

**Porady: Wynagrodzenie za pracę w niedzielę i święta oraz w porze nocnej**

# Tak to wygląda w Niemczech

**W wielu firmach usługowych – jak np. klubach fitness czy restauracjach – praca w niedzielę i święta nie jest niczym wyjątkowym. Bez osób zatrudnionych na nocną zmianę nie byłoby też na przykład świeżych bułek na śniadanie. Praca w nietypowych porach objęta jest jednak w Niemczech szczególnymi uregulowaniami.**

Otóż możliwość zatrudniania pracowników w niedzielę i święta oraz w porze nocnej regulowana jest szczegółowo przez niemiecką ustawę o czasie pracy (Arbeitszeitgesetz), która określa, czy i jakie prace są wówczas dozwolone. Zgodnie z jej zapisami praca w niedzielę i święta zasadniczo nie jest dopuszczalna. Zakaz zatrudniania obejmuje całą dobę. Za pracę w niedzielę lub dzień świąteczny pracownikowi należy udzielić wolnego dnia w innym terminie. Poza tym pracodawca nie może zlecać pracy w niedzielę, jeśli w umowie o pracę widnieje wyraźny zapis, że będzie ona wykonywana wyłącznie od poniedziałku do piątku.

## Wyjątki

Jak zawsze istnieje szereg wyjątków od ogólnego uregulowania:

- W przypadku regularnej pracy zmianowej początek lub koniec tzw. niedzielnej i świątecznej ciszy (Sonn- und Feiertagsruhe) może zostać przesunięty o maksymalnie 6 godzin do przodu lub do tyłu. Mimo to zakład musi mieć zagwarantowaną 24-godzinną przerwę w pracy.

- Jeśli chodzi o kierowców, dozwolone jest przesunięcie niedzielnej ciszy o 2 godziny do przodu. Rozwiązanie to jest często stosowane przez firmy spedycyjne, w których kierowcy rozpoczynają pracę w niedzielę o godzinie 22.00. Ich niedzielny odpoczynek zaczyna się wówczas już o godzinie 22.00 w sobotę.

- W niedzielę i święta dozwolone jest także wykonywanie pewnych prac, których nie da się zrealizować wyłącznie w dni robocze. Dotyczy to głównie szpitali, hoteli i restauracji, firm z branży sportowo-rozrywkowej oraz ochroniarskiej, jak również udziału w różnego rodzaju targach.

- Osoby zatrudnione w piekarniach mogą pracować w niedzielę lub dzień świąteczny przez maksymalnie 3 godziny.

- W nagłym wypadku – gdy np. zakładowi grozi zalanie przez powódź – mogą



## Możliwość zatrudniania pracowników w niedzielę i święta oraz w porze nocnej regulowana jest szczegółowo przez niemiecką ustawę o czasie pracy.

być prowadzone niezbędne prace i czynności ratunkowe.

- W pewnych sytuacjach organ nadzorczy (Urząd Nadzoru nad Prowadzeniem Działalności Gospodarczej – Gewerbeaufsichtsamt lub Urząd Ochrony Pracy – Amt für Arbeitsschutz) może zezwolić na dodatkowe wyjątki. Jest to możliwe, jeśli np. zamknięcie firmy w niedzielę i święta byłoby równoznaczne z redukcją etatów.

Jeżeli jako pracodawca nie masz pewności, czy zaplanowana na niedzielę praca jest dopuszczalna, warto wcześniej skonsultować się z właściwą instytucją nadzorczą.

## Wolne za pracę w niedzielę i święta

Każdemu pracownikowi przysługuje prawo do co najmniej 15 wolnych niedziel w roku. W niektórych branżach, jak np. szpitale czy restauracje, ich liczba może zostać zmniejszona. Za pracę w niedzielę lub święto pracownik musi otrzymać inny wolny dzień. W przypadku pracy w niedzielę wolne musi zostać udzielone w dniu roboczym w ciągu 2 kolejnych tygodni. Jeśli praca wykonywana jest w dzień świąteczny przypadający w ciągu tygodnia, wystarczy udzielenie dnia wolnego w ciągu najbliższych 8 tygodni. Za pracę w niedzielę lub święto pracownikowi w ramach „wyrównania” przysługuje wyłącznie wolny dzień, za który nie otrzymuje on jednak wynagrodzenia. Ustawa o czasie pracy – w przeciwieństwie do wielu zbiorowych układów pracy – nie przewiduje dodatków do bazowego wynagrodzenia za pracę w niedzielę i święta.

