



Prawo pracy w Niemczech

Co powinna zawierać umowa o pracę?.....	1
Jak uregulowana jest wysokość wynagrodzenia?	2
Czy istnieje okres próbny?	2
Czy można zawierać umowy o pracę na czas określony?	3
Ile godzin wynosi czas pracy?	3
Jakie przysługują mi przerwy?	3
Jak uregulowana jest praca w niepełnym wymiarze godzin?	4
Co przysługuje mi w przypadku choroby?	4
Jakie mam prawa do urlopu?.....	4
Czy mam prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z powodu opieki nad bliską osobą?	5
Jak jest uregulowana ochrona przed wypowiedzeniem?	5
Jakie są terminy wypowiedzenia?.....	6
Wypowiedzenie nadzwyczajne (bezterminowe)	6
Jaka odprawa przysługuje mi w razie wypowiedzenia?	7
Co mogę zrobić w razie wypowiedzenia?	7
Jak jest uregulowana ochrona macierzyństwa i urlop rodzicielski?.....	7
Kto reprezentuje interesy pracowników?.....	8

Co powinna zawierać umowa o pracę?

Podstawą stosunku pracy jest umowa o pracę. Najpóźniej na miesiąc po uzgodnionym rozpoczęciu stosunku pracy pracodawca zobowiązany jest spisać najistotniejsze warunki umowy, podpisać je i wręczyć pracownikowi. W piśmie tym należy ująć co najmniej:

- nazwę i adres stron umowy,
- moment rozpoczęcia stosunku pracy,
- w przypadku stosunków pracy na czas określony: przewidywany czas trwania stosunku pracy,
- miejsce pracy lub, jeżeli pracownik ma wykonywać pracę nie tylko w jednym określonym miejscu pracy, informacja o tym, że pracownik może być zatrudniony w różnych miejscach,
- krótką charakterystykę lub opis wykonywanej przez pracownika czynności,
- elementy i wysokość wynagrodzenia za pracę łącznie z dodatkami, premiami i wypłatami specjalnymi oraz innymi składnikami wynagrodzenia i ich terminami płatności,
- uzgodniony czas pracy,





- długość rocznego urlopu wypoczynkowego,
- okresy wypowiedzenia stosunku pracy,
- w ogólnej formie utrzymaną uwagę co do układów zbiorowych pracy, porozumień zakładowych czy służbowych, które stosuje się do stosunku pracy.

Jak uregulowana jest wysokość wynagrodzenia?

Wysokość wynagrodzenia jest albo uregulowana w układach zbiorowych pracy, albo negocjowana z pracodawcą. Dotyczy to również wypłat specjalnych, np. trzynastej pensji. W Niemczech nie ma powszechnego wynagrodzenia minimalnego. W odniesieniu do określonych rodzajów pracy obowiązują branżowe wynagrodzenia minimalne. Dnia 1 kwietnia 2010 r. obowiązywały w Niemczech następujące płace minimalne (tabela strona 5).

W razie regularnego wypłacania wynagrodzenia pracodawca musi wręczyć pracownikowi pisemny dowód zarobionej kwoty oraz poszczególnych rodzajów dokonanych potrąceń.

Wynagrodzenia minimalne	Dawny obszar RFN i Berlin €/godz.	Nowe landy bez Berlina €/godz.
Gospodarka odpadami	8,02	8,02
Budownictwo		
Pracownicy fizyczni, robotnicy przy maszynach	10,80	9,25
Robotnicy wykwalifikowani, operatorzy maszyn, kierowcy	12,90 (Berlin: 12,75)	-
Specjalistyczne prace górnicze w kopalniach węgla kamiennego		
Górnicy przodowi/robotnicy wykwalifikowane specjalnymi umiejętnościami	12,41	12,41
Pracownicy fizyczni/górnicy przodowi	11,17	11,17
Pracownicy usług pocztowych		
Doręczyciele	9,80	9,80
Inne zawody	8,40	8,40
Dekarze	10,60	10,60
Elektrotechnicy	9,60 (bez Berlina)	8,20 (Berlin)
Sprzątanie budynków		
Sprzątanie wewnątrz i utrzymanie czystości	8,40	6,83
Mycie szyb i czyszczenie elewacji	11,13	8,66
Malarze i lakiernicy		
Pracownicy niewykwalifikowani	9,50	9,50
Robotnicy wykwalifikowani, czeladnicy	11,25	9,50
Usługi pralnicze dla firm	7,65	6,50 (nowe landy z Berlinem, - dane niedostępne)

Źródło: Federalny Urząd Statystyczny Niemiec

Czy istnieje okres próbny?

