

RODNA GRUDA

INFORMATIVNI PRIROČNIK ZA JUGOSLOVANE ZAPOSLENE V TUJINI

IZDAJA SLOVENSKA IZSELJENSKA MATICA
LJUBLJANA, CANKARJEVA 1/II

VSEBINA :

DELOVNA ZAKONODAJA

V ZVEZNI REPUBLIKI NEMČIJI

13

MAREC 1967

DELOVNA ZAKONODAJA V ZVEZNI REPUBLIKI NEMČIJI

Zaposlitev in pravice iz delovnega razmerja

Vsa vprašanja, ki izhajajo iz delovnega razmerja med tujim delavcem (Ausländischer Arbeitnehmer) in delodajalcem (Arbeitgeber), so urejena in se rešujejo po zakonih Zvezne republike Nemčije.

Tuji delavci, ki se zaposlujejo v tej deželi na podlagi sporazumov o zaposlovanju, sklenjenimi med Zvezo republiko Nemčijo in drugimi državami, so glede pravic in obveznosti, ki izhajajo iz delovnega razmerja, popolnoma izenačeni z domačimi, tj. nemškimi delavci. Ta enakost v obravnavanju velja tudi za Jugoslovane, ki se zaposlujejo na podlagi pogodb, sklenjenimi med nemškimi delodajalci in našimi zavodi za zaposlovanje, oziroma na podlagi posamičnih delovnih pogojev.

V primeru, če pride medtem ko traja delovno razmerje, do spremembe pogodbenih delovnih pogojev, npr. zaradi višine mezde, oziroma sprememb, ki izhajajo iz zakonskih predpisov, ali na novo sklenjenih tarifnih pogodb — ima inozemski delavec prav tako, kakor nemški delavec pravico in možnost koristiti te najugodnejše pogoje.

Te pravice iz delovnega razmerja so enake za vse delavce, ko gre za zaslužek, varstvo pri delu, delovni čas, počitek in dopust, zdravstveno, pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zavarovanje za primer brezposelnosti itd. Vseh teh in drugih pravic je inozemski delavec deležen pod enakimi pogoji kakor domači.

Delovni spori

Spore s področja delovnih razmerij in socialne zakonodaje med inozemskimi delavci in delodajalci obravnavajo sodišča ZR Nemčije. Tudi pred temi sodišči so tujci glede pravic in dolžnosti izenačeni z domačimi.

Za delovne spore obstajajo posebna delovna sodišča (Arbeitsgericht), medtem ko so za vse spore s področja socialnega zavarovanja (zdravstveno, pokojninsko, invalidsko) pristojna socialna sodišča (Sozialgericht). Pred temi sodišči morejo tuji delavci tožiti in biti toženi, prav tako kot nemški delavci.

Svoje interese more pred sodiščem delavec zastopati sam, lahko pa tudi vodi pravdo po pooblaščenem pravnem zastopniku (odvetniku). Delavcem, ki so člani nekega nemškega sindikata, prekrbi krajevna sindikalna organizacija pravnega zastopnika (od-

vetnika), seveda, če delavec, ki se pravda, to zahteva. Takšne pravne storitve sindikat ne zaračunava svojim rednim članom.

Posebej je treba poudariti, da more stranko pred sodiščem zastopati, če je vrednost spora večja od 300 nemških mark, samo šolan pravnik, tj. odvetnik.

Delavec, ki ne zna dovolj nemškega jezika, ima pravico zahtevati od sodišča tolmača.

1. Razmerje med delavcem in delodajalcem

a) Pomen kolektivnih oziroma tarifnih pogodb

V Zvezni republiki Nemčiji je uveljavljeno načelo, da posamične (individualne) delovne pogodbe sklepajo na temelju doseženih in določenih okvirnih, ali kot temu pravijo v Nemčiji — kolektivnih ali tarifnih pogodb. Takšna praksa je na sploh sprejeta. Nastala je kot rezultat vpliva delavskega gibanja v Nemčiji izraženega v delovanju sindikata, da bi zagotovil najugodnejši položaj delavca nasproti delodajalcu. Zaradi tega se sklepajo med sindikatom na eni strani in združevanjem delodajalcev ali zbornic na drugi strani, tako imenovane kolektivne ali tarifne pogodbe. Na primer: med sindikatom gradbenih delavcev in predstavniki združenja delodajalcev vseh panog gradbeništva se sklene sporazum o tem, kakšni morajo biti minimalni pogoji dela v gradbeništvu, varstvo pri delu, najnižja meza, terenski dodatki, stanovanje itd.

V teh pogodbah se torej predvidevajo in določajo splošni delovni pogoji, na podlagi njih pa potem sklepajo delodajalci z delavci posamične delovne pogodbe.

