

Wypowiedzenie umowy o pracy w Niemczech

Wypowiedzenie umowy o pracę to nic innego jak jednostronne rozwiązanie umowy o pracę. Niezależnie od tego, czy sam rozważasz zmianę pracy, czy też pracodawca wręczył Ci wypowiedzenie, przeczytaj jakie masz **prawa i obowiązki jako pracownik** w świetle prawa pracy, jak długi jest okres wypowiedzenia oraz jakie wymogi powinno zawierać prawidłowe wypowiedzenie.

Na wstępie chcielibyśmy zaznaczyć, że wypowiedzenie umowy o pracę jest możliwe tylko w przypadku ważnej umowy o pracę. Umowa o pracę musi zostać podpisana w ciągu jednego miesiąca od pierwszego dnia zatrudnienia. Umowa zawierana jest na czas określony lub nieokreślony. Umowa na czas określony zawiera jasno określoną datę zakończenia. W razie wątpliwości uznaje się, że umowa o pracę została zawarta na czas nieokreślony. Nie ma znaczenia, która ważność jest wyraźnie określona w umowie.

Wypowiedzenie umowy przez pracownika

Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy mogą w Niemczech rozwiązać stosunek pracy. Jeśli pracownik chce zrezygnować z pracy w Niemczech, należy zwrócić uwagę na formalności związane z rezygnacją. W przypadku, gdy wypowiedzenie pracownika nie zawiera wszystkiego, co jest wymagane przez prawo, pracownik jest narażony na ryzyko kary umownej. Kara umowna musi być już uregulowana w umowie o pracę i nie może być wyższa niż miesięczne wynagrodzenie pracownika. Pracodawca może potrącić karę umowną z ostatniego wynagrodzenia.

Formalności związane z wypowiedzeniem umowy przez pracownika

- Zawsze składaj wypowiedzenie na piśmie, niezależnie od tego, czy masz pisemną umowę o pracę, czy nie.
- Oblicz i podaj prawidłowy okres wypowiedzenia (o czym przeczytasz poniżej).
- Przeznacz z góry dłuższy czas na doręczenie i dostarcz zawiadomienie do pracodawcy na czas.

Najczęstszą formą doręczenia wypowiedzenia pracodawcy jest doręczenie osobiste. W takim przypadku należy mieć kopię wypowiedzenia podpisaną przez przełożonego jako dowód, że wypowiedzenie zostało złożone. W przypadku wysyłki pocztą, zawsze wysyłaj listem poleconym, zachowaj dowód dostawy z numerem przesyłki. W razie wątpliwości datę dostarczenia zawiadomienia do pracodawcy można ustalić na podstawie numeru przesyłki. Pamiętaj, że jako pracownik nie musisz podawać powodu rozwiązania umowy o pracę.



Wypowiedzenie umowy o pracę w Niemczech musi zawierać wszystkie formalności. Jeśli jest niekompletne, wypowiedzenie nie jest nieważne, o ile nie zostanie zakwestionowane przez sąd.

Wypowiedzenie umowy przez pracodawcę

W Niemczech ustawa o ochronie przed wypowiedzeniem ma zastosowanie do stosunków pracy trwających dłużej niż 6 miesięcy. Ustawa o ochronie przed wypowiedzeniem wchodzi zatem w życie dopiero po zakończeniu okresu próbnego, który z reguły wynosi 6 miesięcy.

Na przykład, ustawa o ochronie przed wypowiedzeniem stanowi, że zwolnienie przez pracodawcę musi zawsze nastąpić z konkretnego powodu. Powody zwolnienia muszą odnosić się do osoby lub postępowania pracownika lub do pilnych przyczyn operacyjnych.

Typowe podstawy do prawidłowego zakończenia to:

- Osobiste przyczyny – niska jakość pracy, brak umiejętności, długotrwała choroba, utrata kompetencji itp.
- Zachowania przyczyny – nieusprawiedliwiona nieobecność, celowe złe wykonanie, obowiązki służbowe, nieprzestrzeganie wewnętrznych regulacji lub ich celowe naruszenie itp.
- Operacyjne przyczyny – działania racjonalizatorskie, awarie, brak zamówień, spadek obrotów.

