

Protecție specială împotriva concedierii pe timpul sarcinii și concediul pentru creșterea copilului (concediul de maternitate)

În timpul sarcinii și al concediului pentru creșterea copilului (concediul de maternitate) nu este permisă în principiu nici o concediere. Femeile angajate, care sunt însărcinate, se bucură de protecția împotriva concedierii până la împlinirea a patru luni de la naștere.

Condiția este ca angajatorului să-i fie cunoscută sarcina sau ca acesta să fi fost informat în termen de două săptămâni de la introducerea concedierii.

Dacă acest termen de două săptămâni este pierdut fără vină, comunicarea despre existența sarcinii trebuie să se facă de îndată. În orice caz solicitați consiliere astfel încât concedierea să fie anulată.

Opt săptămâni înainte de începerea programată a concediului pentru creșterea copilului, în timpul concediului pentru creșterea copilului sau în cazul unui raport de muncă cu timp parțial în timpul concediului pentru creșterea copilului există o protecție împotriva concedierii. Dacă totuși vă este înaintată concedierea, puteți face plângere împotriva acesteia.

Important :

Informați angajatorul în scris că sunteți gravidă. Evitați comunicarea orală fără martori!

Contractele pe termen limitat se încheie automat la timpul convenit prin contract și dacă sunteți gravidă, fără a fi nevoie de o reziliere.

În cazul unui aviz de modificare, într-o reziliere de urgență sau în alte forme speciale de încetare a contractului de muncă, vă rugăm să contactați imediat biroul pentru libera circulație a lucrătorilor sau un avocat.

Proiectul este susținut de către Ministerul pentru economie, circulație, muncă, tehnologie și turism din Schleswig-Holstein

7-2018



**Beratungsstelle
Arbeitnehmerfreizügigkeit
Schleswig-Holstein**
Organismul de consiliere pentru
libera circulație a lucrătorilor

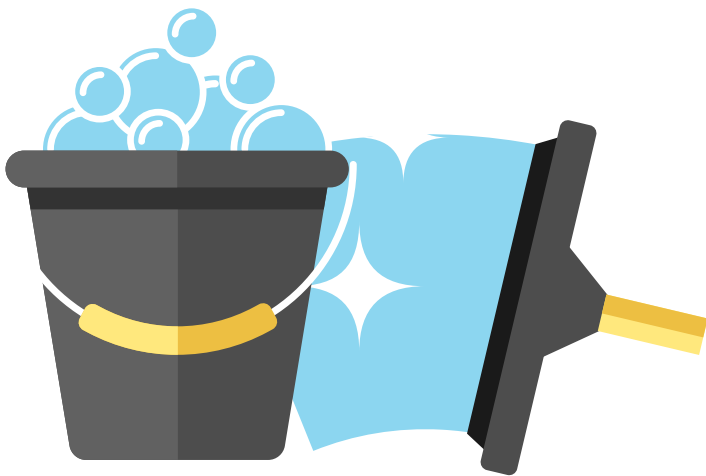
Legienstraße 22, 24103 Kiel
Telefon: +49 (0)431 5195-170
E-Mail: gutearbeit@sh.arbeitundleben.de
www.sh.arbeitundleben.de



Schleswig-Holstein
Ministerium für Wirtschaft,
Verkehr, Arbeit, Technologie
und Tourismus