Kolektivne pogodbe te vrste sklepajo v vseh panogah in dejavnostih: rudarstvo, storitvene dejavnosti, promet, kmetijstvo itd.

Ko govorimo o tarifnih pogodbah, je treba tudi vedeti, da veljajo njene določbe formalno samo za tiste delavce, ki se včlanijo v nemške sindikate. Vendar je, kot smo že prej omenili, nasploh sprejeta praksa, da se posamične delovne pogodbe sklepajo na podlagi kolektivnih pogodb tudi tedaj, ko gre za tuje delavce, ki niso člani nemškega sindikata. Takšna praksa prihaja do izraza zlasti pri firmah oziroma delodajalcih, ki zaposlujejo večje število delavcev, kjer so tudi sindikalne organizacije močnejše in aktivnejše.

Članstvo v nemških sindikalnih organizacijah se torej v praksi ne jemlje kot izrecen pogoj, da se posamične delovne pogodbe sklepajo v skladu s pogoji, urejenimi v tarifnih pogodbah.

Velja pravilo, da se tarifni pogoji, oziroma njene določbe uporabljajo za vse delavce v vseh podjetjih in obratih, ne oziraje se na to, če je delavec Nемеc ali tujec. To pa seveda ne pomeni, da za inozemskega delavca ne bi bilo potrebno, da bi bil član nemške sindikalne organizacije. Nasprotno, prav to dejstvo in še vrsta drugih prednosti, ki jih nudi članstvo v nemških sindikatih, govori v prid potrebe, da tudi tuji delavci čimprej pristopijo k sindikalnim organizacijam, kjer delajo.

b) Sklepanje delovne pogodbe med delavcem in delodajalcem

Ustaljeno je pravilo, da se zlasti med tujim delavcem in nemškim delodajalcem **obvezno** sklene posamična (individualna) delovna pogodba.

Ta pogodba mora biti sklenjena preden delavec nastopi delo in to v nemščini, kakor tudi v jeziku delavca.

Posamična delovna pogodba določa višino zaslužka, pogoje dela, delovni čas, dnevni oddih in dopust, čas trajanja zaposlitve, način prenehanja delovnega razmerja, pogosto pa tudi pogoje stanovanja, hrane itn.

Z drugimi besedami, pogodba zajema in določa obveznosti in pravice delavca za čas trajanja zaposlitve, z ene strani in obveznosti in pravice delodajalca, s katerim delavec pogodbo sklene, z druge strani.

Posamične delovne pogodbe vsebujejo brez kakršnihkoli omejitev v glavnem vse pogoje, pravice in obveznosti, ki so določene s kolektivno oziroma tarifno pogodbo. Določbe o pravicah in obveznostih o posameznih pogodbah morejo biti samo ugodnejše za delavce, od tistih, ki so določene v tarifnih pogodbah, nikakor pa slabše.

Določbe o zaslužku so v tarifnih pogodbah včasih zastarele, kar velja posebno za nekatere poklice, zaradi česar je potrebno ob sklepanju pogodb posvetiti tem stvarim večjo pozornost.

Pogodba o delu začne veljati z dnem, ko jo podpišeta obe prizadeti stranki — delavec in delodajalec. V tem primeru je

delodajalec dolžan zagotoviti delavcu dogovorjeno delovno mesto. Na to obvezujejo delodajalca v ZR Nemčiji tudi veljavni predpisi nemškega delovnega prava.

Če pride v času trajanja delovnega razmerja do sprememb temeljnih pogojev dela, ki so bili določeni v pogodbi, kar se utegne zgoditi, tedaj je potrebno, da delodajalec in delavec sporazumno sestavita novo pogodbo in tako na novo uredita medsebojno razmerje, to je pravice in obveznosti.

Jugoslovani, ki se nameravajo zaposliti v Zvezni republiki Nemčiji, ravnajo najpraviše, če se pred odhodom obrnejo na naše zavode za zaposlovanje. Tu bodo poučeni o vsem potrebnem, kar bodo želeli vedeti; deležni pa bodo tudi strokovne pomoči posredovanja za morebitno zaposlitev. V tem primeru je lahko delavec prepričan, da bodo strokovne službe pri zavodih najbolje izpolnile potrebne pogoje in najpopolneje zagotovile interese naših delavcev pri nemških podjetjih.

Zaradi zagotovitve položaja in pravic naših delavcev sklepajo naši zavodi z delodajalci posebne vrste tako imenovanih splošnih pogodb, s katerimi se določajo temeljni — minimalni življenjski in delovni pogoji. Na ta način zagotavljajo zavodi potrebne pravne temelje za primer morebitnih korakov zavoda pri nemškem delodajalcu, če bi ta v praksi ne izpolnjeval podpisane pogodbe, kajti delodajalec se s splošno pogodbo obvezuje na nek način tako našemu zavodu, kakor tudi delavcu. Vse to pa jamči izpolnjevanje določenih obveznosti, kot so na primer povračilo potnih stroškov pri odhodu in vrnitvi z dela, spoštovanje roka, na katerega se pogodba sklene, delovno mesto, delovni čas, zasluzek, različni dodatki za težko ali terensko delo, stanovanje in podobno.

