



AEM-ANHALTISCHE ELEKTROMOTORENWERK DESSAU GMBH, SAKSONIA-ANHALT

4 ●

PRACA W NIEMCZECH I SAKSONIA-ANHALT

CZĘŚĆ 1: POSZUKIWANIE PRACY

1. POSZUKIWANIE PRACY PRZY WSPARCIU AGENCJI ZATRUDNIENIA
2. WYKORZYSTANIE BUDŻETU NA POŚREDNICTWO PRACY W CELU ZNALEZIENIA ZATRUDNIENIA
3. WSPARCIE POPRZĘZ DZIAŁANIA NA RZECZ INTEGRACJI ZAWODOWEJ
4. DALSZE KSZTAŁCENIE Z WYKORZYSTANIEM BONU EDUKACYJNEGO

CZĘŚĆ 2: PRZEPISY I REGULACJE PRAWNE DOTYCZĄCE STOSUNKU PRACY

1. UMOWA O PRACĘ
2. WYPŁATA MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ
3. GODZINY PRACY I USTALENIA DOTYCZĄCE URLOPÓW
4. WYNAGRODZENIE BEZ PRACY
5. PRZEPISY DOTYCZĄCE SZCZEGÓLNYCH FORM PRACY
6. WYPOWIEDZENIE I OCHRONA PRZED ZWOLNIENIEM

CZĘŚĆ 3: PRAWA I OBOWIĄZKI PRACOWNIKÓW W PRZYPADKU UTRATY PRACY

1. JEŚLI NIE OTRZYMUJESZ WYNAGRODZENIA
2. W PRZYPADKU ODDALENIA
3. ZASIŁEK DLA BEZROBOTNYCH I PODSTAWOWE ZABEZPIECZENIE

W tym rozdziale dowiesz się,
jakie instrumenty są stosowane w celu wspierania poszukiwania pracy, jakie są możliwości integracji zawodowej, na co należy zwrócić uwagę w umowie o pracę oraz co zrobić w przypadku zwolnienia i bezrobocia, biorąc pod uwagę szczególne okoliczności. formy pracy.

Na końcu rozdziału znajdziesz również poradnie i kontakty, do których można się zwrócić w Saksonii-Anhalt.

CZĘŚĆ 1: POSZUKIWANIE PRACY

1. POSZUKIWANIE PRACY PRZY WSPARCIU AGENCJI ZATRUDNIENIA

Ważnym pierwszym krokiem w poszukiwaniu pracy w Niemczech jest zarejestrowanie się w **Federalnej Agencji Pracy (1)** jako "osoba poszukująca pracy". Warunkiem koniecznym jest posiadanie ważnego adresu rejestracyjnego. Należy być dostępnym drogą pocztową pod zarejestrowanym adresem. Jest to Twój adres kontaktowy z Federalną Agencją Zatrudnienia.

Aby zarejestrować się jako osoba poszukująca pracy, należy skorzystać z portalu internetowego "**JOBBÖRSE**" (2) lub skontaktować się telefonicznie z odpowiednią **agencją pracy (3)**.

Po zarejestrowaniu się jako "osoba poszukująca pracy", jako obywatel UE masz prawo do pomocy w poszukiwaniu pracy ze strony Agencji Zatrudnienia, tak samo jak obywatele Niemiec.

Agencja Zatrudnienia następujących sprawach:

- Poszukiwanie pracy, w tym składanie podań i rozmowa kwalifikacyjna,
- wybór zawodu,
- rozwój zawodowy i przekwalifikowanie,
- zmiana zawodu i miejsca pracy,
- dalsze kształcenie zawodowe itp.

1



2



3





Jeśli nie znasz jeszcze dobrze języka niemieckiego, powinieneś mieć kogoś do towarzysstwa, kto będzie Ci tłumaczył podczas spotkania w biurze pośrednictwa pracy. Wcześniej daj agencji zatrudnienia wskazówkę na temat swojej znajomości języka niemieckiego. W takim przypadku Agencja Zatrudnienia może udostępnić Ci infolinię dla tłumaczy.



Usługi świadczone przez Agencję Zatrudnienia są bezpłatne. Po zarejestrowaniu się jako osoba poszukująca pracy należy skorzystać z usług oferowanych przez odpowiednią agencję zatrudnienia w celu znalezienia pracy. Umów się na spotkanie z doradcą, aby omówić swoją indywidualną sytuację.

Celem usługi pośrednictwa pracy świadczonej przez Agencję Zatrudnienia jest indywidualna analiza Twojej sytuacji. Na podstawie Twoich zawodowych i osobistych umiejętności oraz kwalifikacji zostanie utworzony indywidualny profil kandydata, który zostanie anonimowo opublikowany na giełdzie pracy. Jeśli dana osoba znajdzie odpowiednią dla siebie ofertę pracy, zostanie jej przedstawiona odpowiednia propozycja zatrudnienia podczas osobistej rozmowy, w formie pisemnej lub telefonicznej. Ponadto w tzw. **umowie integracyjnej** określa się na piśmie konkretne działania, które zarówno Ty, jak i agencja pracy, musicie podjąć, aby jak najszybciej znaleźć odpowiednią pracę.

