



Niemieckie prawo pracy – pomocne wskazówki dla zagranicznych pracowników w Niemczech

Zagraniczni pracownicy notorycznie są poszkodowani w związku ze swoimi przywilejami z zakresu prawa pracy należącymi im się ze strony ich pracodawców, zarówno z powodu problemów językowych, jak i brakującej znajomości przepisów prawnych.

Wpis ten ma na celu usunięcie najważniejszych błędów prawnych oraz dostarczenie ważnych wskazówek, jakie należy podjąć prawidłowe działania już podczas zawierania umowy o pracę.

1. Rozmowa kwalifikacyjna

Rozmowa kwalifikacyjna odbywa się z inicjatywy pracodawcy. O ile pracodawca wyraźnie nie odmówi lub ograniczy ponoszenia kosztów, wówczas to on ponosi koszty wynikające z przeprowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej (np. koszty dojazdu).

Pracownik nie jest też zobligowany do odpowiadania na wszelkie pytania zadane w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej zgodnie z prawdą. Jeśli pytanie jest niedopuszczalne, można na nie odpowiedzieć nieprawdziwie (przykłady: pytania o ciążę, zamierzenie wzięcia ślubu).

2. Umowa o pracę

Szeroko rozpowszechnioną pomyłką jest mit, że umowa o pracę musi zawsze być zawarta w formie pisemnej. Już samo podjęcie pracy u pracodawcy stanowi zawarcie stosunku pracy. Mimo to: w postępowaniu sądowym to pracownik musi udowodnić, jakie wynagrodzenie zostało ustalone lub jaki był ustalony zakres obowiązków. Dlatego zaleca się, aby upomnieć się o pisemną umowę, chociażby dla celów dowodowych. Wszystko, czego nie można udowodnić, przed sądem pada ciężarem pracownika, jeśli zaskarżane są ustalone wysokości dochodów.

3. Wypowiedzenie

W ramach wypowiedzeń dochodzi do najczęstszych pomyłek prawnych. Stosunek pracy może zostać rozwiązany z zachowaniem okresu wypowiedzenia lub bez.

Najważniejsze: Kto nie odwoła się w ciągu trzech tygodni od otrzymania wypowiedzenia, ten traci wiele pieniędzy i ma niewielkie szanse na finansowe odszkodowanie.

Pracodawcy o tym wiedzą, i chętnie próbują zastosować wypowiedzenia niezgodne z prawem w nadziei, że termin odwoławczy przeminie.

Wypowiedzenie zawsze wymaga formy pisemnej, w tym przypadku to pracodawca musi udowodnić, kiedy nastąpiło wypowiedzenie stosunku pracy. Jednakże wypowiedzenie dopuszczalne jest również podczas trwania choroby lub w trakcie urlopu, również w tej kwestii wielu pracowników wprowadzanych jest w błąd.

W Niemczech w wielu przypadkach obowiązuje ochrona przed wypowiedzeniem. Częściowo nawet wypowiedzenie stosunku pracy jest niemożliwe (np. w przypadku odpowiednio zawartych umów czasowych).

To jednakże niewiele pomaga, jeśli wypowiedzenie nie zostanie na czas zaskarżone.

Dlatego raz jeszcze ważna wskazówka: Oplaca się zasięgnąć profesjonalnej porady już podczas zawierania umowy o pracę, a najpóźniej po otrzymaniu wypowiedzenia, aby nie tracić niepotrzebnie pieniędzy i aby otrzymać roszczenia, które się pracownikowi należą.