Tisti delavci, ki ne gredo s pomočjo posredovanja zavoda, marveč po zasebni poti, nimajo jamstev, da bi dosegli takšne pogoje.

c) Kaj ureja posamična (individualna) delovna pogodba?

V delovno pogodbo je treba zapisati vse podrobnosti, ki so pomembne za urejevanje delovnega razmerja. Samo tako mora biti delavec prepričan, da ne bo imel težav, ali če do njih pride, da bo deležen varstva. Na ta način se delavec zavaruje pred vsemi morebitnimi nesoglasji z delodajalcem. Zaradi tega je zelo pomembno, da se v posamične pogodbe med našimi delavci in nemškimi delodajalci vse podrobnosti vnesejo in zapišejo razumljivo in nedvoumno.

Stroški potovanja morajo biti jasno določeni; to pomeni, da prevzema delodajalec stroške potovanja delavca od kraja stalnega prebivališča v Jugoslaviji, do kraja zaposlitve v Nemčiji in nazaj. Znesek prevoznih stroškov (navadno se vzamejo stroški potovanja z vlakom drugega razreda) mora biti točno naveden. Poleg tega je treba v pogodbi določiti znesek, ki ga daje delodajalec delavcu za hrano v času potovanja in kritje drugih manjših stroškov, ko potuje iz Jugoslavije do delovnega mesta v Nemčiji.

Plača je bistvena sestavina pogodbe. Zaradi tega mora biti to vprašanje med delodajalcem in delavcem podrobno urejeno. Višino zasluzka oziroma plače je potrebno določiti posebej za čas poskusnega dela in posebej za čas po preteku poskusnega dela.

Plača se lahko pogodbeno odloči bodisi po času, bodisi na akord. Plača oziroma zasluzek pa je odvisen tudi od drugih okoliščin: od pogojev dela, v kakršnih se delo opravlja; od tega, če se opravlja delo v izmenah v nedeljo (ali v soboto, ko je prav tako dela prost dan); od tega, če je treba v nedeljo delati nadurno; od kakovosti in količine opravljenega dela itn. Za višino plače je tudi pomembno, kje se delo opravlja — v prostorih obrata ali na terenu, pod zemljo ali pod normalnimi pogoji dela, ob stroju, na tekočem traku ali zahteva večje telesne napore in podobno.

V pogodbi je treba neizogibno predvideti način obračunavanja zasluzka, časovna obdobja izplačevanja delnih in končnih izplačil, izplačevanje raznih drugih dodatkov in premij, ki obstojijo v sistemu nagrajevanja delavcev pri mnogih nemških podjetjih in podobno. Zlasti je pomembno, da daje pogodba dovolj jamstva delavčevi pravici, da bo delodajalec spoštoval pogodbene obveznosti, kakor tudi zakonske predpise in tudi določbe kolektivnih pogodb, ki določajo okvire in možnosti zvišanja plač vsem delavcem ali samo delavcem posameznih poklicev, dokler traja delovna pogodba z njimi.

Delovni čas je obvezna določba delovne pogodbe, ki mora biti natančno glede trajanja rednega delovnega časa, dalje glede dela, ki se šteje kot nadurno, kakor tudi dela v času tedenskega počitka, letnega dopusta oziroma ob praznikih.

Od tega je, razumljivo, odvisna tudi plača delavca, a z natančnimi pogodbenimi določbami o delovnem času se vnaprej preprečijo težave, ki bi utegnile sicer povzročati spore med delavcem in delodajalcem.

S tem v zvezi je pomembno, da se v pogodbi določi tudi čas dnevnega oddiha v času rednega delovnega dne.

Čas trajanja zaposlitve se pri nemških podjetjih navadno določa za tuje pogodbeno na 12 mesecev, če gre za delavce, ki jih delodajalec zaposli na delih sezonskega značaja. V takih primerih je zaposlitev krajša od 12 mesecev (v kmetijstvu, gradbeništvo ipd.).

V zadnjem času pa se je v praksi pokazalo, zlasti kadar delavec ne gre na delo s posredovanjem našega zavoda za zaposlovanje, da sklepajo nemška podjetja z našimi delavci delovne pogodbe na dve leti.