Jeśli nawet z pomocą agencji zatrudnienia nie można znaleźć dla Ciebie pracy, możesz kwalifikować się do **aktywnych działań na rzecz promocji** zatrudnienia. Dotyczy to również osób, które nie mają prawa do zasiłku dla bezrobotnych. Więcej informacji na temat świadczeń związanych z awansem zawodowym na podstawie **Kodeksu Socjalnego** można znaleźć tutaj.

2. PODEJMOWANIE PRACY WYKORZYSTANIE BUDŻETU NA STAŻE



Jako pracownik z UE możesz ubiegać się o wsparcie finansowe z tzw. **budżetu stażowego**, jeśli chcesz podjąć pracę, która podlega składkom na ubezpieczenie społeczne. Daje to możliwość uzyskania indywidualnego wsparcia i zwrotu różnych kosztów.

Pod pewnymi warunkami budżet przeznaczony na staże może pokrywać następujące koszty:

- Koszty związane z uznawaniem zagranicznych świadectw edukacyjnych lub zawodowych,
- Koszty przygotowania i wystania dokumentów aplikacyjnych,
- Koszty podróży na rozmowy kwalifikacyjne,
- koszty podróży do pracy zewnętrznej,
- Koszty dojazdów w przypadku rozpoczęcia pracy poza miejscem zamieszkania,

- Koszty wyposażenia roboczego, takiego jak odzież robocza i narzędzia,
- Inne koszty, np. tłumaczenia, instrukcje/zaświadczenia od Biuro ds. Zdrowia



PRACE LABORATORYJNE W HEPPE MEDICAL CHITOSAN GMBH, HALLE

3. WSPARCIE W POSTACI SZKOLEŃ ZAWODOWYCH DZIAŁANIA INTEGRACYJNE

Osoby bezrobotne lub zagrożone utratą pracy mogą otrzymać wsparcie w postaci "działań na rzecz aktywizacji i integracji zawodowej". Za pomocą bonu aktywizacyjno-zatrudnieniowego (**Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein - AVGS**) agencja pracy poświadczają, że spełniają wymagania kwalifikowalności i wspólnie z Tobą określa konkretny cel i treść działania. System AVGS uprawnia do wyboru **ustugodawcy, agencji pracy tymczasowej** lub miejsca pracy, które lub **pracodawcę**, który odpowiada Twoim celom zawodowym.

Działania integracyjne to na przykład

- Szkolenie w zakresie ubiegania się o pracę,
- ocena umiejętności,
- coaching,
- transfer wiedzy zawodowej, w tym wsparcie językowe związane z pracą
- praca próbna
- Voucher na prywatne pośrednictwo pracy.

W porozumieniu z agencją pracy zdecyduj o swoich dalszych krokach, biorąc pod uwagę dostępne środki lokalne.



Wsparcie z budżetu na staże wymaga, abyś był zagrożony bezrobociem. Wsparcie nie zostanie przyznane w przypadku stałego lub ciągłego zatrudnienia lub poszukiwania nowej pracy z powodów osobistych (np. wyższe zarobki/zmiana miejsca zamieszkania).



Osoby uprawnione do zasiłku dla bezrobotnych, które pozostały bez pracy przez co najmniej 6 tygodni i nie zostały jeszcze zatrudnione, mają prawo do otrzymania bonu stażowego na bezpłatne korzystanie z usług prywatnego pośrednika pracy. Skorzystanie z usług takiego pośrednika może zdecydowanie zwiększyć Twoje szanse na znalezienie nowego zatrudnienia.



Bon edukacyjny jest świad-
czeniem uznaniowym. Nie
masz do tego prawa. Voucher
edukacyjny można otrzymać
wyłącznie po osobistej kon-
sultacji. Umów się na spotka-
nie z agencją pracy lub biu-
rem pośrednictwa pracy.



4. DALSZE KSZTAŁCENIE Z POMOCĄ BONU EDUKACYJNEGO

Dzięki bonowi edukacyjnemu Agencja Zatrudnienia wspiera Twoje kwalifikacje zawodowe, zwiększając Twoje szanse na znalezienie stałej pracy. Ta opcja jest dostępna dla osób już bezrobotnych lub zatrudnionych, które muszą dostosować swoją wiedzę i umiejętności zawodowe do zmienionych wymagań w swojej dziedzinie zawodowej, np. w celu uniknięcia groźby zwolnienia lub uzupełnienia brakujących kwalifikacji zawodowych.

