

The word cloud displays the following terms in different languages, arranged in a grid-like structure with four main color-coded quadrants:

- Blue Quadrant (Top-Left):** Doradztwo, Poradenství, Beratung, Consiliere, Counselling, Tanácsadás.
- Yellow Quadrant (Top-Right):** Prawo pracy, Arbeitsrecht, Munkajog, Pracovní právo, Dreptul muncii, Labour law.
- Green Quadrant (Bottom-Left):** Praca, Arbeit, Munka, Práce, Muncă, Work.
- Red Quadrant (Bottom-Right):** Zabezpieczenie społeczne, Sociálné zabezpečení, Sozialrecht, Dreptul social, Social law, Szociális jog.

Wypowiedzenie

Stosunek pracy pod pewnymi warunkami może zostać zakończony przez obie strony (pracodawcę lub pracownika) przed wygaśnięciem umowy o pracę. Wypowiedzenie jest prawomocne, jeżeli zachowane zostaną warunki z prawa pracy i układów zbiorowych.

Forma wypowiedzenia

Wypowiedzenie musi nastąpić w formie pisemnej (§623 BGB). Wypowiedzenie ustne, drogą mailową lub przez SMS jest niedopuszczalne! Jako pisemne wypowiedzenie uważa się wydrukowany dokument przesłany pocztą (za potwierdzeniem odbioru). Dostarczenie wypowiedzenia jest niezbędne i dlatego jest przy zwolnieniu przez pracownika polecana wysyłka za potwierdzeniem odbioru. Wypowiedzenie musi być opatrzone podpisem.

Data wypowiedzenia

Bardzo ważna jest data, z którą dokonano wypowiedzenia. Wypowiedzenie z mocą wsteczną jest niemożliwe. Wypowiedzenie musi zostać opatrzone podpisem.

Ochrona przed wypowiedzeniem

Zgodnie z Ustawą o ochronie przed wypowiedzeniem (Kündigungsschutzgesetz) wypowiedzenie stosunku pracy pracownikowi, którego stosunek pracy w tym samym zakładzie lub przedsiębiorstwie istniał nieprzerwanie przez ponad sześć miesięcy, jest nieskuteczne, jeżeli jest nieusprawiedliwione społecznie.

Wypowiedzenie przez pracodawcę zgodnie z powszechną ochroną przed wypowiedzeniem jest usprawiedliwione społecznie tylko wtedy, gdy występują powody związane z osobą pracownika (np. niezdolność), powody związane z zachowaniem pracownika (np. odmowa świadczenia pracy, symulowanie niezdolności do pracy) lub pilne przyczyny zakładowe.

Dla pewnych grup obowiązuje szczególna ochrona przed wypowiedzeniem (np. wymóg zgody władz lub wykluczenie zwyczajnego wypowiedzenia): osoby o znacznym stopniu niepełnosprawności, kobiety w ciąży oraz cztery miesiące po rozwiązaniu, podczas urlopu rodzicielskiego (urlopu wychowawczego), członkowie rad zakładowych, uczniowie zawodu, osoby w czasie urlopu na opiekę, osoby sprawujące wybieralne funkcje polityczne.

W zakładach, w których utworzono radę zakładową lub radę personalną, należy przed każdym wypowiedzeniem wysłuchać jej opinii. Wypowiedzenie przez pracownika jest skuteczne bez podania przyczyny wypowiedzenia! Do zwykłego wypowiedzenia pracownika przez pracodawcę nie jest potrzebna przyczyna.

Okresy wypowiedzenia zgodnie z Kodeksem cywilnym (BGB)

Stosunek pracy może zostać wypowiedziany przez obie strony (pracownika lub pracodawcę) w terminie **czterech tygodni** na dzień 15. lub na koniec miesiąca kalendarzowego (§ 622 BGB).

Okres wypowiedzenia liczy się od momentu, w którym **dostarczono** wypowiedzenie. Z tego powodu bardzo ważne jest wysyłanie wypowiedzenia listem poleconym lub wręczenie go w obecności świadków.

