

Abmahnung i Aufhebungsvertrag w Niemczech

Przedstawił Ci pracodawca w Niemczech Abmahnung, ale nie masz pojęcia, co to dla Ciebie oznacza? Abmahnung można przetłumaczyć na język polski jako „wezwanie do naprawienia” lub „ostrzeżenie o naruszeniu” i zazwyczaj jest używane w kontekście, gdy jedna strona informuje drugą o naruszeniu obowiązków prawnych i wzywa ją do zaprzestania niezgodnego z prawem działania. W prawie pracy jest to więc rodzaj listu upominającego, którym pracodawca ostrzega swojego pracownika przed możliwymi konsekwencjami jego zachowania. Uwaga, Abmahnung możesz złożyć również jako pracownik, jeśli Twój pracodawca narusza postanowienia umowy o pracę, którą zawarłeś!

Abmahnung w Niemczech

List upominający Abmahnung można traktować jako sposób, w jaki pracodawca zwraca uwagę pracownikowi na pewne braki w jego stosunku pracy. Najczęstszymi przyczynami dla Abmahnung są:

- Niepowiadomienie pracodawcy o chorobie
- Spóźnione lub brak dostarczenia zwolnienia lekarskiego
- Nieusprawiedliwiona nieobecność
- Odmowa wykonania zadania pracy
- Oszustwa związane z czasem pracy
- Spożywanie napojów alkoholowych w miejscu pracy
- Wykonywanie niezgłoszonej pracy dodatkowej
- Nieodpowiednie zachowanie w miejscu pracy
- Używanie internetu do celów prywatnych
- Nieprzestrzeganie norm, składanie niewystarczających wyników pracy lub wykonywanie pracy o niedostatecznej jakości
- Palenie w miejscu pracy poza dozwolonymi przerwami
- Zakłócanie dobrych relacji w miejscu pracy
- Spóźnienia
- Kradzież mienia pracodawcy – w tym przypadku dozwolone jest nawet natychmiastowe zwolnienie bez wcześniejszego upomnienia w formie Abmahnung

Jak jsme napisali we wstępie, umowa o pracę lub zasady określone przez układ zbiorowy pracy, wytyczne lub prawa są wiążące również dla pracodawcy. Jeśli pracownik ma wrażenie, że pracodawca narusza te przepisy, ma prawo dostarczyć mu Abmahnung pod pewnymi warunkami. Pracownicy robią to najczęściej w następujących przypadkach:

- Opóźnione płatności wynagrodzeń w pełnej lub częściowej wysokości
- Obcięcie pensji przez pracodawcę bez podania powodu
- Odmowa zapłaty za nadgodziny lub umownie uzgodnione dodatki
- Pracodawca wymaga pracy po godzinach w sposób, który nie został uzgodniony w umowie
- Mobbing ze strony pracodawcy
- Seksualne molestowanie ze strony przełożonych
- Seksualne molestowanie ze strony współpracowników bez ochrony pracodawcy

Wszystkie powyżej opisane przyczyny, niezależnie od tego, czy dopuści się ich pracownik czy pracodawca, mogą również działać jako przygotowanie do zwolnienia. Zwolnienie z pracy nie może nastąpić bez podania przez pracodawcę przyczyny. Dlatego, jak tylko otrzymasz pierwsze Abmahnung, powinieneś się zaniepokoić i unikać opisanego zachowania w przyszłości. Powtarzające się naruszenia przepisów lub umowy o pracę mogą prowadzić nawet do jej całkowitego rozwiązania.



Elementy ważnego Abmahnung

Z każdego listu upominającego musi być zawsze jasne, co jest powodem jego wystawienia. Abmahnung zatem musi zawierać rodzaj naruszenia, dokładny czas, kiedy do niego doszło, oraz możliwe konsekwencje, jeśli dojdzie do powtórzenia tego naruszenia. Z treści listu upominającego musi być jasne, że chodzi o Abmahnung. Jeśli którykolwiek z tych punktów brakuje, Abmahnung jest nieważne! Za ważne Abmahnung uważa się zarówno pisemne, jak i ustne, w przypadku pisemnego nie jest wymagany podpis drugiej strony, której dotyczy. Jeśli otrzymasz Abmahnung osobiście i pracodawca będzie chciał potwierdzenia pisemnego przyjęcia, upewnij się, że Abmahnung zawiera wszystkie powyższe elementy. Jeśli w nim czegoś brakuje i Abmahnung byłoby uznane za nieważne, Twój podpis de facto je legalizuje i ewentualny sąd może uznać, że swoim podpisem przyznałeś się do opisanego naruszenia.

Ile razy mogę zostać upomniany, zanim otrzymam wypowiedzenie?