Kot je že v uvodu povedano, je čas trajanja zaposlitve vezan na dovoljenje za bivanje v ZR Nemčiji. To dovoljenje izdajo namreč uradi za tuje na toliko časa, kolikor velja, oziroma za kolikor časa je sklenjena delovna pogodba. To pomeni, da delavec, ki po svoji volji zapusti delo, za katerega se je obvezal s pogodbo in to ne da bi imel za to upravičene razloge, po navadi izgubi tudi pravico bivanja v ZR Nemčiji in se mora vrniti v svojo deželo. Z odvzemanjem dovoljenja za delo izgubi inozemski delavec torej tudi dovoljenje za bivanje.

Prenehanje delovnega razmerja je možno na tri načine: s potekom pogodbe, z odpovedjo ali odpustom in po sporazumu.

Pri delovnih pogodbah, sklenjenih na določen čas, ni potrebno, da bi dajal delodajalec delavcem predhodno odpoved. Toda, če delodajalec zadrži delavca naprej na delu, tedaj se delovno razmerje podaljša oziroma spremeni v delovno razmerje za nedoločen čas. V tem primeru stori delodajalec tudi potrebne korake pri oblasteh, to je preskrbi dovoljenje za delo in bivanje.

Delodajalec lahko odpove zaposlitev delavcu pred potekom časa, ki je določen s pogodbo, če ugotovi, da delavec ni sposoben za opravljanje del, na katerih dela; če je nediscipliniran (zamuja, ne prihaja redno na delo ipd.); če je zaradi storjenih prekrškov kaznovan itd.

Kadar je sklenjena delovna pogodba na nedoločen čas, lahko delovno razmerje odpove ena ali druga pogodbeni stranka, tj. delodajalec ali delavec. V tem primeru sta obe stranki dolžni spoštovati odpovedne roke, ki so navadno od 14 do 30 dni.

V primerih sporazumnega prenehanja delovnega razmerja je razumljivo, da morata obe stranki o tem doseči soglasje.

Druge določbe, ki so sestavina delovne pogodbe, prav tako niso manj pomembne. Tu gre za potrebo preciziranja bruto in neto zasluzka, najemnine za stanovanje, cene hrane, včasih tudi cene prevoza od stanovanja do delovnega mesta (v primerih, ko je naselje oddaljeno od tovarne), pogojev stanovanja (zidana stavba, baraka, skupne sobe), preskrba z varnostnimi pripomočki, delovno obleko itn.

2. Delovni čas

Redni delovni čas traja v nemških podjetjih in tudi nasploh, osem ur in praviloma ne sme biti prekoračen, razen v izjemnih primerih.

Delovni teden traja pet dni. Ta sistem je vpeljan v vseh panogah gospodarstva in v ustanovah. Zaradi tega lahko dnevni delovni čas traja več kot osem ur.

Med rednim delovnim časom, ki traja neprekinjeno več kot šest ur, gre delavcu pravica do polurnega oddiha ali pa dva oddiha po 15 minut.

Nadurno delo se more vpeljati le v izjemnih primerih. Takšne možnosti so predvidene v ustreznih zakonskih predpisih. Tako more, na primer, delodajalec podaljšati delovni čas za dve uri dnevno, zaradi popravil in snaženja delovnih sredstev in prostorov.

Podaljšanje delovnega časa je tu in tam pogojeno s samim značajem dela, kakršen je primer v gostinstvu in nekaterih drugih storitvenih dejavnostih. Prav tako more biti delovni čas podaljšan zaradi nadomestila izgubljenega delovnega časa po prazniku, zaradi kolektivnega odhoda na dopust in podobno.

Poleg tega lahko urad za obratno varstvo o nekaterih izrednih situacijah podaljša delovni čas tudi za več kot 2 uri dnevno, vendar obstajajo tudi v teh primerih določene omejitve. Bistveno pri tem je, da mora delodajalec omogočiti delavcu najmanj 11 ur prostega

časa za počitek dnevno. V prometu in gostinstvu je lahko čas dnevnega počitka skrajšan na 10 ur.

Vendar se vse to, kar je več kot osemurni delovni čas, šteje kot nadurno delo in se posebej nagraduje.

Za ženo, delavko, so predvideni posebni pogoji. Zaposleni ženi gre oddih v delovnem času: po štirih in pol urah dela — 20 minut; po šestih urah — 30 minut; po osmih urah 45 minut; in končno po 9 urah, kar je le izjemoma — polna ura oddiha.

Redni delovni čas se ženi, delavki, lahko podaljša največ za eno uro.

Določenih ugodnosti so pri delu deležne nosečnice, matere majhnih otrok in mladoletniki.

Delavec, ki ni dopolnil 18 let starosti, ne sme biti na delu več kot osem ur dnevno. Če se pa vendarle zgodi, da se ta čas izjemoma podaljša, je to dovoljeno le za eno uro dnevno, ali skupno tri ure tedensko. Mladoletni delavci imajo tudi pravico do daljšega oddiha v delovnem času in to od 30 minut do ene ure, kar je odvisno od dolžine delovnega časa.