Wypowiedzenie **nie musi zostać potwierdzone** przez stronę przeciwną. Jeżeli to pracownik składa wypowiedzenie, to nie musi czekać, aż pracodawca podpisze albo zaakceptuje to wypowiedzenie. Okres wypowiedzenia liczy się od momentu doręczenia. To samo obowiązuje w przypadku wypowiedzenia przez pracodawcę. Jeżeli wypowiedzenie nie jest z innych powodów nieuzasadnione, okres wypowiedzenia jest zachowany i nie wniesiono pozwu z tytułu ochrony zatrudnienia w ciągu 3 tygodni, to wypowiedzenie jest skuteczne. Jeżeli wypowiedzenie nie spełnia wyżej wskazanych przesłanek, to jest nieważne i musisz niezwłocznie ponownie podjąć pracę.

Jeżeli w umowie o pracę uzgodniono inne okresy wypowiedzenia, to obowiązuje tak zwana **zasada wyboru korzystniejszego przepisu**. Zasada ta przewiduje, że w przypadku gdy zastosowanie ma kilka norm prawnych, to obowiązuje ta norma, która dla zainteresowanego pracownika jest korzystniejsza.

Kara umowna w przypadku wypowiedzenia

W razie niezachowania okresu wypowiedzenia w przypadku wypowiedzenia przez pracownika grozi **kara umowna**. Pracodawca może jednak zażądać takiej kary umownej tylko wówczas, jeżeli zostało to uzgodnione w umowie o pracę (ewentualnie w układzie zbiorowym), jest w nieodpowiedniej wysokości lub pracownika dyskryminuje.

Okresy wypowiedzenia w okresie próbnym

Podczas uzgodnionego okresu próbnego (maksymalnie na okres sześciu miesięcy) można wypowiedzieć stosunek pracy w terminie **dwóch tygodni** (§ 622 BGB Art. 3 BGB).

Okresy wypowiedzenia zgodnie z układami zbiorowymi

W układzie zbiorowym (Tarifvertrag) można uzgodnić odmienne regulacje. Układ zbiorowy zawiera normy prawne regulujące treść, zawarcie i warunki stosunku pracy oraz ustalające kwestie zakładowe oraz prawa i obowiązki stron układu zbiorowego.

Układy zbiorowe mają różne zakresy obowiązywania. Istnieją **firmowe lub zakładowe układy zbiorowe**, w których sam pracodawca jest stroną układu, a układ obowiązuje tylko dla określonego zakładu. Następnie istnieją układy zbiorowe zawierane w ramach **wspólnoty taryfowej**, na przykład między związkami zawodowymi a organizacjami pracodawców. Ów układ zbiorowy obowiązuje dla stosunku

pracy wtedy, gdy pracodawca jest członkiem organizacji pracodawców i pracownik członkiem związków zawodowych zawierających układ zbiorowy. Poza tym istnieją **powszechnie wiążące układy zbiorowe**, obowiązujące dla określonej branży i dla wszystkich pracodawców i pracowników w tej branży. Powszechnie obowiązywanie układu zbiorowego ogłasza Federalne Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (BMAS) (§ 5 TVG). Ponadto istnieją jeszcze układy zbiorowe obowiązujące tylko w określonych krajach związkowych. Więcej informacji na temat układów zbiorowych obowiązujących w Saksonii znajdziesz pod adresem: <http://www.arbeit.sachsen.de/894.html>

Poniższe przykłady przedstawiają różnice między ustawowymi okresami wypowiedzenia a okresami z układów zbiorowych. W celu otrzymania dalszych informacji na temat układu zbiorowego zwróć się do Poradni dla zagranicznych pracowników w Saksonii lub do swego związku zawodowego.

Okresy wypowiedzenia – sprzątanie budynków

Układ zbiorowy reguluje specyfikę branży sprzątania budynków i jest **powszechnie wiążący**. Obowiązuje dla wszystkich zatrudnionych w branży sprzątania budynków.