Okres próbny może trwać maksymalnie 6 miesięcy od początku stosunku pracy. W okresie próbnym obowiązuje ustawowy dwutygodniowy termin wypowiedzenia, jeżeli w umowie nie uzgodniono inaczej. W stosunku do uczniów zawodu



obowiązuje minimum jednomiesięczny i maksimum trzymiesięczny okres próbny. Umowy o naukę zawodu mogą podczas okresu próbnego być rozwiązywane bez wypowiedzenia.

Czy można zawierać umowy o pracę na czas określony?

Zawarcie umowy o pracę na czas określony jest dopuszczalne, jeśli ma to rzeczowy powód. Rzeczowy powód zachodzi w szczególności, jeżeli:

- świadczenie pracy jest w firmie potrzebne tylko przejściowo;
- umowę na czas określony zawiera się po zakończeniu kształcenia lub studiów, aby ułatwić pracownikom przejście do zatrudnienia docelowego;
- pracownicy są zatrudniani w celu zastąpienia innych pracowników;
- specyfika świadczonej pracy uzasadnia zawarcie umowy na czas określony;
- zawarcie umowy na czas określony następuje w celu wypróbowania;
- zawarcie umowy na czas określony uzasadniają przyczyny dotyczące osoby pracownika;
- pracownicy mają być wynagradzani ze środków budżetowych, które zgodnie z prawem budżetowym są przeznaczone na zatrudnienie przez czas określony; oraz pracownicy są odpowiednio do tego zatrudnieni, albo
- zawarcie umowy na czas określony wynika z ugody sądowej.

Kalendarzowe oznaczenie terminu umowy o pracę bez istnienia rzeczowego powodu jest dozwolone na okres do dwóch lat; w tym łącznym okresie dwóch lat jest dopuszczalne co najwyżej trzykrotne przedłużanie umowy o terminie oznaczonym kalendarzowo. Zawarcie umowy na czas określony nie jest dopuszczalne, jeżeli już wcześniej istniał stosunek pracy na czas określony lub nieokreślony z tym samym pracodawcą. Liczba przedłużeń lub łączny czas trwania umów terminowych mogą zostać ustalone w układzie zbiorowym. W obszarze obowiązywania takiego układu zbiorowego również pracodawcy i pracownicy niezwiązani układem zbiorowym mogą uzgodnić stosowanie regulacji wynikających z układu.

Ile godzin wynosi czas pracy?

Czas pracy w dni robocze obejmuje zasadniczo 8 godzin (co odpowiada 40 godzinom tygodniowo). Może jednak być wydłużony do 10 godzin, o ile w ramach okresu rozliczeniowego, wynoszącego 6 miesięcy, nie zostanie przekroczona średnia długość czasu pracy na poziomie 8 godzin w dni robocze. Układy zbiorowe przewidują w pewnych okolicznościach dłuższy lub krótszy czas pracy.

Jakie przysługują mi przerwy?

Przy czasie pracy od 6 do 9 godzin: 30 minut dziennie, a przy czasie pracy powyżej 9 godzin: 45 minut dziennie. Przerwy mogą być podzielone na co najmniej



15-minutowe odcinki. Przerwy muszą być ustalone z góry, tj. najpóźniej z chwilą rozpoczęcia dziennego czasu pracy. Przerwy nie są wliczane do czasu pracy.

Jak uregulowana jest praca w niepełnym wymiarze godzin?