Jeżeli spełniasz warunki uprawniające do otrzymania **bonu edukacyjnego**, otrzymasz go od swojego urzędu pracy. Zaświadcza on, że koszty dalszego szkolenia (koszty kursu, koszty podróży, koszty zakwaterowania i wyżywienia poza domem oraz koszty opieki nad dziećmi) zostaną pokryte oraz, w stosownych przypadkach, że zasiłek dla bezrobotnych będzie nadal wypłacany podczas uczestnictwa w działaniu dotyczącym dalszego szkolenia.

Działania w zakresie ustawicznego szkolenia zawodowego obejmują:

- Kwalifikacje adaptacyjne
- Przygotowanie do egzaminu zewnętrznego
- Kwalifikacje częściowe
- Przekwalifikowanie się u organizatora szkoleń
- Indywidualne przekwalifikowanie w zakładzie pracy lub
- Szkolenie zawodowe w niepełnym wymiarze godzin (w połączeniu ze wsparciem językowym związanym z pracą).



ALTMÄRKER FLEISCH UND WURSTWAREN GMBH, POWIAT STENDAL

CZĘŚĆ 2: ROZPORZĄDZENIA I PRZEPISY PRAWNE W RAMACH STOSUNKU PRACY

1. UMOWA O PRACĘ

Pracodawca ma obowiązek wręczyć Ci pisemną umowę o pracę nie później niż 1 miesiąc po nawiązaniu stosunku pracy. Umowa o pracę jest podpisywana przez pracodawcę i pracownika.

Umowa o pracę lub dokument zawierający warunki umowy musi zawierać następujące informacje:

- Nazwa i adres pracodawcy i pracownika.
- Początek i czas trwania zatrudnienia
- Rodzaj pracy i opis obowiązków
- Miejsce pracy
- Kwota płacności (zazwyczaj wynagrodzenie brutto)
- Skład wynagrodzenia (wynagrodzenie zasadnicze, dodatki, jeśli dotyczy, premie)
- Godziny pracy
- Wakacje
- Terminy rozwiązania umowy o pracę
- Odniesienie do obowiązujących układów zbiorowych lub porozumień zakładowych i służbowych.

Informacje o wynagrodzeniu, czasie pracy, urlopach i okresach wypowiedzenia można zastąpić odniesieniem do obowiązującego układu zbiorowego pracy, porozumienia zakładowego lub służbowego.



Niektórzy pracodawcy z Niemiec rekrutują wykwalifikowanych pracowników w innych krajach UE, oferując im mieszkanie lub bezpłatny kurs języka niemieckiego. Umowy o pracę lub umowy o dalsze kształcenie często zawierają klauzulę o sptacie. Klauzula sptaty zobowiązuje Cię do przepracowania u pracodawcy określonego okresu czasu. Jeśli następnie chcesz zrezygnować z pracy lub zmienić pracodawcę, musisz zwrócić dodatkowe świadczenia oferowane przez pracodawcę, np. koszty kursów językowych lub wynajmu mieszkania. Jeśli w umowie o pracę masz zapisaną klauzulę o sptacie, skorzystaj z indywidualnej porady w poradni. W wielu przypadkach takie umowy nie są skuteczne. Umowy o pracę z klauzulą sptaty zadłużenia to często miejsca pracy, w których panują złe i niesprawiedliwe warunki pracy.

2. PŁATNOŚĆ ZGODNIE Z MINIMALNYM WYNAGRODZENIEM ZA PRACĘ



W Niemczech ogólna ustawowa **płaca minimalna** stanowi dolną granicę wynagrodzenia, poniżej której nie może ono spaść. W Niemczech każdy pracodawca jest zobowiązany do wypłacania ustawowej płacy minimalnej. Ma to zastosowanie niezależnie od tego, czy wynagrodzenie otrzymuje pracownik niemiecki czy zagraniczny. Dotyczy to również sytuacji, gdy pracodawca nie jest zadowolony z wyników pracy pracownika.



Płaca minimalna w Saksonii-Anhalt jest taka sama jak w innych krajach związkowych. Nie ma zatem różnic między poszczególnymi krajami ani między Wschodem a Zachodem w poziomie ustawowej płacy minimalnej. Istnieją jednak branżowe płace minimalne w poszczególnych stanach, które są negocjowane w ramach układu zbiorowego. Dlatego ustawowa płaca minimalna może być niemoralna, jeśli w danej branży powszechne są wyższe płace. Nawet jeśli otrzymujesz płacę minimalną, upewnij się, że jej wysokość nie narusza **zakazu niemoralnego wynagradzania**.