Oprócz zwykłego zwolnienia pracodawca ma również możliwość zwolnienia w trybie nadzwyczajnym. Zwykle stosuje się go z poważnego powodu, co jest zwykle spowodowane niewłaściwym zachowaniem pracownika. Przykłady obejmują powtarzającą się odmowę pracy, oszustwo lub arbitralny urlop. Nadzwyczajne wypowiedzenie następuje natychmiast, pracodawca nie musi przestrzegać żadnych ustawowych okresów wypowiedzenia.

Wypowiedzenie bez wypowiedzenia jest zwykle poprzedzone pisemnymi aktami oskarżenia. Wypowiedzenie musi być zawsze dokonane na piśmie. Ponieważ zwolnienie jest aktem jednostronnym, pracownik nie musi go podpisywać. O ważności ogłoszenia decyduje doręczenie. W przypadku osobistego doręczenia wypowiedzenia podpis pracownika służy jednak również jako potwierdzenie doręczenia.

UWAGA: Mimo że ustawa o ochronie przed wypowiedzeniami przewiduje, że wypowiedzenie musi być uzasadnione społecznie i z ważnego powodu, niemieckie prawo pracy nie wymaga od pracodawcy podania tego powodu w wypowiedzeniu. Wyjątki dotyczą tylko stosunków pracy z wykształceniem zawodowym lub częściowo stosunków zakładowych i zbiorowych.

Alternatywą dla zwykłego wypowiedzenia przez pracodawcę jest wypowiedzenie z propozycją zmiany warunków. Jest to rodzaj zwolnienia, w którym pracodawca wręcza to wypowiedzenie pracownikowi, z którym nie chce się rozstać, ale jednocześnie nie może go ponownie zatrudnić na tym samym stanowisku i na tych samych warunkach.

Dzięki temu wypowiedzeniu pracodawca może całkowicie rozwiązać stosunek pracy i zaproponować pracownikowi nawiązanie nowego stosunku pracy na warunkach odpowiadających zmienionym okolicznościom, np. zmianę stanowiska pracy, zmianę czasu pracy. Dla pracownika ma to tę zaletę, że nie staje się bezrobotny, a zaliczony staż pracy zostaje zachowany. Jeżeli jednak pracownik nie przyjmie propozycji rozwiązania umowy o pracę z propozycją zmiany warunków pracodawcy, stosunek pracy wygasa z zachowaniem ustawowych terminów wypowiedzenia.

Nadzwyczajne (natychmiastowe) rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia

Prawo pozwala również pracodawcom na nadzwyczajne wypowiedzenie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym bez konieczności zachowania okresu wypowiedzenia. Ma ona zastosowanie w przypadkach, gdy zatrzymanie pracownika w firmie nie jest pożądane, ale przyczyny udzielenia tego nadzwyczajnego zwolnienia muszą być faktycznie uzasadnione. Polegają one głównie na całkowicie niewłaściwym wypełnianiu obowiązków służbowych. Typowe przykłady to powtarzające się odmowy wykonywania zadań służbowych, niezapowiedziane urlopy lub oszustwa.

Może być również przyznana pracownikowi, który dopuścił się mobbingu, napaści lub molestowania seksualnego, ale także za spożywanie alkoholu lub substancji uzależniających w miejscu pracy. W przypadku nadzwyczajnych zwolnień nie jest wymagana pisemna skarga do pracownika w przeszłości. W przypadku mniej poważnych naruszeń zaleca się wcześniejsze upomnienie. Ten sposób, w przypadku mniej poważnych naruszeń, pracownik ma możliwość rozważenia konsekwencji swoich działań i uniknięcia ich w przyszłości. Pisemna skarga musi być złożona do pracownika w ciągu dwóch tygodni od zdarzenia, o którym pracownik dowiedział się z niniejszej skargi.