Jeśli miejsce pracy może być obsadzone zarówno w pełnym, jak i w niepełnym wymiarze czasu pracy, to pracodawcy muszą poinformować o możliwości jego obsadzenia w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy. Jeżeli pracownicy życzą sobie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracodawcy muszą ich poinformować o odpowiednich miejscach pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, które mają być obsadzone w przedsiębiorstwie. Jeżeli pracownicy chcą skrócić swój czas pracy, muszą zawrzeć z pracodawcą porozumienie, w którym zgodnie uregulują czas pracy. Pracodawca musi zgodzić się z życzeniem pracy w niepełnym wymiarze godzin, jeżeli nie stoją temu na przeszkodzie żadne względy po stronie zakładu pracy. Dotyczy to jednak tylko zakładów zatrudniających więcej niż 15 pracowników. Wypowiedzenie stosunku pracy z powodu odmowy ze strony pracownika, by przejść z zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin do zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin lub odwrotnie, jest bezskuteczne. W układzie zbiorowym mogą być zawarte inne uzgodnione regulacje na korzyść pracowników.

Co przysługuje mi w przypadku choroby?

Jeżeli pracownik jest niezdolny do pracy, otrzymuje przez okres do 6 tygodni pełne wynagrodzenie za pracę, jeżeli stosunek pracy trwał co najmniej 4 tygodnie. Po upływie tych 6 tygodni pracownik otrzymuje zasiłek chorobowy ze swojej kasy chorych. Prawo do dalszej wypłaty wynagrodzenia przez pracodawcę wydłuża się z powodu tej samej choroby o maksymalnie kolejnych 6 tygodni, jeżeli:

- co najmniej przez 6 miesięcy przed ponowną niezdolnością do pracy z powodu tej samej choroby nie miała miejsca żadna niezdolność do pracy;
- od początku pierwszej niezdolności do pracy z powodu tej samej choroby upłynął okres 12 miesięcy.

W razie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej obowiązują te same reguły, co w przypadku innych chorób. W tych przypadkach pracownicy otrzymują zasiłek chorobowy (lub wypadkowy z branżowego zakładu ubezpieczeń wypadkowych – patrz również rozdział Zabezpieczenie społeczne).

Jakie mam prawa do urlopu?

Prawo do urlopu obejmuje co najmniej 24 dni robocze rocznie (ale może wynosić aż do 6 tygodni na podstawie układów zbiorowych, zawartych np. przez związek zawodowy IG Metall). Pełne prawo do urlopu nabywa się po raz pierwszy po sześciomiesięcznym istnieniu stosunku pracy. Wynagrodzenie za okres urlopu wylicza się na podstawie przeciętnego wynagrodzenia za pracę (wynagrodzenie podstawowe, prowizje itp.), jakie zatrudniony uzyskiwał w ostatnich 13 tygodniach



przed początkiem urlopu. Wynagrodzenie powinno być wypłacone przed rozpoczęciem urlopu.

Czy mam prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z powodu opieki nad bliską osobą?

Pracownik ma prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy oraz do wynagrodzenia, jeżeli z przyczyn dotyczących jego osoby lub jego osobistych relacji nie może świadczyć pracy. Taką przyczyną jest np. choroba członka najbliższej rodziny. Zapłata za czas zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy może być uzgodniona w umowie o pracę lub układzie zbiorowym. W razie choroby dziecka powstaje uprawnienie do zasiłku chorobowego w każdym roku kalendarzowym maksymalnie za 10 dni pracy na każde dziecko, a w wypadku osób samotnie wychowujących dzieci maksymalnie za 20 dni pracy. Prawo do zasiłku chorobowego istnieje, jeżeli według zaświadczenia lekarskiego jest niezbędne pozostawanie poza miejscem pracy w celu nadzorowania, opieki lub pielęgnacji chorego i ubezpieczonego dziecka, a nadzoru, opieki lub pielęgnacji nie może wykonywać inna osoba żyjąca w tym samym gospodarstwie domowym. Ponadto dziecko nie może jeszcze mieć ukończonego 12. roku życia.

Jak jest uregulowana ochrona przed wypowiedzeniem?

