

Szczególna ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę w okresie ciąży i w czasie urlopu wychowawczego

Wypowiedzenie stosunku pracy w okresie ciąży lub w czasie urlopu wychowawczego jest w zasadzie niedopuszczalne. Będąc w ciąży, kobiety pracujące są objęte szczególną ochroną przed wypowiedzeniem do końca czwartego miesiąca od dnia porodu pod warunkiem, że pracodawca wie o ciąży lub zostanie o niej poinformowany w ciągu dwóch tygodni od otrzymania wypowiedzenia. Jeśli pracodawca nie otrzymał tej informacji w czasie tych dwóch tygodni i nie nastąpiło to z winy kobiety ciężarnej, to musi ona bezzwłocznie powiadomić pracodawcę o ciąży, gdy się o niej dowie. W takim przypadku należy zasięgnąć porady mającej na celu unieważnienie wypowiedzenia.

Ochrona przed wypowiedzeniem obowiązuje także przed planowanym rozpoczęciem urlopu wychowawczego, w jego trakcie oraz w czasie pracy na część etatu podczas tego urlopu. Jeżeli mimo to otrzymaliby Państwo wypowiedzenie, to mogą Państwo wnieść pozew do sądu.

Ważne:

Pracodawcę należy powiadomić o ciąży w formie pisemnej. Nie powinno się przekazywać tej wiadomości tylko ustnie i bez obecności świadków!

W czasie ciąży umowy o pracę na czas określony wygasają automatycznie w ustalonym terminie bez konieczności wypowiedzenia.

W przypadku tzw. wypowiedzenia zmieniającego [niem. Änderungskündigung] lub wypowiedzenia ze skutkiem natychmiastowym oraz przy innych szczególnych formach zakończenia umowy o pracę prosimy zwrócić się do Poradni dla Mobilnych Pracowników Europejskich lub bezpośrednio do adwokata.

Projekt wspiera Ministerstwo Gospodarki, Transportu, Pracy, Technologii i Turystyki w Szwabiku-Holsztynie.

7-2018



**Beratungsstelle
Arbeitnehmerfreizügigkeit
Schleswig-Holstein
Poradnia ds. swobodnego przepływu
pracowników w Szwabiku-Holsztynie**

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



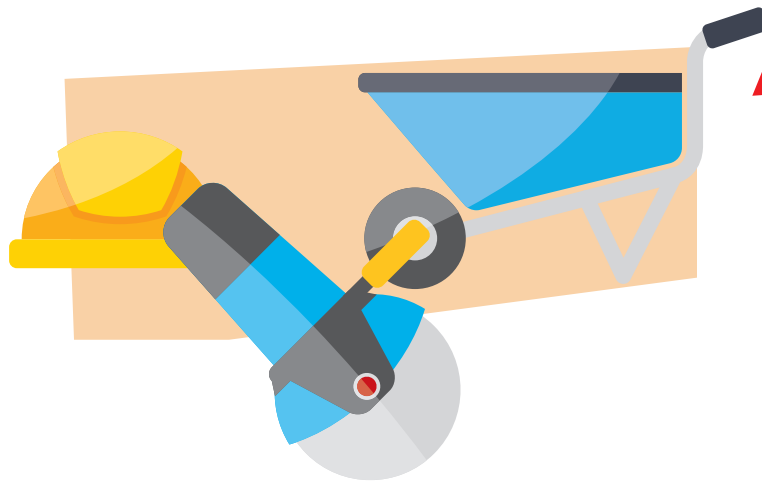
Czas pracy i ochrona przed wypowiedzeniem



Czas pracy

Czas pracy wynosi zasadniczo osiem godzin dziennie. Wydłużenie czasu pracy do dziesięciu godzin dziennie jest możliwe, jeżeli w ciągu sześciu miesięcy dodatkowy czas pracy zostanie wyrównany czasem wolnym. Między zakończeniem a rozpoczęciem dnia pracy pracownikowi przysługuje przynajmniej jedenaście godzin nieprzerwanego czasu wolnego. Przeciętny tygodniowy czas pracy nie może przekroczyć 48 godzin (w okresie sześciu miesięcy).