Ustawowa płaca minimalna w Niemczech jest regularnie ustalana i korygowana przez Komisję ds. płacy minimalnej w wysokości 9,82 euro obowiązuje od 1 stycznia 2022 r. Umowa koalicyjna rządu federalnego przewiduje podniesienie płacy minimalnej do 12 euro. Ten jednorazowy krok ma nastąpić 1 października 2022 r.

W Niemczech państwowa administracja celna sprawdza, czy pracodawca przestrzega określonej przepisami płacy minimalnej. Jeśli tak się nie stanie, pracodawca musi wypłacić minimalne wynagrodzenie za pracę z dotu. Ponadto może on zostać ukarany grzywną.

Jeśli nie otrzymujesz minimalnej płacy, możesz zadzwonić na **infolinię ds. płacy minimalnej** (Bürgertelefon des BMAS pod numerem 030 60 28 00 28). Na tej linii przyjmowane są skargi i zgłoszenia dotyczące naruszeń ustawy o płacy minimalnej.

Więcej informacji na temat płacy minimalnej w Niemczech można znaleźć na **stronie strona tematyczna DGB**.



3. PRZEPISY DOTYCZĄCE CZASU PRACY I URLOPÓW

W Niemczech czas pracy jest regulowany ustawowo. Czas pracy to okres, w którym pracownicy lub stażyści muszą udostępnić swoją pracę pracodawcy. Czas, w którym dana osoba jest gotowa do podjęcia pracy, nazywa się "**Arbeitsbereitschaft**" (**gotowość do pracy**). Ten "czas oczekiwania" liczy się również jako czas pracy.

Wyjątek: W przypadku kierowców ciężarówek gotowość do pracy nie jest liczona jako czas pracy.

Ich czas pracy nie **może przekraczać 8 godzin dziennie**. Z kilkoma wyjątkami, przerwy na odpoczynek oraz podróż do i z pracy nie są liczone jako czas pracy. Czas pracy może zostać przedłużony **do maksymalnie dziesięciu godzin**, jeśli w okresie sześciu miesięcy nie przekroczy się średniego dziennego czasu pracy wynoszącego osiem godzin. Praca w niedziele i święta jest zabroniona. Tylko w przypadku niektórych sektorów i rodzajów działalności istnieją prawne lub uzgodnione zbiorowo wyjątki od tej regulacji czasu pracy. Wyjątki prawne są uregulowane w ustawie o czasie pracy.

ŚWIĘTA

Pracownikom w Niemczech przysługuje prawo do płatnego urlopu w wymiarze co najmniej 24 dni roboczych w roku kalendarzowym. Jest to cztery tygodnie urlopu rocznie, ponieważ soboty również liczą się jako dni robocze. Uprawnienie to powstaje dopiero po upływie sześciu miesięcy od rozpoczęcia stosunku pracy. Jeśli stosunek pracy trwa krócej niż sześć miesięcy, masz prawo do urlopu w wymiarze proporcjonalnym (dwa dni robocze w miesiącu).

Urlop jest regulowany w umowie o pracę. W przypadku stosunku pracy na podstawie układu zbiorowego czas trwania urlopu jest zazwyczaj dłuższy. W przypadku młodzieży obowiązują przepisy urlopowe Ustawy o ochronie zatrudnienia młodzieży. W zależności od wieku, ustawa o ochronie zatrudnienia młodzieży przewiduje urlop w wymiarze do 30 dni roboczych.

Wniosek o urlop należy zawsze składać na piśmie u pracodawcy. Zasadniczo pracownik ma swobodę wyboru okresu urlopu. Istnieją jednak przypadki, w których pracodawca może ograniczyć lub odrzucić życzenia świąteczne ze względów operacyjnych.



Jeśli mieszkasz w gospodarstwie domowym z osobami, za których wychowanie, opiekę lub pielęgnację jesteś odpowiedzialny, przepisy prawne dotyczące godzin pracy nie mają zastosowania.

Nie oznacza to jednak, że pracownik musi być dostępny dla pracodawcy 24 godziny na dobę. Jeśli masz poczucie, że pracodawca wykorzystuje Cię i źle traktuje, udaj się do najbliższej poradni.



Dokumentuj swój dzienny czas pracy: Codziennie zapisuj godziny pracy i przerwy. Poproś szefa lub przełożonego o podpisanie notatek. Jeśli nie jest to możliwe, poproś na przykład kolegę z pracy o podpisanie dokumentu. W przypadku sporów będzie to stanowić ważną podstawę do udowodnienia faktycznego czasu pracy.



Jeśli jesteś chory, musisz jak najszybciej zgłosić to pracodawcy. Zaświadczenie lekarskie jest potrzebne najpóźniej od 4. dnia kalendarzowego choroby.

Przykład: Jeśli zachorowałeś w piątek, musisz przedstawić pracodawcy zaświadczenie lekarskie w poniedziałek. Pracodawca może jednak wymagać, abyś przedłożył zwolnienie lekarskie już w pierwszym dniu choroby. Należy bezwzględnie przestrzegać tych wymogów czasowych, ponieważ ich naruszenie może prowadzić do zwolnienia z pracy.