Nagrada za nadurno delo je sestavni del zaslужka.

Določbe o tem so vsebovane v zakonskih in tarifnih predpisih.

Višina plačila za nadurno delo je odvisna od števila opravljenih ur. Tako se za dve uri nadurnega dela zviša plača, ki je določena s pogodbo, za 25 odstotkov, a za nadure, ki znašajo več kot dve uri dnevno, za 50 odstotkov.

Poleg tega se za redni nočni delovni čas, ki se računa od 22. do 5. ure, plača za 10 odstotkov, medtem ko se za nočno nadurno delo plača zviša za 50 odstotkov.

V Zvezni republiki Nemčiji je nedelja dan počitka, razen za delavce, ki delajo v izmenah. To pomeni, da je lahko nedelja v takih primerih delovni dan. Delodajalec mora določiti delavcem, ki delajo v nedeljo, nek drug dan v tednu kot dela prost dan.

Torej, če mora delavec delati tudi na dan svojega tedenskega oddiha, tedaj se mu plača, določena s pogodbo, zviša za 50 odstotkov. Ta pravica gre delavcu tudi, če dela v soboto, če je v njegovem podjetju vpeljan petdnevni delovni teden.

Zvišanje plače za 100 do 150 odstotkov gre delavcu, če dela ob določenih praznikih. Višina tako zvišane plače je odvisna od pomena, ki ga dajejo v Nemčiji nekaterim posameznikom.

V Zvezni republiki Nemčiji so zakonsko priznani naslednji prazniki: Novo leto, Velikonočni petek, Velikonočni ponedeljek, Prvi maj, Vnebohod, Binkošti, 17. junij in božični prazniki. V nekaterih nemških pokrajinah so priznani še naslednji prazniki:

Sv. Trije kralji, Telovo in Vsi sveti.

3. Položaj žene v delovnem razmerju

V Zvezni republiki Nemčiji imajo zaposlene žene iste pravice, kot zaposleni moški. Zaposlena žena pa ima tudi enake obveznosti, kot vsak zaposlen moški.

Temeljno pravilo je, da prejema zaposlena žena v tej deželi enako plačo za enako delo, tako kot vsaka zaposlena oseba, brez slehernih odtegljajev. Obstajajo pa določene dejavnosti, v katerih žena ne more delati, zaradi svoje ženske narave, kar se seveda ne sme razlagati kot zapostavljanje ali omejevanje njenih pravic, glede izbire poklica.

Zaradi naravnih lastnosti žene vsebujejo zakonski predpisi Zvezne republike Nemčije vrsto določb, ki zagotavljajo zaposleni ženi posebno varstvo. Tako je prepovedano delodajalcem zaposlovanje žena na posebno težkih in zdravju škodljivih delih.

Žena, ki dela v industriji, ne sme biti razporejena v izmeno, ki dela v času med 20. in 6. uro. Le izjemoma sme biti žena določena za delo ponoči, če dela podjetje v izmenah, toda tudi v tem primeru more zahtevati delodajalec od nje le, da dela najdalje do 24. ure, tj. do polnoči, ali pa, da začne delati ob 5. uri zjutraj.

Glede prepovedi nočnega dela za žene pa obstajajo zopet izjeme v nekaterih dejavnostih, kjer se delo mora opravljati tudi ponoči in, kjer tudi po navadi dela večje število žena. Zakonski predpisi, na primer, ne prepovedujejo, da bi žene, ki so zaposlene v gostinstvu, hotelirstvu, prometu, bolnišnicah, lekarnah in podobnih strokah, delale ponoči.

Zaposlena noseča žena, kakor tudi mati otroka do štirih mesecev, uživa posebno zakonsko varstvo. V tem času ne sme biti odpuščena z dela. Strogi so tudi predpisi, ki prepovedujejo zaposlitev, škodljivo njenemu zdravju in podobno.

Na podlagi zdravniškega potrdila ima noseča žena pravico do denarnega nadomestila za tisti čas, ko ne dela, zaradi nevarnosti za svoje in otrokovo zdravje. To nadomestilo izplačuje bolniška blagajna, ki se imenuje v nemščini Krankenkasse.

4. Plača ali zaslужek

Kot vemo, je plača ali zaslужek, denarna protivrednost, ki jo delavec prejema od delodajalca za svoje delo.

V Zvezni republiki Nemčiji so temeljna merila za določanje višine plač, predvidena v glavnem v tarifnih pogodbah. Na podlagi teh predpisov se v posamičnih (individualnih) delovnih pogodbah določajo plače za vsakega delavca posebej.

