



## Ulotka nr 33

# Ustawa o godzeniu opieki i pracy zawodowej

---

Jeśli bliscy członkowie rodziny chcą się opiekować przez określony czas o wymagającą opieki osobę, to mają oni możliwość, uzyskać zwolnienie z pracy. Dzięki ustawie o lepszym godzeniu opieki i pracy zawodowej istnieje prawo do zwolnienia przez pracodawcę. Powinien umożliwić zatrudnionemu, opiekę nad bliskim członkiem rodziny w domu.

Bliskimi członkami rodziny w rozumieniu tej ustawy są rodzice, teściowie, przybrani rodzice, dziadkowie, małżonkowie, partner życiowy w małżeństwie lub w podobnym związku, rodzeństwo, dzieci, zięć, synowa, wnuki, zaadaptowane dzieci, dzieci wychowywane w rodzinie zastępczej i szwagierki jak i szwagrowie.

### **Czasowa nieobecność w pracy**

Jeśli zachodzi nagła sytuacja odnośnie opieki w rodzinie, należy szybko postępować. Członkowie rodziny muszą w pewnych okolicznościach szybko zorganizować i zapewnić opiekę. Zatrudnieni mogą 10 dni nie przychodzić do pracy i wykorzystać w tym celu. Kiedy tylko zatrudniony zdecyduje się na ten krótkoterminowy czas opieki, powinien o tym powiadomić pracodawcę. Na żądanie pracodawcy zatrudnieni muszą dostarczyć dowód potwierdzający konieczność opieki nad bliskim członkiem rodziny. To może być np. atest lekarza.

W przypadku dziesięciodniowej przerwy w pracy jest świadczenie w miejsce wynagrodzenia.

Jako pieniądze wspierające na opiekę wypłaca się zasadniczo do 90 procent wynagrodzenia netto, które jest finansowane przez ubezpieczenie pielęgnacyjne.

### **Wielomiesięczny czas opieki aż do 6 miesięcy**

Jeśli bliscy członkowie rodziny zdecydują się opiekować wymagającą opieki osobą w domu przez dłuższy czas, to w tym wypadku można skorzystać aż z 6 miesięcznego okresu opieki. Zatrudnieni mogą się całkowicie lub częściowo uzyskać urlop z pracy. Muszą na piśmie wcześniej poinformować o tym swoich pracodawców jak i kasę pielęgnacyjną wymagającego opieki członka rodziny

Najpóźniej 10 dni roboczych przed rozpoczęciem wielomiesięcznego okresu pielęgnacji muszą poinformować pracodawców na piśmie, na jaki okres i w jakim zakresie skorzystają ze zwolnienia. Zatrudnieni muszą przedłożyć dowód potwierdzający konieczność opieki nad bliskim członkiem rodziny jak i udokumentować konieczność zwolnienia.

Jeśli zatrudnieni chcą tylko częściowo skorzystać ze zwolnienia, to pracodawcy i zatrudnieni muszą uzgodnić na piśmie zmniejszenie i rozdzielenie czasu pracy. Pracodawcy powinni tutaj przychylić się do życzeń zatrudnionych, chyba że stoją na



przeszkodzie pilne sprawy zakładowe. Zachodzi roszczenie prawne w stosunku do pracodawców, którzy zatrudniają więcej niż 15 osób.

Jeśli zatrudnieni skorzystają z przerwy od 4 do 6 miesięcy, nie są już ubezpieczeni zdrowotnie przez pracodawcę. W tym przypadku zachodzi z jednej strony możliwość ubezpieczenia się u jednego z członków rodziny (ubezpieczenie rodzinne). Inną możliwością jest dobrowolne ubezpieczenie się w danej kasie chorych. Opiekunowie muszą sami opłacać składki. Wysokość składek zależy od przerwy. Jednocześnie opiekunowie składają w kasie chorych osób pielęgowanych „wniosek o dopłatę do składki na świadczenie ubezpieczenia społecznego“. Opiekun posiada ochronę przed wypadkami poprzez kasę pielęgnacyjną osoby, którą się opiekują.

### **Redukcja czasu pracy aż do 2 lat**

Zatrudnieni mają możliwość, zredukować czas pracy przez okres aż do dwóch lat. Wymagany minimalny czas pracy wynoszący 15 godzin w tygodniu musi zachodzić tylko w czasie jednego roku. Podział może następować zgodnie z potrzebami zatrudnionych i bliskich osób rodziny, którymi trzeba się opiekować. Opieka na niepełnoletnimi bliskimi członkami rodziny może odbywać się w domu jak i w ośrodku opieki. Zachodzi roszczenie prawne w stosunku do pracodawców, zatrudniających powyżej 25 osób. Termin zawiadomienia pracodawcy wynosi tutaj 8 tygodni. Od momentu zawiadomienie o zwolnieniu – najdłużej jednak 12 tygodni przed wyznaczonym terminem – aż do końca zwolnienia istnieje ochrona przed nieuzasadnionym zwolnieniem. Należy generalnie przestrzegać poszczególnych okresów zawiadamiania jak i różnych roszczeń w zależności od wielkości przedsiębiorstwa.

Kto skorzysta z możliwości wycofania się z pracy przez 6 miesięcy, całkowicie lub częściowo lub z możliwości zredukowania czasu pracy przez dłuższy okres czasu, aby opiekować się bliskimi członkami rodziny, ma prawo do nieoprocentowanej pożyczki. To ma ułatwić tym osobom pokrycie swoich kosztów utrzymania w fazie pielęgnacji. Dodatkowe informacje można uzyskać w Urzędzie Federalnym d.s. rodzinnych i obywatelskich pod numerem telefonu: 030 20179131.

W Internecie można ustalić maksymalną kwotę kredytu, korzystając z kalkulatora czasu opieki nad rodziną Federalnego Urzędu ds. Rodziny i Zadań Społeczeństwa Obywatelskiego::

<http://www.bafza.de/aufgaben/alter-und-pflege/familienpflegezeit/familienpflegezeit-rechner.html>

## **Czasowe ograniczenie etatu**

Od 01.01.2019 r. pracownicy firm zatrudniających od 46 lub więcej pracowników mają prawo do skrócenia czasu pracy o jeden do maksymalnie 5 lat. Stosunek pracy musi istnieć od ponad 6 miesięcy. Wniosek musi być złożony pisemnie do pracodawcy co najmniej 3 miesiące przed skorzystaniem z tego prawa. Nie musi być żadnych powodów do skrócenia czasu pracy (np. wychowywanie dzieci, opieka). Dla pracodawców mniejszych firm,



zatrudniających do 200 pracowników, istnieje szczególna granica zasadności: Nawet jeśli wymagania są spełnione, roszczenie może zostać odrzucone, jeśli więcej niż 1 osoba na 15 pracowników chce ubiegać się o pracę w niepełnym wymiarze godzin. Względy operacyjne mogą również uniemożliwić przyznawanie stanowisk pracy w niepełnym wymiarze godzin.

**Informacji chętnie udzieli pracownicy poradni opieki**

**Bezpłatny numer serwisowy: 0800 5950059**

**[www.pflegestuetzpunkteberlin.de](http://www.pflegestuetzpunkteberlin.de)**

Podmiotami zarządzającymi punktami wsparcia w zakresie opieki są kraj związkowy Berlin oraz kasy chorych i kasy opiekuńcze w Berlinie.