

# Praca w Niemczech

Pracownicy zarejestrowani przez firmę zarejestrowaną w Niemczech, przestrzegania zgodności pracy oraz postanowień niemieckich zbiorowych układów pracy. Nie ma tutaj jednolitego kodeksu pracy, w Niemczech jest to rozbite na wiele aktów prawnych. Do najważniejszych należy kodeks cywilny, ustawa o czasie pracy, o zatrudnieniu w niepełnym wymiarze godzin, min wymiarze urlopu.

Bardzo duże znaczenie mają układy zbiorowe posiadające takie samo prawo jak zapisy ustawowe.

## Zbiorowe układy pracy i związki zawodowe

Teoretycznie układy zbiorowe obowiązują pracowników należących do związków zawodowych. W praktyce przysługują wszystkim pracownikom.

W zbiorowym układzie pracy ustalane są następujące postanowienia

- wymiar godzinny czasu pracy,
- długość urlopu wypoczynkowego,
- wysokość dodatków za pracę dodatkową, w czasie świąt, nocy i niedziele,
- przerwy oraz ich długość,
- dodatki i premie,
- trzynasta wypłata jeżeli jest przyznawana.

Układy zbiorowe regulują minimalne standardy. Nieprzestrzeganie ich wiąże się z sankcjami prawnymi.

## Obowiązek ubezpieczenia

Pracodawca zobowiązany jest do odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne. Należą do nich :

- ubezpieczenie emerytalne (Rentenversicherung),
- zdrowotne (Krankenversicherung),
- pielęgnacyjne (Pflegeversicherung),
- na wypadek bezrobocia (Arbeitslosenversicherung)
- wypadkowe (Unfallversicherung).

Zgodnie z przepisami unijnymi możemy podlegać tylko jednemu systemowi ubezpieczeń. Po podjęciu zatrudnienia na terenie Niemiec przestają nas obowiązywać polskie instytucje (ZUS i NFZ). Wyjątkiem są sytuacje kiedy zostaliśmy do pracy delegowani na określony czas pracy, nieprzekraczający okres 24 miesięcy. W sytuacji kiedy wykonujemy naszą pracę w więcej niż jeden kraj musimy podjąć decyzję gdzie chcemy być ubezpieczeni.

Składkę na ubezpieczenie płacą po połowie pracodawca i pracownik.

## Umowa zawierana z pracownikiem

Umowę o pracę powinniśmy otrzymać w trakcie pierwszego miesiąca pracy. W przeciwieństwie do Polski, umowa może być zawarta ustnie, jednak czas jej trwania powinien zostać określony w formie pisemnej – w przeciwnym wypadku umowa uznawana jest za zawartą na czas nieokreślony.

### Pisemna umowa o pracę powinna zawierać :

- Termin przystąpienia do pracy,
- czas trwania okresu próbnego,
- czas trwania stosunku pracy,
- terminy i okresy wypowiedzenia,
- tygodniowy lub dzienny wymiar czasu,
- wysokość wynagrodzenia i ewentualnych dodatków,
- termin i sposób wypłaty wynagrodzenia,
- czas trwania urlopu,
- informację o układach zbiorowych, zakładowych i służbowych.

### Okres próbny

Jest to powszechna praktyka, okres ten nie może być dłuższy niż sześć miesięcy. Podczas okresu próbnego obowiązuje ustawowy czas wypowiedzenia wynosi on 2 tygodnie o ile układ zbiorowy lub umowa nie przewiduje innych regulacji.

### Zasilek chorobowy

W przypadku zachorowania przez pierwsze sześć tygodni pracodawca zobowiązany jest do wypłacania pełnego wynagrodzenia. Po upływie tego okresu obowiązek ten przechodzi na ubezpieczyciela, w wysokości 70 proc. regularnej pracy brutto.

**Uwaga :** Niektórzy pracodawcy z Niemiec pozyskują personel spoza UE oferując mieszkanie lub kurs języka. Umowy takie zawierają zazwyczaj klauzulę o zwrocie kosztów. Klauzula ta zobowiązuje do pracy na czas określony. Jeżeli postanowisz zrezygnować przed jego upływem musisz się liczyć z koniecznością zwrotu kosztów . W umowach o pracę zawierających taką klauzulę chodzi zazwyczaj o stanowiska pracy na złych warunkach . Opłaca się bardziej poszukać czegoś lepszego.