Za posamezne vrste del so poleg rednih prejemkov, predvideni še posebni dodatki. Na primer, posebni dodatek prejmejo delavci za težko ali zdravju škodljivo delo (delo na višinah ali pod zemljo; v velikem hrupu; v prostorih, kjer so v zraku plini ali prah; na vlažnem itd.); za delo na terenu; ja nadurno delo in delo ob nedeljah in praznikih; za posebne uspehe pri delu itn.

Sistemi nagrajevanja so v Zvezni republiki Nemčiji zelo različni. No, vedeti je treba, da so ta sistemska vprašanja boljše urejena v podjetjih z velikim številom delavcev, kot pri delodajalcih z manjšim številom zaposlenih. Pri slednjih so mogoča večja ali manjša odstopanja, posebno, ko gre za določanje posebnih dodatkov.

Včasih pride tudi do sprememb določenih sistemov nagrajevanja. Nekatero spremembo ne prinašajo izboljšanja. Zato je potrebno, da se vprašanje plače uredi, ne glede na tarifne postavke, še posebej in podrobno v vsaki posamični delovni pogodbi.

Nekatero gospodarske panoge plačujejo po sistemu razvrščanja delavcev v določene plačilne grupe. V takem sistemu se plača določa po kvalifikaciji in dolžini praktičnega dela delavca na določenih poslih, ali kot pravimo pri nas, po delovnih izkušnjah. V drugih panogah, se plače zopet določajo na podlagi ocenjevanja vrednosti opravljenega dela.

Zaradi takih razlik v sistemih nagrajevanja, obstoji v Zvezni republiki Nemčiji tudi več tipov plač. Tako se po enem tipu plača določa po času, ki ga je delavec prebil na delu, po drugem se plača določa po kosu (akordu), po tretjem je plača odvisna od kakovosti in količine opravljenih poslov itd.

Poleg rednih plač, določenih na podlagi tarifnih pogodb in posamičnih delovnih pogodb, kjer so določena merila za najnižje postavke, izplačujejo skoraj v vseh podjetjih Zvezne republike Nemčije, še razne izredne dodatke. Takšni dodatki so: premije, udeležba v delovnem uspehu podjetja, jubilejne nagrade, razne socialne dajatve in podobno.

Mnoge take dejatve niso predvidene v nikakršnih predpisih, vendar so postale običajne. Zaradi tega mora delavec razlikovati, kaj je **dopolnilna plača**, do katere ima pravico in kaj je **nagrada**, ki jo daje delodajalec prostovoljno — bodisi v denarju, ali kot darilo v drugačni obliki. To je treba vedeti zaradi tega, ker se prostovoljne dajatve od delodajalca ne morejo iztožiti po sodni poti, če jih on pač ne bi dal.

Vedeti je tudi treba, da se obračunavajo plače oziroma zaslужki v bruto zneskih. To pomeni, da prejme delavec od tistega kar je dejansko zaslужil, čist znesek, zmanjšan za odtegljaje, ki gredo v razne prispevke. Ob izplačilu neto plače, prejme vsak delavec pismeni obračun, iz katerega je razvidno, koliko je natančno zaslужil in koliko mu je odtegnjeno in zakaj.

Od bruto plače se delavcu odtegne:

- davek na zaslужek (Lohnsteuer),
- prispevek za socialno zavarovanje (zdravstveno, pokojninsko in invalidsko),
- prispevek za sklad za brezposelne,
- samski davek
- cerkveni prispevek.

Davek plača vsak delavec in se avtomatično odtegne od bruto zaslужka.

Naši delavci, zaposleni v Zvezni republiki Nemčiji, morajo vedeti, da priznajo davčne oblasti v tej deželi delavcem določene olajšave. Takšnih ugodnosti so deležni **hranitelji družin, poročeni delavci in reditelji.** Da bi bil, torej, delavec oproščen določenih dajatve, mora imeti ustrezne listine iz domovine:

- o zakonskem stanju (izpisek iz poročne matične knjige),
- o številu otrok (izpisek iz rojstne matične knjige),
- o skupnem gospodinjstvu, to je o tem, da vzdržuje družino

potrdilo občinske skupščine o številu družinskih članov, ki jih delavec v domovini vzdržuje)

Te listine so zelo pomembne, ker na podlagi njih davčni organi znižajo davčno osnovo plače. Na primer, če zaslужi delavec 100.000 dinarjev v nemških markah, ni pa priskrbel navedenih listin, tedaj vzamejo davčne oblasti celoten znesek kot osnovo, od katere nato odtegnejo določen odstotek na račun davka, »znižajo«

plačo od 100.000 dinarjev za določen del, na primer za 30 tisoč in bo tako plačal davek od tega znižanega zneska.

Poleg tega bo delavec avtomatično oproščen plačila samskega davka, če priloži potrdilo o številu otrok. Mnogi naši delavci niso seznanjeni s temi predpisi, pa odhajajo na delo v ZR Nemčijo brez potrebnih javnih listin, oziroma potrdil, zaradi česar izgubljajo del zaslužka. Iz povedanega sledi, da so navedene listine zelo važne za dokazovanje in ne bi smel nihče brez njih oditi v tujino, če se ima namen tam zaposliti.