4. WYNAGRODZENIE BEZ PRACY

Jeśli pracujesz w firmie dłużej niż cztery tygodnie i zachorujesz, masz prawo do wypłaty regularnego wynagrodzenia przez pracodawcę przez okres do 6 tygodni.

Dotyczy to również niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem sportowym. Z drugiej strony, jeśli pracownik celowo narażał swoje zdrowie, np. prowadząc samochód pod wpływem alkoholu lub paląc papierosy po zawale serca, pracodawca może odmówić dalszego wypłacania wynagrodzenia.

5. ZASADY DOTYCZĄCE SZCZEGÓLNYCH FORM PRACY

W Niemczech istnieje szereg specjalnych form pracy dla pracowników z UE. Te specjalne formy są częściowo uwarunkowane stopniem mobilności zatrudnienia i odpowiadającym mu czasem trwania stosunku pracy, dziedziną działalności, siedzibą pracodawcy itp.

Do tych specjalnych form zatrudnienia należą

- Pracownicy delegowani
- Osoby dojeżdżające do pracy za granicą
- Pracownicy sezonowi
- Au pair
- Samozatrudnienie
- Zatrudnienie marginalne ("mini-zatrudnienie")

Dla tych szczególnych form pracy istnieją odrębne przepisy, prawa i obowiązki w zakresie prawa pracy, ubezpieczeń społecznych, świadczeń rodzinnych i emerytalnych.

Szczegółowe informacje na temat tych specjalnych form pracy można znaleźć na odpowiedniej stronie **tematycznej "Specjalne formy pracy"** w witrynie informacyjnej Equal Treatment Body EU Workers Infothek.

6. ZWOLNIENIE I OCHRONA PRZED ZWOLNIENIEM

W Niemczech istnieją dwa rodzaje zwolnień z pracy. Zwykłe i "nadzwyczajne" zwolnienie z pracy.

Nadzwyczajne zwolnienie z pracy następuje bez wypowiedzenia. Oznacza to, że stosunek pracy ulega rozwiązaniu z chwilą złożenia wypowiedzenia. Jest to raczej rzadki przypadek, ponieważ aby wypowiedzenie było skuteczne, muszą być spełnione specjalne warunki.

W przypadku **zwykłego wypowiedzenia** umowy o pracę, pracodawca musi złożyć wypowiedzenie z czterotygodniowym wyprzedzeniem do 15. dnia lub do końca miesiąca. Im dłuższy jest stosunek pracy, tym dłuższy jest okres wypowiedzenia. Na przykład, jeśli pracownik jest zatrudniony w firmie od 15 lat, okres wypowiedzenia wynosi sześć miesięcy do końca miesiąca kalendarzowego.

Szczególna ochrona przed zwolnieniem na mocy ustawy o ochronie przed wypowiedzeniem (KSchG) przysługuje pracownikom, którzy

- W momencie rozwiązania umowy o pracę Twój stosunek pracy trwa dłużej niż sześć miesięcy oraz
- jesteś zatrudniony w firmie zatrudniającej więcej niż 10 pracowników.

Ustawa o ochronie przed wypowiedzeniami stanowi, że zwolnienie przez pracodawcę musi być uzasadnione społecznie. Pracodawca musi podać konkretne powody, dla których pracownik nie może kontynuować pracy w jego firmie. Przyczyny te mogą leżeć w osobie lub zachowaniu pracownika, ale mogą też wynikać z pilnych wymogów operacyjnych.

Jeśli Ustawa o ochronie przed wypowiedzeniem nie ma zastosowania, ponieważ stosunek pracy jest zbyt krótki lub firma jest zbyt mała, pracodawca może zwolnić pracownika bez podania przyczyn.

Nie dotyczy to jednak osób, które należą do grupy osób szczególnie potrzebujących ochrony.

Jeśli w Twoim przedsiębiorstwie działa rada zakładowa, pracodawca ma obowiązek skonsultować się z nią w sprawie Twojego zwolnienia. Zwolnienie z pracy bez konsultacji z radą zakładową jest nieważne.



Wypowiedzenie jest ważne tylko wtedy, gdy zostało złożone w formie pisemnej. Wypowiedzenie ustne, wypowiedzenie przez e-mail, faks lub SMS jest nieważne. Wypowiedzenie umowy o pracę jest możliwe również w czasie zwolnienia lekarskiego.



W przypadku zwolnienia z pracy należy niezwłocznie poinformować o tym radę zakładową. Rada zakładowa może w ciągu jednego tygodnia zgłosić sprzeciw wobec zwolnienia z określonych przyczyn.