W niedziele i święta obowiązuje generalnie zakaz pracy. Wyjątki są dopuszczalne i albo reguluje je ustawa albo wymagają one zezwolenia Urzędu ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy [niem.: Amt für Arbeitsschutz]. W niektórych branżach, np. w służbie zdrowia (przykładowo w szpitalach i w zakładach opiekuńczych), w gastronomii lub w hotelarstwie praca w niedziele i święta jest dopuszczalna bez zezwolenia ww. urzędu. W ciągu całego roku pracownik musi jednak mieć przynajmniej 15 niedziel wolnych od pracy. Jeżeli pracują Państwo w niedzielę, to w ciągu dwóch tygodni należy się Państwu w zamian jeden dzień wolny, a za pracę w święto – w ciągu ośmiu tygodni.



Przerwy w pracy

Przerwy w pracy są obowiązkowe. Powyżej sześciu godzin pracy przerwy nakazane są ustawą. Przerwa na odpoczynek to z góry ustalone, obowiązkowe przerwanie czasu pracy, którego należy przestrzegać. Jeżeli łączny czas pracy wynosi sześć do dziewięciu godzin, to przysługuje Państwu prawo do przynajmniej 30-minutowej przerwy. Jeżeli czas pracy przekracza dziewięć godzin, pracodawca ma obowiązek zapewnienia Państwu przynajmniej 45-minutowej przerwy.

W przypadku ciężkich prac fizycznych lub jednostronnego obciążenia wymagany jest dodatkowy czas na odpoczynek. Ten czas nie jest liczony jako przerwa i może zostać wykorzystany do przeprowadzenia innych lżejszych prac. Aby uzyskać dalsze informacje, należy skonsultować się z Urzędem ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy [niem.: Amt für Arbeitsschutz] lub ze stowarzyszeniem zawodowym [niem.: Berufsgenossenschaft].

Specjalne regulacje ustawowe dotyczące przerw obowiązują dla kobiet spodziewających się dziecka, matek karmiących oraz pracowników w branży transportowej.

Ogólna ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę

Wypowiedzenie stosunku pracy musi nastąpić w formie pisemnej. Wypowiedzenie umowy to jednostronne oświadczenie woli, które dla swojej skuteczności nie wymaga zgody drugiej strony. Ustawowy okres wypowiedzenia umowy o pracę w okresie próbnym wynosi dwa tygodnie, a po upływie okresu próbnego cztery tygodnie ze skutkiem do końca lub do piętnastego dnia następnego miesiąca. Okres wypowiedzenia przedłuża się dla pracodawcy, jeżeli pracownik jest u niego zatrudniony przynajmniej przez dwa lata. Po zakończeniu okresu próbnego pracodawca jest zobowiązany podać w wypowiedzeniu przyczynę zwolnienia pracownika. Ze względu na różnice zawarte w poszczególnych układach zbiorowych pracy [niem.: Tarifvertrag] w niektórych branżach obowiązują odmienne regulacje. Np. w branży sprzątającej w pierwszych dwóch tygodniach okresu próbnego pracodawca ma prawo zwolnić pracownika z okresem wypowiedzenia jednego dnia.

Ważne:

W przypadku otrzymania wypowiedzenia mogą Państwo złożyć powództwo w sądzie pracy w ciągu trzech tygodni od otrzymania wypowiedzenia.

Wypowiedzenie nie może być datowane wstecz.

Dlatego jest ważne, by mogli Państwo udowodnić, kiedy otrzymali Państwo wypowiedzenie (np. zachowując kopertę, wskazując świadków).

W Niemczech pracodawca ma prawo zwolnić pracownika, gdy jest on na zwolnieniu lekarskim.