Resnici na voljo je treba povedati, da si lahko delavci pri-skrbijo potrebne javne listine iz domovine, tudi ko so že v ino-zemstvu, vendar je ta pot dolga in postopek zapleten; skratka ta pot vzame veliko časa.

Kadar priskrbi delavec listine pozneje, lahko doseže vrnitev dela zneska, ki mu je bil odtegnjen za davek, toda to mu bo uspelo le, če bo dokumente oddal v določenem roku. Ko ta rok poteče, delavec ne more več zahtevati povračilo.

Socialno zavarovanje je v Zvezni republiki Nemčiji obvezno in se prispevek navadno odtegne od bruto plače. Izjema so delavci, ki zaslužijo preko določenega zneska mesečno. Oni niso obvezno zavarovani, lahko pa se zavarujejo prostovoljno pri raznih zava-rovalnih blagajnah, ali pa pošljejo prijavo za zavarovanje jugo-slovanskemu socialnemu zavarovanju.

Samski davek plačujejo vsi neporočeni delavci.

Cerkveni prispevek (ali davek) je tudi določen s predpisi. Ta vrsta dajatve je obvezna zlasti v nekih pokrajinah ZR Nemčije. Vendar je v praksi mogoča oprostitev od te obveznosti, če delavec ni pripadnik katoliške ali protestanske cerkve, oziroma, če izjavi, da je brez vere. Cerkveni davek je v razmerju s plačo, minimalen.

Končno velja opozoriti, da se lahko delavcu od plače, po uradni priložnosti, odtegne vzdrževalnina ali alimentacija za vzdr-ževanje družine ali otrok, ne glede na to, če so zakonski ali ne-zakonski. No, za tako izvršbo je potrebna sodna odločba. Sodbe ju-goslovanskih sodišč v alimentacijskih zadevah imajo pravno moč tudi v Zvezni republiki Nemčiji — in narobe — ker sta obe državi podpisnici mednarodnega sporazuma, ki ureja spore te vrste.

5. Varnost pri delu

Z vrsto zakonskih predpisov in kolektivnih sporazumov so podjetja v Zvezni republiki Nemčiji dolžna skrbeti za varnost in higiensko varstvo delavcev pri delu. Zaradi tega obstoji v vsaki panogi dejavnosti posebej izdelan sistem varstva, zlasti v gradbe-ništvu, rudnikih, kemični industriji, železarnah itd.

Predpisi s tega področja urejajo vprašanja varstva in varnosti pri delu v dveh smereh:

prvič, določajo obveznosti podjetja glede varnosti pred stroji; določajo kakšni morajo biti pogoji v delovnih prostorih, obvezujejo delodajalca, da delavce oskrbi s potrebnimi varnostnimi pripo-močki; dalje, da obvešča delavce o delovnih mestih, ki so nevarna ali škodljiva zdravju in podobno;

drugič, določajo, kako se morajo delavci obnašati in ravnati z osebnimi varstvenimi pripomočki; kako se morajo gibati v obra-tih, posebno na tistih delovnih mestih ali prostorih, ki so posebej zaznamovana kot nevarna.

Delodajalci svoj del obveznosti navadno izpolnjujejo, kar velja zlasti za večja podjetja, kajti nadzor inšpekcijskih organov je pogost. Tudi posredovanje sindikatov je učinkovito. V podjetjih so na vidnih mestih opozorila in navodila, kako se mora delavec varovati pred poškodbami in škodljivim vplivom plinov in sploh čuvati svoje življenje in zdravje pri delu.

Opozorila in navodila so napisana tudi v naših jezikih, pred-vsem v podjetjih, kjer dela večje število naših delavcev. Tega pa ni povsod, zlasti v majhnih podjetjih. Zato je nujno potrebno, da se vsak naš človek nauči v nemščini razumeti takšna opozorila in navodila.

V mnogih tovarnah so nevarna delovna mesta, kot so prehodi, odprtine, stroji, orodja, obrati itd., poleg napisanih opozoril za-znamovana tudi z različnimi barvami (rumeno, rdečo, belo, zeleno itd.) s slikami, ki že od daleč opozarjajo na določene nevarnosti. Delavec se mora že prvi dan dela seznaniti s pomenom posameznih opozoril in signalov, da bi se obvaroval pred grozečimi nevar-nostmi.

Prav tako so podrobno urejene obveznosti delavcev. Oni mo-rajó obvezno uporabljati predpisana varnostna sredstva in spošto-vati signalna, napisana ali narisana opozorila. Zoper storilce pre-krškov te vrste so predvidene precej ostre kazni; od denarnih do

odpusta, ne glede na to, če je bil kdo zaradi nespoštovanja pred-pisov o varnosti, poškodovan.

