

**Porady: Wypowiedzenie umowy o pracę w Niemczech**

Wskazówki i kruczki prawne

Wypowiedzenie umowy o pracę to temat rzeka. Niezależnie od tego, czy mamy do czynienia z rozwiązaniem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, rozwiązaniem umowy w trybie natychmiastowym, z wypowiedzeniem umowy o pracę na okres próbny czy też rozwiązaniem stosunku pracy na mocy porozumienia stron. W każdym przypadku konieczne jest zachowanie obowiązujących terminów oraz odpowiednich sformułowań.

Każde wypowiedzenie wymaga formy pisemnej, w związku z czym niedopuszczalne jest przekazanie go za pomocą e-maila, SMS-a, faksu lub telegramu. Zasadniczo wystarczy wypowiedzieć umowę, podając najbliższy zgodny z prawem termin zakończenia stosunku pracy. Pracownik może wymagać uzasadnienia jedynie w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez zastosowania okresu wypowiedzenia (w trybie natychmiastowym), o ile pracodawca nie należy do małych przedsiębiorstw. Uzasadnienie nie musi jednak znajdować się w samym dokumencie wypowiedzenia. Dodatkowo w wypowiedzeniu powinna zostać ujęta informacja o zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy, jeśli taka jest wola pracodawcy. Wówczas należy również nadmienić, że pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, a przysługujący mu urlop wypoczynkowy zostaje zaliczony na poczet wolnych dni w trakcie okresu wypowiedzenia.

Wypowiedzenie w normalnym trybie

Poza tym pracodawca jest zobowiązany do poinformowania zwalnianego pracownika, że powinien on aktywnie poszukiwać nowego miejsca pracy oraz zgłosić się osobiście w urzędzie co najmniej 3 miesiące przed zakończeniem zatrudnienia lub najpóźniej 3 dni po uzyskaniu informacji o zakończeniu zatrudnienia. Pozwoli to na uniknięcie blokady wypłaty zasiłku dla bezrobotnych. W przypadku wypowiedzenia w normalnym trybie stosunek pracy



Rys. Andrzej Szewczyk

zostaje zakończony po upływie okresu wynikającego z przepisów ustawowych bądź postanowień zbiorowych układów pracy. Jeśli wypowiedzenie w normalnym trybie objęte jest tzw. ustawą o ochronie przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem, na żądanie pracownika musi ono zostać odpowiednio uzasadnione. W takiej sytuacji może być ono podyktowane sytuacją firmy lub zachowaniem pracownika. Ustawa o ochronie przed wypowiedzeniem obowiązuje jedynie w zakładach zatrudniających co najmniej 10 pracowników. Dodatkowo zwalniana osoba musi nieprzerwanie pracować w danej firmie od co najmniej 6 miesięcy. Szczególne zasady wypowiedzenia umowy o pracę dotyczą następujących grup osób:

- członkowie rad zakładowych (wypowiedzenie w normalnym trybie nie jest możliwe w okresie ich kadencji oraz do roku po jej zakończeniu),
- pracownicy ze znacznym stopniem niepełnosprawności (tylko za zgodą tzw. urzędu integracyjnego – Integrationsamt),

- kobiety w ciąży (ochrona przed wypowiedzeniem obowiązuje do upływu 4 miesięcy od momentu porodu),
- pracownicy, którzy złożyli wniosek o urlop wychowawczy bądź właśnie na nim przebywają (wypowiedzenie nie jest możliwe).

Jeśli w firmie istnieje rada zakładowa, należy zasięgnąć jej opinii przed każdym wypowiedzeniem.