Okresy wypowiedzenia w Niemczech

W Niemczech: Im dłużej pracownik pracuje u danego pracodawcy, tym dłuższy jest ustawowy okres wypowiedzenia:

- W ciągu 6 miesięcy (tj. w okresie próbnym): 14 dni
- Od 6 miesięcy do 5 lat: 1 miesiąc
- 5 lat: 2 miesiące
- 8 lat: 3 miesiące
- 10 lat: 4 miesiące
- 12 lat: 5 miesięcy
- 15 lat: 6 miesięcy
- Po 20 latach: 7 miesięcy

Kiedy rozpoczyna się okres wypowiedzenia?

Podczas gdy w Polsce rozpoczyna się on pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu wypowiedzenia, w Niemczech może on rozpocząć się od połowy miesiąca. Decydujące znaczenie ma zatem data, w której zawiadomienie zostało w sposób oczywisty doręczone:

- Wypowiedzenie między 1 a 15 dniem miesiąca: Okres wypowiedzenia od 16 dnia tego samego miesiąca.
- Wypowiedzenie między 16 a ostatnim dniem miesiąca: Okres wypowiedzenia do 1 dnia następnego miesiąca.

Ustawa o ochronie przed wypowiedzeniem

Wypowiedzenie nie dotyczy osób wymienionych w sposób wyczerpujący w ustawie o ochronie przed wypowiedzeniem. Chyba że spełnione są inne wymagania, np. zgoda organu administracji państwowej. Następujące grupy pracowników są chronione przez prawo:

- Osoby z poważną niepełnosprawnością.
- Kobiety w czasie ciąży i przez 4 miesiące po porodzie.
- Kobiety, u których doszło do poronienia po 12 tygodniu ciąży nastąpiło.
- Pracownicy na urlopie wychowawczym.
- Inne grupy: członkowie związków zawodowych, praktykanci, pracownicy zwolnieni z pracy z powodu opieki nad bliską osobą, pracownicy zwolnieni z powodu pełnienia wybieralnych funkcji publicznych (zastępcy, substytutu itp.).

Wypowiedzenie w przypadku niezdolności do pracy

W Niemczech, inaczej niż w Polsce, pracodawcy mają możliwość rozwiązania stosunku pracy nawet w okresie niezdolności do pracy. Nie ma ryzyka powstania szkody dla pracowników, którzy w okresie niezdolności do pracy wypełniają wszystkie obowiązki prawne. Pracodawcy sięgają po tę opcję tylko w wyjątkowych przypadkach, które pociągają za sobą dalsze straty, jak np. likwidacja stanowiska pracy z przyczyn organizacyjnych lub naruszenie obowiązków przez pracownika, który ewidentnie udaje, że jest niezdolny do pracy.

Jeżeli stosunek pracy ustaje w okresie niezdolności do pracy, pracownik nie traci prawa do zasiłku chorobowego. Obowiązek zapłaty przechodzi jednak na właściwą kasę chorych od dnia następującego po dniu ustania stosunku pracy.



W Niemczech masz prawo do odprawy tylko pod pewnymi warunkami określonymi przez prawo, nie każdy zwolniony pracownik ją otrzyma.

Odprawa

Sytuacja prawna w Niemczech różni się również od ustawodawstwa Polsce w zakresie odpraw. Podobnie jak w naszym przypadku, pracownik, który rozwiązuje stosunek pracy z własnej woli, nie ma roszczenia o odprawę. Natomiast pracownik, z którym pracodawca rozwiązał stosunek pracy, nie ma prawa do odprawy, o ile wypowiedzenie jest ważne. Prawo do odprawy może jednak wynikać z układu zbiorowego lub planu socjalnego uzgodnionego między pracodawcą a związkami zawodowymi.

Z kolei pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, jeżeli pracodawca rozwiązuje stosunek pracy z przyczyn organizacyjnych, a pracownik nie zgłasza sprzeciwu wobec rozwiązania stosunku pracy. Przyczyna wypowiedzenia musi być wyraźnie podana w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu, w przeciwnym razie nie ma prawa do odprawy.