W zakładach pracy zatrudniających więcej niż 10 pracowników (bez uczniów zawodu), wszystkich pracowników, których stosunek pracy trwa dłużej niż 6 miesięcy, obowiązuje powszechna ochrona przed wypowiedzeniem, tzn. wypowiedzenie ze strony pracodawcy jest społecznie uzasadnione tylko wtedy, gdy:

- zachodzą przyczyny dotyczące osoby pracownika (np. uzależnienie);
- zachodzą przyczyny dotyczące zachowania pracownika (wtedy przed wypowiedzeniem często następuje upomnienie);
- zachodzą pilne przyczyny po stronie zakładu pracy.

Szczególne ochrona przed wypowiedzeniem, na przykład wymóg urzędowej zgody lub wykluczenie zwykłego wypowiedzenia, obowiązuje w stosunku do kilku grup pracowników:

- o znacznym stopniu niepełnosprawności (Urząd Integracji);
- w okresie ciąży i w czasie czterech miesięcy po porodzie;
- w okresie urlopu rodzicielskiego (urlop wychowawczy, urlop bezpłatny);
- z powodu powołania do służby wojskowej lub zastępczej służby wojskowej (również za granicą);
- inne grupy: członkowie rad zakładowych, uczniowie zawodu, osoby opiekujące się członkiem najbliższej rodziny, osoby sprawujące wybieralne urzędy polityczne.



W zakładach, w których utworzono radę zakładową, należy wysłuchać jej opinii przed każdym wypowiedzeniem.

Jakie są terminy wypowiedzenia?

Stosunek pracy pracownika fizycznego lub umysłowego może zostać wypowiedziany w terminie 4 tygodni, na dzień 15. lub na koniec miesiąca kalendarzowego. W razie wypowiedzenia przez pracodawcę obowiązują zależnie od czasu trwania stosunku pracy następujące terminy wypowiedzenia:

- 2 lata: 1 miesiąc
- 5 lat: 2 miesiące
- 8 lat: 3 miesiące
- 10 lat: 4 miesiące
- 12 lat: 5 miesięcy
- 15 lat: 6 miesięcy
- 20 lat: 7 miesięcy

Terminy te obowiązują na koniec danego miesiąca kalendarzowego. W zakładach pracy zatrudniających mniej niż 20 pracowników można uzgodnić inne terminy. Przy obliczaniu czasu zatrudnienia nie są wliczane okresy przed ukończeniem 25. roku życia zatrudnionego. Jeżeli pracownik jest jeszcze w okresie próbnym, termin wypowiedzenia i dla niego, i dla pracodawcy wynosi 2 tygodnie. W umowie o pracę lub układzie zbiorowym mogą być uzgodnione dłuższe okresy wypowiedzenia. Dla wypowiedzenia stosunku pracy przez pracownika nie można uzgadniać dłuższych terminów, niż dla wypowiedzenia przez pracodawcę.

Wypowiedzenie nadzwyczajne (bezterminowe)

W myśl § 626 ust. 1 BGB stosunek pracy można wypowiedzieć w sposób nadzwyczajny z ważnego powodu. Ważny powód występuje wtedy, kiedy zaszły fakty sprawiające, że kontynuowanie stosunku pracy jest dla strony wypowiadającej niemożliwe. Powodami wypowiedzenia przez pracownika mogą być: rękoziny ze strony pracodawcy, niewypłacanie wynagrodzenia, naruszanie zapisów ochrony pracy itp. Powodami wypowiedzenia przez pracodawcę mogą być: oszustwo przy przyjmowaniu do pracy, trwała lub utrzymująca się niezdolność do pracy, uporczywa odmowa pracy itp. Z drugiej strony istnieją okoliczności, które zasadniczo nie mogą stać się powodami wypowiedzenia, zwłaszcza takie powody, które nie mogą oddziaływać na niekorzyść pracownika (np. rasa, płeć, działalność polityczna i związkowa), oraz powody, które strona wypowiadająca знаła już wcześniej lub które nie mogą oddziaływać negatywnie na stosunek pracy albo należą do obszaru ryzyka przedsiębiorcy. Podanie powodu wypowiedzenia jest warunkiem jego prawomocności tylko w wypadku stosunku kształcenia zawodowego, w pozostałych przypadkach jednak nim nie jest. Powody