**Timpul de lucru și
protecția împotriva
concedierii**

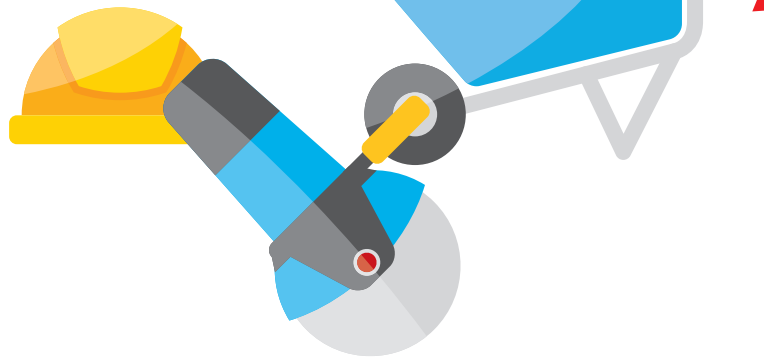




Timpul de lucru

Timpul de lucru este, de regula, de opt ore pe zi. O extindere a programului de lucru la zece ore este posibilă în cazul în care, în termen de șase luni timpul de lucru este compensat cu timpul liber suplimentar. După o zi de lucru, trebuie să aveți o perioadă de odihnă neîntreruptă de minim unsprezece ore. Timpul de lucru săptămânal nu trebuie să depășească (în cadrul a șase luni) o medie de 48 de ore.

În zilele de duminică și în sărbătorile legale se aplică de regulă o interdicție a muncii. Excepții sunt posibile și fie sunt reglementate de lege, fie necesită aprobarea Biroului de Protecție a Muncii. În unele industrii, cum ar fi domeniul sănătății (de exemplu, spitale, cămine de îngrijire), serviciile de catering sau din industria ospitalității, duminică și de sărbătorile legale este permisă munca fără aprobarea instituției statului. Cu toate acestea, este obligatoriu ca minim 15 duminici pe an să rămână libere. Dacă lucrați într-o duminică, aveți dreptul la o zi liberă echivalentă pe parcursul a două săptămâni. Dacă lucrați într-o zi de sărbătoare, aveți dreptul la o zi liberă înlocuitoare în următoarele opt săptămâni.



Pauzele

Pauzele sunt obligatorii. Ele sunt prescrise prin lege de la a șasea ora de lucru. Perioadele de odihnă sunt prevăzute ca și întreruperi ale timpului de lucru și trebuie să fie respectate. La un timp de lucru de șase până la nouă ore aveți dreptul la o pauză de cel puțin 30 de minute. La un timp de lucru de mai mult de nouă ore Angajatorul dumneavoastră este obligat să vă dea o pauză de cel puțin 45 de minute.

În cazul muncilor care presupun efort fizic intens sau sarcini fizice grele este necesar un timp suplimentar de recuperare. Aceste perioade nu sunt considerate ca și pauze. Cu toate acestea, în timpul perioadelor de repaus sunt permise munci mai ușoare. Pentru mai multe informații, vă rugăm să contactați Biroul de Protecție a Muncii, sau asociația dumneavoastră profesională.

Reglementările legale speciale privind pauzele se aplică pentru femeile însărcinate și cele care alăptează precum și pentru personalul specializat.

Protecție generală împotriva concedierii

Încetarea unui raport de muncă trebuie să se facă în scris. O notificare are valoarea unei declarații unilaterale de intenție și nu trebuie să fie semnată de către cealaltă parte. Preavizul legal este de două săptămâni în timpul perioadei de probă, ulterior, la sfârșitul acesteia este de patru săptămâni, în fiecare caz prevăzut pentru sfârșitul lunii sau pentru a cincisprezecea zi a lunii următoare. În cazul unei activități de durată de la doi ani, la același angajator, termenul de preaviz este extins pentru angajator. După expirarea perioadei de probă, angajatorul este obligat să indice motivele de reziliere a contractului de munca în scrisoarea de concediere. Datorită diverselor acorduri colective, în sectoarele individuale există diferite reglementări. De exemplu, în sectorul serviciilor de curățenie, în primele două săptămâni ale perioadei de probă, contractul poate fi reziliat cu un preaviz de o zi.

Important :

Împotriva unei rezilieri puteți depune plângere în termen de trei săptămâni de la primirea acesteia.

Un preaviz nu poate fi datat retroactiv.

Este important să puteți dovedi când ați primit rezilierea (de exemplu, păstrarea plicului, indicarea de martori).

În Germania, angajatorul vă poate concedia chiar dacă sunteți în concediu medical.