Stosunek pracy w branży sprzątania budynków może zostać wypowiedziany przez obie strony z zachowaniem okresu **dwóch tygodni** (także po zakończeniu okresu próbnego).

W ciągu pierwszych dwóch tygodni od zatrudnienia wypowiedzenie może nastąpić z zachowaniem okresu **jednego dnia roboczego**.

W okresie między 1 listopada a 31 marca pracodawca ma możliwość zwolnienia pracownika z zachowaniem okresu wypowiedzenia o długości 1 dnia roboczego z tytułu warunków pogodowych. Jest to jednak możliwe tylko wówczas, gdy pracownik nie może zostać zaangażowany w zakładzie w inny sposób. Taki przypadek musi zostać skonsultowany z radą zakładową, a dany pracownik ma prawo do przywrócenia do pracy.

Okresy wypowiedzenia – praca tymczasowa

W branży pracy tymczasowej obowiązują dwa układy zbiorowe – iGZ-DGB-Tarifgemeinschaft oraz BAP/DGB-Tarifgemeinschaft. W swej umowie o pracę znajdziesz informację, według którego układu zbiorowego orientuje się Twoja umowa o pracę.

Okresy wypowiedzenia według układu zbiorowego iGZ-DGB-Tarifgemeinschaft

Pierwsze sześć miesięcy uważa się za okres próbny.

Przez pierwsze cztery tygodnie stosunek zatrudnienia może zostać wypowiedziany z zachowaniem okresu **2 dni roboczych**.

Od piątego tygodnia do zakończenia drugiego miesiąca okres wypowiedzenia wynosi **1 tydzień**, od trzeciego miesiąca do szóstego miesiąca stosunku zatrudnienia: **2 tygodnie**.

Od siódmego miesiąca stosunku zatrudnienia obowiązują po obu stronach ustawowe okresy wypowiedzenia, czyli **cztery tygodnie** do piętnastego lub na koniec miesiąca kalendarzowego.

Okresy wypowiedzenia według układu zbiorowego BAP/DGB-Tarifgemeinschaft

Pierwsze sześć miesięcy uważa się za okres próbny.

Podczas okresu próbnego można wypowiedzieć stosunek pracy w ciągu pierwszych trzech miesięcy z zachowaniem okresu **jednego tygodnia**. Potem, czyli między trzecim a szóstym miesiącem, obowiązują ustawowe okresy wypowiedzenia w czasie okresu próbnego, czyli **dwa tygodnie**.

Po okresie próbnym stosunek pracy można zakończyć z zachowaniem okresu **czterech tygodni** z dniem piętnastego lub na koniec miesiąca kalendarzowego.

W przypadku nowo zatrudnionych okres wypowiedzenia podczas pierwszych dwóch tygodni stosunku zatrudnienia może zostać skrócony mocą umowy o pracę do **jednego dnia**.

Okresy wypowiedzenia – budownictwo

Stosunek pracy podczas pierwszych sześciu miesięcy może zostać wypowiedziany przez obie strony z zachowaniem okresu **sześciu dni roboczych**.

Po sześciu miesiącach lub po przejściu ze stosunku nauki zawodu wypowiedzenie może zostać złożone przez obie strony z zachowaniem okresu **dwunastu dni roboczych**.

W okresie od 1 grudnia do 31 marca (okres złej pogody) stosunku pracy nie można wypowiedzieć z powodu warunków pogodowych.

Wypowiedzenie nadzwyczajne (ze skutkiem natychmiastowym)

Stosunek pracy może zostać wypowiedziany przez jedną ze stron umowy z **ważnych przyczyn bez zachowania okresu wypowiedzenia**, jeżeli występują fakty, na podstawie których nie można oczekiwać kontynuacji stosunku pracy aż do upływu okresu wypowiedzenia lub uzgodnionego zakończenia stosunku służbowego (§ 626 BGB), na przykład odmowa świadczenia pracy, kradzież itd.