Jeśli chcesz podjąć działania przeciwko zwolnieniu, musisz złożyć w sądzie pracy "powództwo o ochronę przed zwolnieniem" w ciągu 3 tygodni od otrzymania pisemnego zwolnienia.

Jeśli skarga nie zostanie wniesiona w terminie, oddalenie jest skuteczne. Termin ten musi być zachowany również w przypadku, gdy stosunek pracy nie podlega Ustawie o ochronie przed wypowiedzeniem.



Więcej informacji na temat ochrony przed **zwolnieniem można znaleźć w broszurze BMAS**. Osoby, które ucierpiały w wyniku zwolnienia, powinny jak najszybciej zasięgnąć porady prawnika lub poradni.



IPT - PERGANDE, SOCIETY FOR INNOVATIVE PARTICLE TECHNOLOGY MBH, ANHALT-BITTERFELD

CZĘŚĆ 3: PRAWA I OBOWIĄZKI DLA PRACOWNIKÓW W PRZYPADKU UTRATY PRACY

W przypadku zwolnienia lub utraty pracy można skorzystać z różnych możliwości uzyskania pomocy prawnej. W Twoim własnym interesie leży dopilnowanie, abyś wywiązał się z obowiązku terminowego zgłoszenia i udokumentowania utraty zatrudnienia.

1. JEŚLI NIE OTRZYMUJESZ WYNAGRODZENIA NIE ODEBRANO

Jeśli pracodawca nie wypłaca uzgodnionego wynagrodzenia, poproś go na piśmie o wypłacenie niewypłaconego wynagrodzenia. Pamiętaj, aby ustalić **termin płatności na 2 tygodnie**. W piśmie tym należy podać czas pracy, za który żąda się wynagrodzenia, kwotę wynagrodzenia oraz dane konta bankowego.

Jeśli w Twoim przedsiębiorstwie działa rada zakładowa, powinieneś złożyć skargę na zaległe wypłaty wynagrodzeń do rady zakładowej lub do innego urzędu odpowiedzialnego za te kwestie w przedsiębiorstwie (np. męża zaufania). Mogą oni również pomóc w dochodzeniu roszczeń z tytułu wynagrodzenia.

Jeśli mimo to pracodawca nie odpowie na Twoje wezwanie do zapłaty w wyznaczonym terminie, możesz dochodzić swoich roszczeń w sądzie, składając skargę w sądzie pracy. Jeśli nie znasz języka niemieckiego w stopniu wystarczającym do prowadzenia sprawy, sąd automatycznie wezwie tłumacza.

UWAGA: Roszczenia dotyczące wynagrodzenia należy udowodnić w sądzie. Dlatego codziennie zapisuj swoje godziny pracy. Poproś szefa lub przełożonego o podpisanie notatek. Jeśli nie jest to możliwe, poproś kolegę o podpisanie dokumentu. Można skorzystać z kalendarza czasu pracy, który można pobrać i wydrukować. Rób też zdjęcia telefonem komórkowym. Im więcej dowodów, tym większe szanse na odzyskanie pieniędzy.

Pamiętaj o zachowaniu pisemnych umów o pracę lub innych dokumentów określających wysokość wynagrodzenia, a także pasków wypłat, które otrzymałeś.



Zwróć uwagę na **"okres prekluzyjny"** zapisany w umowie o pracę. Roszczeń płacowych wobec pracodawcy można dochodzić tylko w okresie prekluzyjnym. Po upływie tego okresu roszczenia płacowe wygasają. Okres prekluzyjny może być również regulowany przez **układ zbiorowy pracy**. Należy również sprawdzić przepisy układu zbiorowego pracy w tym zakresie.



Jeśli nie dotrzymasz tego terminu, konsekwencje są poważne: wypowiedzenie staje się skuteczne po upływie okresu wypowiedzenia i nie można już podjąć żadnych działań przeciwko niemu.



Jak najszybciej skorzystaj ze wsparcia związków zawodowych lub innych ośrodków doradczych albo skonsultuj się z prawnikiem specjalizującym się w prawie pracy.

2. CZY ZOSTAŁEM ZWOLNIONY Z PRACY

Jeśli zostałeś zwolniony z pracy, musisz złożyć skargę do sądu w ciągu **3 tygodni** od otrzymania zwolnienia (powództwo o ochronę przed zwolnieniem z pracy). Termin ten dotyczy wszystkich zwolnień, niezależnie od tego, czy pracownik jest objęty ustawą o ochronie przed zwolnieniem.