wypowiedzenia trzeba jednak podać w razie zgłoszenia takiego żądania. Wypowiedzenia nadzwyczajnego można dokonać jedynie w ciągu dwutygodniowego terminu zawitego, w ciągu tego terminu musi ono również dojść do adresata. Wypowiedzenie nadzwyczajne musi być prawidłowo poprzedzone upomnieniem. Upomnienie to zakwestionowanie przez pracodawcę braków w pracy i zagrożenie konsekwencjami (wypowiedzeniem) w razie ich powtórzenia się.

Jaka odprawa przysługuje mi w razie wypowiedzenia?

Jeżeli pracodawca dokonuje prawidłowego wypowiedzenia, nie musi płacić odprawy. Jest jednak możliwe, że pracodawca w wypadku wypowiedzenia z przyczyn dotyczących zakładu pracy zaoferuje pracownikowi, któremu wypowiada umowę, odprawę w kwocie połowy miesięcznego wynagrodzenia za każdy rok zatrudnienia. Jeżeli istnieją wątpliwości co do prawidłowości wypowiedzenia, pracodawcy można zalecić, aby w procesie dotyczącym ochrony przed wypowiedzeniem przed sądem pracy zawarł z pracownikiem ugodę o takiej treści, że stosunek pracy jest zakończony za porozumieniem stron w zamian za zapłatę odprawy. Wysokość odprawy może być bardzo zróżnicowana. Wiele zależy od konkretnego przypadku.

Co mogę zrobić w razie wypowiedzenia?

Jeśli pracownik chce wystąpić przeciwko wypowiedzeniu, musi w ciągu 3 tygodni od daty doręczenia mu wypowiedzenia wnieść pozew do niemieckiego sądu pracy. Koszty advokackie w postępowaniu przed sądami pracy nie są zwracane. Członkowie związków zawodowych mają prawo do bezpłatnego zastępstwa procesowego.

Jak jest uregulowana ochrona macierzyństwa i urlop rodzicielski?

W chwili, gdy ciężarna dowie się o swoim stanie, powinna zawiadomić pracodawcę o swojej ciąży i przewidywanym terminie porodu. Ciężarna może być zobowiązana do niezwłocznego zawiadomienia, jeżeli przemawia za tym usprawiedliwiony interes pracodawcy. Podczas ciąży i w ciągu 4 miesięcy po porodzie obowiązuje ochrona przed wypowiedzeniem. Od chwili wystąpienia o urlop rodzicielski istnieje ochrona przed wypowiedzeniem z gwarancją zatrudnienia.

Ochrona macierzyństwa: Ochrona macierzyństwa obejmująca ogólny zakaz pracy rozpoczyna się 6 tygodni przed przewidywanym porodem i kończy się 8 tygodni po porodzie, a przy porodach mnogich i wczesnych – 12 tygodni po urodzeniu dziecka; przy porodach wczesnych okres 12-tygodniowy ulega wydłużeniu o tę część czasu przysługującego przed porodem, która „przepadła” wskutek wcześniejszego porodu. W okresie 6 tygodni przed porodem przyszłej matce wolno pracować tylko na jej wyraźne życzenie. W okresie ochronnym po porodzie w ogóle nie wolno jej zatrudniać. Kobieta przed i po porodzie nie może



być zatrudniana w godzinach nadliczbowych, w nocy między godziną 20 a 6 oraz w niedziele i święta (wyjątki są uregulowane w § 8 Ustawy o ochronie macierzyństwa). Kobieta, która w pierwszych miesiącach po porodzie według zaświadczenia lekarskiego nie jest w pełni zdolna do pracy, nie może być zatrudniana przy pracach przekraczających jej wydolność.