Wypowiedzenie nadzwyczajne musi z reguły uprzedzić upomnienie. Wypowiedzenie to może nastąpić tylko w **terminie dwóch tygodni**. Bieg tego okresu rozpoczyna się od momentu, w którym uprawniony do wypowiedzenia powziął wiedzę o faktach decydujących o wypowiedzeniu. Strona wypowiadająca musi na żądanie poinformować zwalnianego pracownika pisemnie o powodach wypowiedzenia.

Umowa znosząca stosunek prawny

Umowa znosząca lub umowa rozwiązująca to porozumienie między pracownikiem a pracodawcą o zakończeniu stosunku pracy. W przypadku tego porozumienia strony nie muszą zachowywać ustawowych okresów wypowiedzenia – w umowie znoszącej uzgadnia się datę zakończenia stosunku pracy.

Umowa znosząca w przeciwieństwie do wypowiedzenia wymaga zgody obu stron – pracownika i pracodawcy. Umowa znosząca ważna jest tylko wtedy, gdy została podpisana przez obie strony. Umowa znosząca musi mieć formę pisemną.

Umowa znosząca może zawierać pewne zalety ale także wady dla pracownika. Umowa znosząca jest dla pracownika dobrym instrumentem, jeżeli z różnych powodów nie może dochować okresów wypowiedzenia, na przykład jeżeli chciałby podjąć nowe zatrudnienie jeszcze przed upływem okresu wypowiedzenia.

Pracownik nie powinien podpisywać umowy znoszącej, jeżeli nie ma jeszcze innej pracy. Po zawarciu umowy znoszącej trzeba liczyć się z **12-tygodniowym okresem karencji** w Agencji Pracy. Ponieważ umowa znosząca wymaga zgody pracownika, w Agencji Pracy jest ona równoznaczna z wypowiedzeniem przez pracownika. W okresie karencji nie otrzymuje się zasiłku dla bezrobotnych, a następnie zasiłek ten jest pomniejszony o 25 %. W okresie karencji nie przysługuje ubezpieczenie zdrowotne! W okresie tym pracownik musi ubezpieczyć się prywatnie.

Wypowiedzenie i bezrobocie

Według § 38 Art. 1 SGB III mają osoby, których stosunek pracy kończy, obowiązek zgłosić się najpóźniej trzy miesiące przed zakończeniem umowy o pracę w urządzie pracy (Agentur für Arbeit). W przypadku krótszych terminów wypowiedzenia niż trzy miesiące, jest pracownik zobowiązany zgłosić się w urządzie pracy w ciągu trzech dni.

Wypowiedzenie a ubezpieczenie zdrowotne

W Niemczech pracodawca może złożyć wypowiedzenie swym pracownikom **podczas niezdolności do pracy**. W przypadku wypowiedzenia podczas choroby należy przestrzegać okresów wypowiedzenia wynikających z ustaw i układów zbiorowych.

Zgodnie z § 19 SGB V świadczenia przysługują jeszcze przez miesiąc od wypowiedzenia, nawet jeżeli nie wykonuje się żadnej pracy zarobkowej.

W przypadku niezdolności do pracy ubezpieczeni zobowiązani są do powiadomienia o tym swej kasy chorych w ciągu **7 dni** i przedłożenia zwolnienia lekarskiego.

Jeżeli spełnisz ten obowiązek, możesz pobierać świadczenia kasy chorych **do 78 tygodni** od wypowiedzenia. Zasiłek chorobowy wynosi 70% Twojego ostatniego wynagrodzenia brutto.

Jeżeli nie spełnisz tego obowiązku, zostaniesz automatycznie zarejestrowany przez kasę chorych jako **ubezpieczony prywatnie** i będziesz musiał sam opłacać składki na ubezpieczenie zdrowotne.

Pozew o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

Jeżeli pracownik uważa wypowiedzenie za społecznie nieuzasadnione, to może **w ciągu tygodnia** od wypowiedzenia złożyć sprzeciw u **rady zakładowej** (jeśli istnieje). Jeżeli rada zakładowa uważa sprzeciw za uzasadniony, to winna spróbować doprowadzić do porozumienia z pracodawcą (§ 3 KSchG).

