. Není možné převzít odpovědnost za správnost všech obsažených údajů, ani z nich odvodit jakékoliv právní nároky.



Tato publikace vznikla s finanční podporou z prostředků Programu EU pro zaměstnanost a sociální inovace („EaSI“) 2014-2020. Více informací naleznete na adrese: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1081&langId=cs>.

Informace obsažené v této publikaci nemusí nutně odrážet názor či postoj Evropské komise.