Urlop rodzicielski (dawniej urlop wychowawczy): Pracownicy mają prawo do urlopu rodzicielskiego aż do ukończenia 3. roku życia dziecka, również wówczas, gdy ze względu na wysokość dochodu nie jest wypłacany zasiłek wychowawczy. Jeden rok z tego czasu może za zgodą pracodawcy być przeniesiony na czas między 3. a 8. urodzinami dziecka. Jest wówczas możliwe świadczenie do 30 godzin pracy tygodniowo; prawo do pracy w niepełnym wymiarze godzin istnieje w zakładach zatrudniających więcej niż 15 pracowników. Urlop rodzicielski musi być zgłoszony pracodawcy na piśmie z 7-tygodniowym wyprzedzeniem. Należy przy tym zadeklarować, w jakich okresach w ramach dwóch lat urlop rodzicielski ma być wykorzystany. O urlop rodzicielski może wnioskować każde z rodziców. Skorzystanie z uprawnienia lub zmiana osoby uprawnionej dopuszczalne są dwukrotnie. W razie skorzystania z urlopu rodzicielskiego pracodawca może pomniejszyć przysługujący roczny urlop o 1/12 za każdy miesiąc wykorzystanego urlopu rodzicielskiego. Pierwsze 3 lata życia dziecka zostają zaliczone w ubezpieczeniu emerytalnym jako okres wychowawczy.

Zasiłek porodowy / macierzyński: Kobiety objęte ubezpieczeniem zdrowotnym, które mają prawo do zasiłku chorobowego w razie niezdolności do pracy lub które nie otrzymują wynagrodzenia z powodu sześciotygodniowego okresu ochronnego przed porodem i ośmiotygodniowego okresu ochronnego po porodzie, otrzymują zasiłek macierzyński jako ekwiwalent utraconego wynagrodzenia. Zasiłek macierzyński jest wypłacany w kwocie średniego wynagrodzenia za pracę netto z ostatnich opłaconych 3 miesięcy kalendarzowych przed początkiem okresu ochronnego. Składa się on z zasiłku macierzyńskiego od kasy chorych w kwocie maksymalnej 13 € za dzień kalendarzowy oraz ewentualnie dodatku do zasiłku od pracodawcy. Pracodawcy płacą dodatek, jeżeli średnie wynagrodzenie netto jest wyższe niż zasiłek z kasy chorych. Inni ubezpieczeni, np. otrzymujący świadczenia z urzędu pracy lub osoby pracujące na własny rachunek (z ubezpieczeniem dającym prawo do zasiłku chorobowego), otrzymują zasiłek macierzyński w wysokości zasiłku chorobowego.

Kto reprezentuje interesy pracowników?

W zakładzie interesy pracownicze reprezentowane są z reguły przez wybrane rady zakładowe lub pracownicze. Chroni je Ustawa o ustroju zakładów pracy wzgl. właściwa Ustawa o reprezentacji pracowniczej. Rady zakładowe można tworzyć w zakładach zatrudniających więcej niż 5 pracowników. Rady zakładowe i pracownicze reprezentują interesy pracowników wobec pracodawcy w sprawach



kadrowych i socjalnych. Czuwają nad przestrzeganiem ustaw, rozporządzeń, układów zbiorowych pracy, porozumień zakładowych itp. oraz współdziałają w sprawach BHP, planowania kadr, czasu pracy itd. Dla młodzieży i uczniów zawodu ważnymi podmiotami kontaktowymi są pełnomocnicy ds. młodzieży i uczniów zawodu (JAV). Oprócz rad zakładowych w niektórych zakładach pracy istnieją związki mężowie zaufania. Związki zawodowe zorganizowane są branżowo i działają na szczeblu krajowym i regionalnym. Pod szyldem Niemieckiej Federacji Związków Zawodowych (DGB) działają branżowe związki zawodowe. Reprezentują one interesy swych członków i zawierają układy zbiorowe z federacjami pracodawców. Członkostwo w związku zawodowym jest dobrowolne. Członkom związków zawodowych przysługuje bezpłatna ochrona prawna.

Dalsze informacje znajdziesz w DGB oraz w branżowych związkach zawodowych:

DGB Berlin-Brandenburg, Keithstraße 1/3, 10787 Berlin,
www.berlin-brandenburg.dgb.de