Wysokość odprawy w Niemczech jest stosunkowo korzystna, gdyż wynosi połowę miesięcznego wynagrodzenia za każdy przepracowany rok. Wynagrodzenie miesięczne w tym przypadku jest sumą świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, do których pracownik ma prawo w czasie regularnego czasu pracy. Jest to szczególnie doceniane przez pracowników, którzy spędzili w pracy znaczną część swoich produktywnych lat. Jednocześnie niemieckie prawo dotyczy również starszych pracowników z wieloletnim stażem, którym i tak trudno jest znaleźć pracę. e. Jeżeli zwolniony pracownik ma ponad 50 lat i był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 15 lat, przysługuje mu do 15 miesięcznych odpraw. W przypadku stosunku pracy trwającego dłużej niż 20 lat, kwota ta wynosi do 18 miesięcznych wynagrodzeń.

Prawo do odprawy przysługuje również pracownikowi, który wniósł sprzeciw od wypowiedzenia do sądu pracy. Jeżeli sąd uzna, że wypowiedzenie nie zakończyło stosunku pracy, a pracownik nie może kontynuować stosunku pracy, sąd rozwiąże umowę o pracę i zasądzi od pracodawcy na rzecz pracownika odprawę pieniężną. Podobna procedura ma zastosowanie, gdy kontynuacja stosunku pracy między pracownikiem a pracodawcą nie jest możliwa z przyczyn, które sąd oceni jako organizacyjne (operacyjne).

Odwołanie się od wypowiedzenia

Jeśli pracownik nie zgadza się z powodem zwolnienia, ma prawo do odwołania się do sądu pracy w ciągu 3 tygodni od dnia doręczenia mu wypowiedzenia. Po bezskutecznym upływie wyznaczonego terminu skuteczne staje się nawet formalnie nieważne wypowiedzenie.

Czy muszę po zakończeniu stosunku pracy zgłosić się w urzędzie pracy?

Nie ma prawnego obowiązku rejestracji w urzędzie pracy jako osoba poszukująca pracy. Jest to jednak praktyczne, jeśli chodzi o opłacanie ubezpieczenia zdrowotnego i społecznego, które jest opłacane przez państwo jako zarejestrowane przez państwo. Rejestracja w urzędzie pracy jest możliwa nawet wtedy, gdy już uzgodniłeś podjęcie nowej pracy. Istnieje pewien odstęp czasowy pomiędzy datą zakończenia poprzedniego stosunku pracy a datą podjęcia nowej pracy. Aby również w tym przypadku państwo przejęło za Państwa ubezpieczenie ustawowe, muszą Państwo zgłosić się do urzędu pracy najpóźniej 3 dni robocze po zakończeniu stosunku pracy.

Zasiłek po wypowiedzeniu w Niemczech

Osoby, które mieszkają na stałe w Niemczech, muszą najpierw zarejestrować się w urzędzie pracy tego kraju. Po upływie czterech tygodni możesz wystąpić do Polskiego Urzędu Pracy o przeniesienie zasiłku dla bezrobotnych do Polski lub do innego państwa członkowskiego UE, w którym przebywasz. Przekazanie zasiłku dla bezrobotnych jest możliwe na okres trzech miesięcy z możliwością przedłużenia o kolejne maksymalnie trzy miesiące.

Wyjątkiem są, jak zwykle, osoby dojeżdżające do pracy i dojeżdżające z zagranicy. Pracownikiem transgranicznym jest każdy pracownik, który ma stałe miejsce zamieszkania w Polsce, ale tymczasowo przeniósł się za granicę w celu podjęcia pracy. Pracownik transgraniczny ma prawo ubiegać się o zasiłek dla bezrobotnych tylko w Polsce.

Osoba dojeżdżająca do pracy to termin określający pracownika transgranicznego, który pracuje za granicą i wraca do kraju zamieszkania co najmniej raz w tygodniu. Osoby dojeżdżające do pracy mogą ubiegać się o zasiłek dla bezrobotnych tylko w kraju zamieszkania.

I teraz pobrane z:  **Starke Jobs** 