Wypowiedzenie w trybie nadzwyczajnym

Wypowiedzenie w trybie nadzwyczajnym może nastąpić jedynie z bardzo ważnego powodu. Nie musi on zostać koniecznie ujęty w dokumencie wypowiedzenia, jednak pracownik ma prawo domagać się niezwłocznego przedstawienia mu go na piśmie. W przypadku ewentualnej rozprawy przed sądem pracy pracodawca musi właściwie udokumentować i uzasadnić decyzję o tego rodzaju wypowiedzeniu. Wypowiedzenie w trybie nadzwyczajnym musi nastąpić w terminie dwóch tygodni od momentu wskazania jego przyczyn. Ten rodzaj

Ponieważ okres próbny trwa maksymalnie 6 miesięcy, w jego trakcie nie obowiązuje ustawa o ochronie przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem.

wypowiedzenia zakłada wcześniejsze zastosowanie łagodniejszego środka w postaci upomnienia pracownika. Nie jest to konieczne, jeżeli doszło do poważnej utraty zaufania pomiędzy pracodawcą a pracownikiem lub jeśli samo upomnienie byłoby nieskuteczne i zbyt łagodną metodą (np. w sytuacji popełnienia czynów karalnych, znieważenia pracodawcy etc.).

Wypowiedzenie w okresie próbnym

Wypowiedzenie w okresie próbnym objęte jest specjalnymi uregulowaniami,

które mogą jednak obowiązywać przez maksymalnie 6 miesięcy (jest to również maksymalna długość okresu próbnego). Jeśli stosunek pracy jest później kontynuowany, obowiązują już zasady dotyczące „normalnych” stosunków zatrudnienia. Ponieważ okres próbny trwa maksymalnie 6 miesięcy, w jego trakcie nie obowiązuje ustawa o ochronie przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem. W okresie próbnym możliwe jest wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, o ile zbiorowy układ pracy nie przewiduje innych terminów. Wręczenie wypowiedzenia jest możliwe aż do ostatniego dnia okresu próbnego. Wówczas zatrudniony w trybie nadzwyczajnym podlega takim samym uregulowaniom zarówno w okresie próbnym, jak i w trakcie stałego zatrudnienia. Wypowiedzenie nie może być wręczone w wyjątkowo ciężkim dla pracownika momencie życia (np. dzień przed pogrzebem nagle zmarłego małżonka). Kwestia ta musi być jednak zawsze rozstrzygnięta indywidualnie.

Rubryka jest tworzona przez Krzysztofa Świerca oraz firmę Smuda Consulting. Zachęcamy również do odwiedzenia strony www.intertax24.com oraz www.smuda-consulting.com.

W ostatnim czasie często otrzymujemy pytania od polskich właścicieli firm w Niemczech – czy można, a jeśli tak, to w jaki sposób, zatrudnić w niemieckiej firmie członka swojej rodziny. Dlatego w kolejnym artykule postaramy się te kwestie wyjaśnić. W zakładach rzemieślniczych często zdarzają się przypadki, gdy osoba będąca małżonkiem właściciela staje się pracownikiem firmy, ale... Granica pomiędzy zatrudnionym w firmie członkiem rodziny a „zwykłym” pracownikiem jest jednak bardzo cienka. Konieczne należy zwrócić uwagę na pewne aspekty związane z urzędem skarbowym oraz ubezpieczeniem społecznym. O tym już za tydzień.

Społeczeństwo: Warsztaty Terapii Zajęciowej w Siolkowicach wzbogacone o nowy bus

Ważne przedsięwzięcie, wyraz empatii

W miniony czwartek (5.04.2018 r.) Warsztaty Terapii Zajęciowej w Starych Siolkowicach prowadzone przez Caritas Diecezji Opolskiej otrzymały nowy specjalistyczny samochód – czerwony renault – przystosowany do przewozu osób niepełnosprawnych, który kosztował 93 357 zł.

Bus kupiony został za pieniądze z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, który wyłożył na ten cel 58 356,66 zł, 30 000 zł dodał powiat opolski, a 5000,34 zł to udział własny Caritasu Diecezji Opolskiej. W przekazaniu samochodu udział wzięli: Krzysztof Wysdak, członek Zarządu Powiatu Opolskiego, Łukasz Żmuda, dyrektor Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, ksiądz prałat dr Arnold Drechsler, dyrektor Caritasu Diecezji Opolskiej, a także uczestnicy terapii oraz pracownicy Warsztatów Terapii Zajęciowej w Siolkowicach Starych.