Ogólnie panuje przekonanie, że dla Abmahnung obowiązuje zasada „trzy razy i dosyć”, ale nie zawsze jest to regułą. Zawsze bowiem zależy to od charakteru i wagi naruszenia. Za mniej poważne wykroczenia, takie jak spóźnienia czy surfowanie po internecie, mimo że w innych aspektach pracodawca jest z Ciebie zadowolony, można wielokrotnie udzielać Abmahnung bez poważnych konsekwencji. Mimo to nie należy lekceważyć Abmahnung i myśleć, że nic Ci się nie stanie. Gdy firma będzie redukować etaty i

zwalniać pracowników, jako pierwsi otrzymają wypowiedzenie ci, którzy już otrzymali Abmahnung. Jeśli jednak naruszenie, którego się dopuścisz, jest również uznane za przestępstwo, takie jak kradzież czy molestowanie seksualne, pracodawca ma prawo natychmiast rozwiązać z Tobą umowę o pracę nawet bez wcześniejszego ostrzeżenia.

Nie zgadzam się z powodem podanym w ostrzeżeniu. Jak mogę się bronić?

Jeśli uważasz, że powody podane w Abmahnung nie są uzasadnione, masz prawo złożyć pisemne odwołanie. W odwołaniu szczegółowo opisz, jak doszło do naruszenia, które jest przedmiotem ostrzeżenia, i dlaczego według Ciebie ostrzeżenie to nie jest prawdziwe. W Niemczech nie ma terminów do złożenia odwołania, jednak obowiązuje zasada umiaru, czyli jeśli złożysz odwołanie dopiero po roku od dnia, kiedy otrzymałeś Abmahnung, prawdopodobnie nie odniesiesz sukcesu.

Aufhebungsvertrag jako umowa rozwiązania stosunku pracy w Niemczech

Aby uniknąć bawienia się w słowa, na wstępie chcielibyśmy zaznaczyć, że coś takiego jak rozwiązanie umowy za porozumieniem stron nie istnieje. Chociaż ten termin jest powszechnie używany, w rzeczywistości nie można złożyć wypowiedzenia inaczej niż na warunkach określonych przez prawo. W określonych warunkach możliwe jest jednak uzgodnienie zakończenia stosunku pracy inaczej, na przykład z okresem wypowiedzenia. Prawnym terminem dla domniemanego rozwiązania umowy za porozumieniem stron jest zatem „umowa o rozwiązaniu stosunku pracy”.

Pracownicy mają prawo zażądać umowy o rozwiązaniu stosunku pracy, czyli Aufhebungsvertrag, pracodawca jednak nie ma obowiązku przystać na ich propozycję. Jeśli do tego dojdzie, jedynym rozwiązaniem, aby zakończyć niezadowolający stosunek pracy, jest złożenie klasycznego wypowiedzenia. Krótko mówiąc, podczas gdy klasyczne wypowiedzenie jest jednostronnym aktem, z którym druga strona może się nie zgadzać, ale musi go zaakceptować, w przypadku umowy o rozwiązaniu stosunku pracy zgoda obu stron, czyli pracownika i pracodawcy, jest wymagana. Co więcej, Aufhebungsvertrag prawie zawsze ma negatywny wpływ na pracownika. Jeśli podpiszesz taką umowę o rozwiązaniu stosunku pracy, możesz na przykład zostać objęty Sperrzeit, czyli okresem blokady, podczas którego nie otrzymujesz żadnego wsparcia dla bezrobotnych.

Umowa o rozwiązaniu stosunku pracy nie jest zazwyczaj korzystna, ale czasami jest lepsza niż klasyczne wypowiedzenie

Umowę o rozwiązaniu stosunku pracy może zaproponować zarówno pracownik, jak i pracodawca. Jeśli zdecydujesz się na nią jako pracownik, prawdopodobnie wiesz, co robisz i znasz powody, dla których chcesz zakończyć stosunek pracy za porozumieniem. Jeśli jednak to pracodawca przedstawi ci Aufhebungsvertrag, powinieneś być czujny i rozważyć wszystkie okoliczności związane z rozwiązaniem umowy za porozumieniem. Czy w twoim zachowaniu w pracy są braki, które mogą prowadzić do wypowiedzenia przez pracodawcę? Czy powody opisane w klasycznym wypowiedzeniu ze strony pracodawcy mogą mieć negatywny wpływ na twoje dalsze życie zawodowe? W takim przypadku może się opłacać przystać na Aufhebungsvertrag. Jeśli jednak wiesz, że wywiązujesz się ze swoich obowiązków sumiennie i że pracodawca nie mógłby obronić twojego zwolnienia, bądź ostrożny. Bardzo możliwe, że pracodawca próbuje uniknąć zobowiązań, które wobec ciebie posiada.

I teraz pobrane z:  **Starke Jobs** 