Jeżeli pracownik chce dochodzić stwierdzenia, że wypowiedzenie jest społecznie nieuzasadnione lub nieprawomocne z innych powodów, to w ciągu **trzech tygodni** od nadejścia pisemnego wypowiedzenia musi złożyć pozew o ustalenie w **sądzie pracy**. Jeżeli pracownik złożył sprzeciw w radzie zakładowej, to do pozwu winien dołączyć stanowisko rady zakładowej (§ 4 KSchG).

Inne powody, dla których wypowiedzenie może być nieważne, to na przykład: błędna forma wypowiedzenia (ustnie, mailem), pracownik jest członkiem rady zakładowej, pracownica jest w ciąży, pracownik to osoba o znacznym stopniu niepełnosprawności (i terminy specjalne wypowiedzenia nie zostały dotrzymane), pracownika zwolniono ze skutkiem natychmiastowym bez upomnienia, itd.

Pozew o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne we właściwym sądzie pracy może złożyć samodzielnie każdy pracownik (1. instancja). Urzędnicy pomagają tu ze składaniem wniosków i pozwów (w żadnym przypadku ale nie oferują doradztwa prawnego). Jeżeli w indywidualnym przypadku sąd nie wyda orzeczenia w 1. instancji, to pracownik musi znaleźć sobie adwokata, który będzie go reprezentował.

Dane kontaktowe odpowiednich sądów pracy znajdziesz pod adresem: <https://www.justiz.sachsen.de/content/argb.htm>

Pracownikom będącym członkami związku zawodowego po trzech miesiącach członkostwa przysługuje bezpłatne poradnictwo prawne oraz reprezentacja przez sądem pracy.

Więcej informacji na temat związków zawodowych znajdziesz pod adresem: <http://sachsen.dgb.de/>

Państwo mogą nas osiągnąć:

Placówka doradcza w Dreźnie

Volkshaus Drezno –
Schützenplatz 14 (1. piętro), 01067 Dresden

Leona Bláhová

Tel.: +49 351 85092728

E-Mail: leona.blahova@babs-online.eu

Języki

niemiecki, czeski,
słowacki, angielski

Paulína Bukaiová

Tel.: +49 351 85092729

E-Mail: paulina.bukaiova@babs-online.eu

niemiecki, słowacki,
polski, czeski, angielski

Placówka doradcza w Lipsku

Listhaus Lipsk – Rosa-Luxemburg-Str. 27 (parter),
04103 Leipzig

Paulina Sokolowska

Tel.: +49 341 68413085

E-Mail: paulina.sokolowska@babs-online.eu

niemiecki, polski,
angielski

Ünige Albert

Tel.: +49 341 68413086

E-Mail: uenige.albert@babs-online.eu

niemiecki, rumuński,
węgierski, angielski

Zarządzanie biurami w Dreźnie i Lipsku

Melanie Claus

Tel.: +49 351 85092730

E-Mail: melanie.claus@babs-online.eu

niemiecki, angielski



Wykluczenie odpowiedzialności: Niniejsza publikacja zawiera ogólne informacje służące orientacji. Autorzy nie przejmują odpowiedzialności za poprawność wszystkich zawartych danych, które nie mogą być podstawą roszczeń prawnych.

Placówka doradcza dla zagranicznych pracowników w Saksonii (BABS) jest inicjatywą Saksońskiego ministerstwa gospodarki, pracy i transportu i jest finansowana z podatków na podstawie budżetu przyjętego przez Sejm Saksoński.

Wydawca:

BABS – Placówka doradcza dla zagranicznych pracowników w Saksonii
Schützenplatz 14, 01067 Dresden

Tel. +49 351 8509 2730

info@babs-online.eu

www.babs.sachsen.de

Stan: Grudzień 2018 r.

Edycja: 5.000

Projekt: Metronom Agentur für Kommunikation und Design GmbH

Druk: Drukarnia Mahnert GmbH