– Zakup takiego busa jest bardzo ważnym i potrzebnym przedsięwzięciem dla pracy tych warsztatów, które praktycznie z terenu całego powiatu opolskiego zbierają pacjentów, mieszkających w swoich mieszkaniach, domach i dowożeni są na zajęcia do Starych Siolkowic – mówi Krzysztof Wysdak. – Dla zobrazowania ogromu pracy, jaka jest wykonywana, warto podkreślić, że samochody (od red.: obecnie dwa) Warsztatów Terapii Zajęciowej pokonują dziennie

Krzysztof Wysdak: Samochody Warsztatów Terapii Zajęciowej dziennie pokonują odległość 700 km, bo ludzi nie tylko trzeba przywieźć, ale również odwieźć.

odległość 700 km, bo ludzi nie tylko trzeba przywieźć, ale również odwieźć. Jest to zatem przedsięwzięcie niezwykle ważne społecznie, jest wyrazem empatii i rodzi konkretne pluse. Pierwszy to taki, że niepełnosprawni są aktywizowani, poznają nowe umiejętności, odzyskują wiarę w siebie i stają się bardziej potrzebni, co jest celem tych warsztatów. Jednocześnie w czasie, kiedy niepełnosprawni są na zajęciach, ich rodziny mają możliwość, aby zająć się innymi sprawami, m.in. zawodowymi i urzędowymi – podkreśla Krzysztof Wysdak.



Krzysztof Wysdak, członek Zarządu Powiatu Opolskiego (na zdjęciu), twierdzi, że zakup specjalistycznego samochodu dla Warsztatów Terapii Zajęciowej w Starych Siolkowicach, przystosowanego do przewozu osób niepełnosprawnych, to bardzo potrzebne przedsięwzięcie. Foto: Magdalena Fleszar

Gesellschaft: Beschäftigungstherapie-Workshop in Alt Schalkowitz nun um neuen Bus reicher – Wichtiges Vorhaben und Ausdruck von Empathie

Der Beschäftigungstherapie-Workshop der Oppelner Caritas in Alt Schalkowitz hat seit vergangenem Donnerstag (5. April) ein neues Spezialfahrzeug (roter Renault) für die Beförderung von Behinderten. Kostenpunkt: 93.357 Zloty.

Der Bus wurde angeschafft aus Mitteln des Staatsfonds für Behindertenrehabilitation (58.356,66 Zloty), des Kreises Oppeln (30.000 Zloty) und der Caritas im Bistum Oppeln (Eigenanteil i.H.v. 5.000, 34 Zloty). Bei der Übergabe des Fahrzeugs waren zugegen: Krzysztof Wysdak vom Oppelner Kreisvorstand, Łukasz Żmuda, Direktor des Staatsfonds für Behindertenrehabilitation, Prälat Dr. Arnold Drechsler, Leiter der Caritas im Bistum Oppeln, sowie The-

rapieteilnehmer und Mitarbeiter des Beschäftigungstherapie-Workshops in Alt Schalkowitz.

„Die Anschaffung des Busses ist ein sehr wichtiges und nützliches Vorhaben für den Workshop, der praktisch im gesamten Kreis Oppeln die in ihren Wohnungen und Häusern lebende Patienten versammelt, indem diese zu therapeutischen Aktivitäten nach Alt Schalkowitz gebracht werden“, sagt Krzysztof Wysdak vom Oppelner Kreisvorstand. „Um das Ausmaß der hier geleisteten Arbeit zu veranschaulichen, sei erwähnt, dass die Fahrzeuge (Anm.d.Red.: derzeit zwei) des Beschäftigungstherapie-Workshops täglich 700 km zurücklegen, denn man muss die Menschen nicht nur herbringen, sondern auch zurück.“ Es ist somit ein in sozialer Hinsicht überaus wichtiges Vorhaben und dabei ein Ausdruck von Empathie, mit dem auch konkrete Vorteile verbunden sind: „In der Tat. Der erste Pluspunkt ist, dass die Behinderten aktiviert werden, sie erwerben neue Fähigkeiten, schöpfen neues Selbstvertrauen und werden nunmehr stärker gebraucht, was ja auch das Ziel des Workshops ist. Und während sie dort sind, bekommen ihre Angehörigen u.U. die nötige Zeit, um z.B. beruflichen oder amtlichen Angelegenheiten nachzugehen“, so Krzysztof Wysdak.

Krzysztof Świerc