Powództwo o ochronę przed zwolnieniem z pracy można złożyć samodzielnie w **sądzie pracy**, tzn. nie trzeba być reprezentowanym przez prawnika. Reprezentacja przez prawnika jest konieczna tylko w drugiej instancji. Celem wniesienia powództwa o ochronę przed zwolnieniem jest uzyskanie orzeczenia sądu pracy, że zwolnienie jest nieważne. Jeśli powództwo zostanie uwzględnione, odwołanie jest nieważne. Oznacza to, że stosunek pracy będzie kontynuowany. Następnie należy udać się do pracy, a pracodawca musi wypłacić wynagrodzenie. Powództwo o ochronę przed zwolnieniem można wnieść także wtedy, gdy nie chce się kontynuować stosunku pracy, ale chce się otrzymać odprawę.

Pozew można złożyć w sądzie pracy, w którego okręgu **pracodawca** ma miejsce zamieszkania lub siedzibę, lub w którym praca jest zazwyczaj wykonywana lub była wykonywana po raz ostatni. Pamiętaj, by dołączyć pisemne umowy o pracę, timesheety lub inne dokumenty pokazujące wysokość wynagrodzenia oraz kopie wszystkich odcinków wypłaty, które otrzymałeś.

UWAGA: Koszty sądowe są ponoszone w postępowaniu sądowym. Z reguły musi je ponieść strona, która przegrała sprawę. Jeśli sprawa jest częściowo wygrana, koszty są dzielone proporcjonalnie. W pierwszej kolejności każda ze stron musi sama pokryć **koszty adwokata**. W związku z tym, nawet jeśli wygrasz sprawę, musisz zapłacić honorarium adwokata.

Jeśli nie stać Cię na pokrycie kosztów postępowania sądowego, możesz ubiegać się o pomoc prawną. Pomoc prawna jest przyznawana w przypadku wszystkich postępowań sądowych lub porad prawnych, nie ogranicza się do postępowań z zakresu prawa pracy. Więcej informacji można znaleźć w dziale FAQ.

Pracownicy, którzy są członkami związku zawodowego od co najmniej 3 miesięcy, mają zapewnioną bezpłatną poradę i reprezentację w sądzie przez związek zawodowy.

Jeśli masz trudności z dochodzeniem swoich praw jako obywatel UE **przed władzami niemieckimi**, z pomocą może przyjść bezpłatny serwis organów krajowych **SOLVIT**, który jest reprezentowany we wszystkich krajach UE oraz w Islandii, Liechtensteinie i Norwegii. Warunkiem jest to, że sprawa nie została jeszcze skierowana do sądu i że istnieje związek z prawem UE. Z firmą SOLVIT można się skontaktować online za pośrednictwem formularza kontaktowego na **stronie głównej SOLVIT**.



3. ZASIŁEK DLA BEZROBOTNYCH I PODSTAWOWE ZABEZPIECZENIE

Jeśli zostaniesz bezrobotnym, masz prawo do świadczeń dla bezrobotnych, takich jak **zasiłek dla bezrobotnych i podstawowe wsparcie dochodu**. W tym celu należy skontaktować się z urzędem pracy w kraju, w którym ostatnio pracowałeś.

Prawo do zasiłku dla bezrobotnych podlega tym samym warunkom, co obywatele kraju, w którym ostatnio pracowałeś. Okresy zatrudnienia i ubezpieczenia ukończone w innych krajach będą brane pod uwagę przy rozpatrywaniu roszczeń. Jeśli pracujesz w kraju innym niż kraj zamieszkania (np. pracownicy przygraniczni), obowiązują specjalne zasady.

ZASIŁEK DLA BEZROBOTNYCH

Jeśli **ostatnio pracowałeś w Niemczech**, masz prawo do zasiłku dla bezrobotnych pod pewnymi warunkami. Jednym z warunków jest uprzednie przepracowanie określonego okresu czasu. Zasadniczo należy mieć przepracowane **co najmniej 12 miesięcy** w ciągu ostatnich 30 miesięcy w ramach obowiązkowego ubezpieczenia społecznego. Jeśli pracownik pozostawał w krótkotrwałym stosunku pracy, który od początku był ograniczony do maksymalnie 14 tygodni, wystarczający może być również 6-miesięczny okres zatrudnienia.



*Należy osobiście zarejestrować się jako osoba poszukująca pracy we właściwej agencji zatrudnienia co najmniej **3 miesiące** przed zakończeniem zatrudnienia. Jeśli dowiesz się o zakończeniu zatrudnienia z wyprzedzeniem krótszym niż **3 miesiące**, musisz w ciągu **3 dni** zgłosić się osobiście do właściwego urzędu pracy. Aby dotrzymać tego terminu, można również zarejestrować się jako osoba poszukująca pracy telefonicznie (numer bezpłatnej usługi: 0800 4 5555 000) lub przez Internet. Osobiste spotkanie może odbyć się w późniejszym terminie. Jeśli nie dotrzymasz tego terminu, czeka Cię okres blokady, w którym nie otrzymasz żadnych świadczeń z tytułu SGB III (zasiłek dla bezrobotnych I).*



Jeśli chcesz przenieść zasiłek dla bezrobotnych do innego kraju, musisz najpierw skontaktować się ze swoim urzędem pracy i spełnić określone warunki. W przeciwnym razie może dojść do utraty prawa do świadczeń.