## Postanowienia zbiorowych układów pracy

Wiele układów zbiorowych pracy zawiera własne uregulowania odnoszące się do pracy w niedzielę i święta oraz w porze nocnej. Jeśli obowiązujący w twoim przedsiębiorstwie układ zbiorowy

zakłada wypłatę dodatku za pracę w święta, chodzi tu wyłącznie o święta państwowe. Nie należą do nich np. Poniedziałek Wielkanocny czy niedziela Zesłania Ducha Świętego, dlatego za pracę w tych dniach nie będzie przysługiwał dodatek do płacy bazowej. Wyjątkiem jest Brandenburgia, w której Poniedziałek Wielkanocny jest uznawany za święto państwowe.

## Praca w porze nocnej

Zgodnie z definicją ustawową pracownik świadczy pracę w porze nocnej, jeśli pracuje on pomiędzy godziną 23 a 6 rano przez więcej niż 2 godziny. Jeżeli zatem praca trwa tylko do północy lub rozpoczyna się o 4 rano, nie można jej uznać za wykonywaną w porze nocnej. W przypadku piekarni i cukierni pora nocna obejmuje godziny od 22 do 5 rano. Praca w nocy, tak samo, jak w czasie dnia, powinna trwać maksymalnie 8 godzin, jej czas może być jednak wydłużony do maksymalnie 10 godzin. Krótszy jest jednak okres, w którym należy udzielić pracownikowi wolnego za „nadpracowane” godziny. Pracodawca powinien dokonać tego w ciągu miesiąca kalendarzowego (lub 4 tygodni), tak aby

przeciętny czas pracy danej osoby wyniósł w tym okresie 8 godzin dziennie.

## Jakie prawa przysługują „nocnym pracownikom”?

„Nocni pracownicy” to osoby, które pracują w systemie zmianowym także na nocną zmianę lub też świadczą pracę w nocy przez co najmniej 48 dni w danym roku kalendarzowym. Na życzenie pracownika pracodawca jest zobowiązany do przesunięcia go na stanowisko niewymagające pracy w nocy, jeśli:

- dalsza praca nocna szkodziłaby zdrowiu pracownika;
- wychowuje on dziecko w wieku poniżej 12 lat lub opiekuje się ciężko chorym lub niepełnosprawnym krewnym, a w domu nie ma w tym czasie innej osoby, która mogłaby się nim zająć.

Tzw. pracownikowi nocnemu przysługuje prawo do badań przez lekarza medycyny pracy – zarówno wstępnych, jak i okresowych, wykonywanych w określonych odstępach czasu.

## Dzień wolny lub dodatek do wynagrodzenia za pracę w nocy

Jako pracodawca jesteś zobowiązany do udzielenia pracownikowi odpowiedniej liczby płatnych wolnych dni lub wypłacenia mu stosownego dodatku za pracę w porze nocnej. W przypadku takich stanowisk jak dostawca pieczywa czy konduktor sądy uznają za „stosowny” dodatek w wysokości 25% bazowej stawki. Dodatek niższy niż 25% może być odpowiedni jedynie w sytuacji, gdy nocna zmiana opiera się przede wszystkim na gotowości do pracy. W razie zakończenia stosunku pracy jedyną opcją pozostaje wypłacenie dodatku. Dodatki za pracę w niedzielę i święta oraz w porze nocnej są w pewnych przypadkach zwolnione z podatku od wynagrodzenia oraz ze składek na ubezpieczenia społeczne.

Zwolnieniu podlegają następujące dodatki, odnoszące się do bazowej stawki godzinowej:

- 25% za pracę w nocy (w szczególnych porach w wysokości 40%);
- 50% za pracę w niedzielę (szczególne zasady w przypadku stawek godzinowych przekraczających 25 euro);
- 125% za pracę w święta państwowe;
- 150% za pracę w Boże Narodzenie.