Na odgovornost delavca je potrebno posebej opozoriti tudi za-radi tega, ker se more po predpisih nemškega invalidskega zava-rovanja, delavcu odkloniti odškodnino oziroma priznanje invalid-nosti, kot posledice nesreče pri delu, če se izkaže, da je delavec po svoji krivdi ali iz malomarnosti povzročil nesrečo oziroma oško-doval svoje zdravje.

Delodajalec ima tudi možnost, da zahteva od delavca nado-mestilo za storjeno škodo, ki je nastala zaradi njegove neprevid-nosti ali nesmotrnosti.

Zato ne bo odveč ponovno opozorilo na nujnost, da se naš delavec že v prvih dneh dela v Zvezni republiki Nemčiji, kar naj-bolje seznaní s predpisanimi varnostnimi ukrepi in načinom, kako se je treba varovati pri delu in čuvati zdravje.

Na tem mestu je treba tudi poudariti, da je varnost pri delu zlasti na težkih delih, dostikrat odvisna od samega zdravja in od-pornosti delavca, to je, od pravilne in zadostne hrane in počitka. Naši ljudje radi zanemarjajo to znano pravilo, da bi čimveč pri- hranili. Kajti podatki povedo, da je prav zanemarjanje pravilne prehrane in počitka najbolj pogost vzrok telesne izčrpanosti in de-lovne nesposobnosti, zaradi česar prihaja do nesreč ali poklicnih bolezní.

6. Letni dopust

Delavec pridobi pravico do letnega dopusta, ko prebije šest mesecev v delovnem razmerju.

Mladoletni delavec pridobi pravico do letnega dopusta po treh mesecih dela.

Letni dopust mora delavec porabiti v koledarskem letu, le v izjemnih primerih more to pravico prenesti v naslednje leto. Toda, če se letni dopust prenese iz prejšnjega v prihodnje leto, tedaj ga mora delavec porabiti v prvih treh mesecih naslednjega leta.

Z zakonom je predpisana najnižja meja letnega dopusta. Ta meja je 15 dni.

Dopust 15 delovnih dni gre delavcu, ki še ni star 35 let.

Delavcu, ki je izpolnil 35 let starosti, gre najmanj 18 dni letnega dopusta.

Tarifne pogodbe in predpisi podjetij zagotavljajo ponavadi de-lavcem daljši letni dopust, kot 15, oziroma 18 delovnih dni.

Mladoletni delavci imajo v Zvezni republiki Nemčiji pravico do letnega dopusta, ki ne more biti krajši od 24 dni.

Določenih ugodnosti pri letnih dopustih so deležni tudi težji invalidi. Njim gre poleg rednega, še šest dni letnega dopusta.

V mnogih podjetjih Zvezne republike Nemčije je udomačena praksa, da odidejo na dopust vsi delavci tovarne, to je celoten kolektiv istočasno.

V zakonu ni posebej predpisano, v katerih mesecih naj de-lavci rabió letni dopust. To je stvar samih podjetij. Delavci lahko izrazijo svoje želje in sporazumno z delodajalcem dosežejo, da gredo na letni dopust, ko jim to najbolj ustreza.

Letni dopust se lahko tudi razdeli na dva ali več delov, ali tako, da skupni znesek ne preide števila dni, od katerih ima dela-vec pravico biti na dopustu.

Če delavec v času dopusta zbolí in se mora po odločitvi organa socialnega zavarovanja zdraviti, se mu čas, ko se je zdravil, ali je bil na bolezenskem dopustu, ne šteje v čas dopusta. Seveda je treba v takem primeru to dejstvo dokazati z zdravniškim spriče-valom, oziroma z odločbo organa za socialno zavarovanje.

V tarifnih sporazumih so podrobno obdelana vsa vprašanja v zvezi z letnim dopustom — od dolžine trajanja letnega dopusta za delavce posameznih vrst dela, do denarnega nadomestila za primer, ko delavec svoj letni dopust ne uporabi.

Končno je treba tudi opozoriti, da je delavec v času, ko mu je zagotovljen letni dopust, **dolžan, da resnično počiva**, in da se v tem času ne ukvarja s kakršnimikoli opravili, ki bi bila v na-sprotju z namenom dopusta.

Letni dopust je plačan.

Denarna nagrada, ki jo delavec prejme za čas letnega dopusta, je v višini poprečnih mesečnih zaslužkov, ki jih je delavec prejel v zadnjih treh mesecih pred odhodom na dopust. To nadomestilo se delavcu izplačuje predno začne letni dopust.

Poglavje iz daljšega priročnika za jugoslovanske delavce v ZR Nemčiji

Sestavil: Vlado Godler