Więcej informacji na temat zasiłku dla bezrobotnych można znaleźć w **ulotce** dla bezrobotnych Federalnej Agencji Pracy.

Uprawnienie do zasiłku dla bezrobotnych można zabrać ze sobą **do innego kraju UE** na okres od 3 do 6 miesięcy, aby w tym czasie szukać tam pracy. Oznacza to, że można zabrać ze sobą do Niemiec zasiłek dla bezrobotnych z innego kraju UE w celu poszukiwania pracy. I odwrotnie - niemiecki zasiłek dla bezrobotnych można zabrać ze sobą do innego kraju UE. Więcej informacji na **ten temat znajdziesz** w informatorach Federalnej Agencji Pracy na temat zasiłku dla bezrobotnych i zatrudnienia za granicą.

WSPARCIE DOCHODU PODSTAWOWEGO

Wsparcie dochodu podstawowego daje minimalne środki finansowe potrzebne do życia.

Osoby zdolne do pracy, które poszukują zatrudnienia i nie mają prawa do zasiłku dla bezrobotnych lub mają zbyt niskie dochody, otrzymują zasiłek dla bezrobotnych II na podstawie Drugiej Księgi Kodeksu Socjalnego (SGB II), zwany "Hartz IV".

Osoby, które nie są zdolne do pracy, np. z powodu choroby lub wieku emerytalnego, i w związku z tym nie **mogą pracować**, otrzymują wsparcie na podstawie XII Kodeksu Socjalnego (SGB XII).

UWAGA: W przypadku korzystania z tych świadczeń społecznych obywateli UE obowiązują specjalne przepisy:

Możesz otrzymać świadczenia na podstawie Drugiej Księgi Kodeksu Socjalnego (SGB II), jeśli

- pracowałeś w Niemczech, ale nie zarabiasz wystarczająco dużo, aby pokryć koszty utrzymania, lub
- pracowałeś w Niemczech przez ponad rok i stałeś się przymusowo bezrobotny. W przypadku osób, które przepracowały mniej niż rok, świadczenia są ograniczone do 6 miesięcy.

Beneficjenci samotnie wychowujący dzieci otrzymują obecnie 432 euro miesięcznie. Pokrywane są również uzasadnione koszty zakwaterowania i ogrzewania. Pod uwagę brane są dochody.

Osoby, które przebywają w Niemczech **wyłącznie w celu poszukiwania pracy** i nie pracowały tu wcześniej wystarczająco długo, otrzymają świadczenia zgodnie z SGB II (zabezpieczenie podstawowe) i SGB XII (pomoc społeczna) dopiero po 5 latach legalnego pobytu w Niemczech.

Jeśli nie jesteś uprawniony do pomocy społecznej, ale potrzebujesz pomocy, możesz otrzymać świadczenia zgodnie z SGB XII na wyżywienie, higienę osobistą i zdrowie, a także na zakwaterowanie i posiłki do czasu opuszczenia kraju lub maksymalnie przez jeden miesiąc w ciągu dwóch lat (**świadczenia pomostowe**). Świadczenia te mogą być przyznawane na okres dłuższy niż jeden miesiąc w indywidualnych przypadkach szczególnych trudności (np. niezdolność do podróżowania).

Szczegółowe informacje można znaleźć **w ulotce Arbeitslosengeld II/Sozialgeld - Grundsicherung für Arbeitsuchende SGB II** Federalnej Agencji Pracy. Można również skorzystać z **katalogu pytań i odpowiedzi** Federalnego Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych.



FAM MAGDEBURGER FÖRDERANLAGEN UND BAUMASCHINEN GMBH



Nie musisz być gotowy do opuszczenia kraju, aby otrzymać świadczenia pomostowe! W związku z tym taka wola odejścia nie musi być udokumentowana.



Jeśli jesteś uprawniony do świadczeń socjalnych w Niemczech, dotyczy to również członków Twojej rodziny mieszkających w Niemczech.



TOTAL RAFFINERIE, SAALEKREIS

LOKALNE PUNKTY KONTAKTOWE I PORADNICTWO



BemA – Beratung migrantischer Arbeitskräfte

Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderinnen und Zuwanderer (MBE)

Jugendmigrationsdienste (JMD)

Agentur für Arbeit , Jobcenter

MATERIAŁ INFORMACYJNY



Wissen ist Schutz!

Was Sie wissen sollten, um in Deutschland erfolgreich zu arbeiten.

Praxisleitfaden für EU-Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland

Alles was Sie wissen sollten zu Arbeit, Ausbildung und Studium

Willkommen in Deutschland