*Rubryka jest tworzona przez Krzysztofa Świerca oraz firmę Smuda Consulting.*

*Zachęcamy również do odwiedzenia strony [www.intertax24.com](http://www.intertax24.com) oraz [www.smuda-consulting.com](http://www.smuda-consulting.com).*

**Politik/Wirtschaft: Vertreter des Oppelner Landratsamtes besuchen Peine**

# Neue Schwerpunkte der Kooperation – ein Muss

**Vorige Woche besuchten Vertreter des Kreises Oppeln den Kreis Peine (Niedersachsen), mit dem es bereits seit gut 15 Jahren eine Zusammenarbeit gibt. Der effektivste Ausdruck dieser Partnerschaft waren die in den vergangenen Jahren abgeschlossenen Vereinbarungen zwischen den Gemeinden Falkenberg/Vechelde, Tillowitz/Wenderburg und Dambrau/Lengede, die jeweils in den Verwaltungsgrenzen der Kreise Oppeln und Peine liegen.**

„Das Ziel unseres Besuchs war es, neue Schwerpunkte der Zusammenarbeit zu setzen. Die Welt verändert sich nun mal und mit ihr auch die Menschen, daher können Partnerschaften nicht nur auf dem Austausch von Jugendlichen und kommunalpolitischen Erfahrungen basieren. Außerdem sind wir inzwischen wirtschaftlich und administrativ stark



Beim Treffen in Peine kamen viele für beide Landkreise wichtige Themen zur Sprache

Foto: Mirosław Kazim

genug, um ein gleichberechtigter Partner zu werden, den man sogar nach dem Rat und nach Lösungen für verschiedene Probleme fragt“, unterstreicht der Oppelner Landrat Henryk Lakwa.

## Deutsche beeindruckt

Krzysztof Wysdak vom Vorstand des Oppelner Landratsamtes ergänzt: „Ein

zentrales Thema in Peine war das Krisenmanagement und der Umgang mit biologischen Gefahren, unter anderem mit der ASF-Krankheit (afrikanische Schweinepest), sowie die Behebung der Folgen von Naturkatastrophen.“ Das Thema Gefahren und ihre Bekämpfung ist nun sehr wichtig, denn im Kreis Peine wird eine erhebliche Anzahl von

## Krzysztof Wysdak: „Ein zentrales Thema in Peine war das Krisenmanagement und der Umgang mit biologischen Gefahren.“

Schweinen und Geflügel gezüchtet. Ein weiteres Thema des Treffens war die Zusammenarbeit von Schulen. In diesem Bereich bringt der Kreis Oppeln beträchtliche Erfahrungen mit. Zudem wurde die Umsetzung von Pflegeaufgaben für ältere Menschen vergleichsweise erörtert. „Beim Besuch in Peine kam auch die Unterstützung älterer Menschen und ihrer Pfleger im jeweiligen Familienhaus sehr stark zur Sprache. Hierbei zeigte sich die deutsche Seite sehr beeindruckt von der modernen Ausstattung und dem breiten Spektrum an Aktivitäten, die den Heiminsassen

im der Proskauer Tagesstätte angeboten werden“, berichtet Krzysztof Wysdak.

## Diskussionspunkt Hilfestellung

Iwona Rejnhardt, Leiterin des Kreiszentrum für Familienhilfe, stellte ihrerseits das sich im Kreis Oppeln entwickelnde Pflegemodell an Tagesstätten sowie deren Funktionsweise vor. Die Vertreter des Kreises Oppeln – Landrat Henryk Lakwa, Vizelandrätin Leonarda Płoszaj, Kreisratsvorsitzender Stefan Warzecha, Leiterin des Kreiszentrum für Familienhilfe Iwona Rejnhardt sowie die Vorstandsmitglieder Sybilla Stelmach und Krzysztof Wysdak – trafen sich darüber hinaus mit Vertretern einer Organisation, die sich im Kreis Peine mit der Tourismus- und Wirtschaftsförderung sowie der Betreuung von Partnerschaften befasst. Hinzu kam die Besichtigung einer Betriebsstätte des VW-Konzerns und einer Fabrik der berühmten Firma Pelikan, die in Peine luxuriöse Schreibwaren herstellt.

*Krzysztof Świerc*