

WARUNKI ŻYCIA I PRACY W NIEMCZECH

Umowa o pracę

Podstawą stosunku pracy jest umowa o pracę, umowa może być zawarta w formie ustnej bądź pisemnej. Najpóźniej na miesiąc po uzgodnionym rozpoczęciu stosunku pracy w przypadku umowy ustnej pracodawca zobowiązany jest spisać warunki zatrudnienia, podpisać je i wręczyć pracownikowi. W piśmie tym należy ująć co najmniej:

- nazwę i adres stron umowy;
- moment rozpoczęcia okresu próbnego;
- przewidywany czas trwania stosunku pracy;
- miejsce (lub miejsca) pracy;
- opis wykonywanych czynności;
- elementy, wysokość i termin wypłaty wynagrodzenia;
- czas pracy w ujęciu dziennym bądź tygodniowym;
- długość rocznego urlopu wypoczynkowego;
- okresy wypowiedzenia stosunku pracy;
- informacje na temat układów zbiorowych;
- w przypadku umowy na czas określony – datę zakończenia stosunku pracy.

Wynagrodzenie

Od 01.07.2022r. ustawowa płaca minimalna w Niemczech wynosi 10,45 euro. Z dniem 01.10.2022 r. wzrasta ona do 12 euro. Obok ustawowej płacy minimalnej istnieje szereg branżowych płac minimalnych. Wysokość wynagrodzenia jest albo uregulowana w układach zbiorowych pracy, albo negocjowana z pracodawcą. Dotyczy to również wypłat specjalnych, np. trzynastej pensji. Dla niektórych prac obowiązują branżowe płace minimalne z układów zbiorowych, które przewyższają ustawową płacę minimalną.

Obliczanie czasu pracy

Średni czas pracy wynosi 8 godzin dziennie, okresowo może zostać jednak wydłużony do 10 godzin dziennie. Pracownik musi mieć zapewnione co najmniej 11 godzin przerwy między kolejnymi dniami pracy. W przypadku dziennego czasu pracy od 6 do 9 godzin przysługuje pracownikowi 30-minutowa przerwa najpóźniej po 6 godzinach pracy. W razie pracy ponad 9 godzin dziennie przerwa trwa 45 minut. Przerwy nie są wliczone

do czasu pracy. W przypadku pracy w niedziele i święta pracodawca musi zapewnić w zamian wolne dni



Okres trwania stosunku pracy

Zarówno pracodawca, jak i pracownik mogą wypowiedzieć stosunek pracy. Termin wypowiedzenia jest ujęty w umowie. Wypowiedzenie musi zasadniczo zostać złożone w formie pisemnej, jak również zostać podpisane przez osobę, która je składa. W zakładach pracy zatrudniających więcej niż 10 pracowników (bez osób, które uczą się zawodu), obowiązuje powszechna ochrona przed wypowiedzeniem dotycząca wszystkich pracowników, których stosunek pracy trwa dłużej niż 6 miesięcy, tzn. wypowiedzenie ze strony pracodawcy jest społecznie uzasadnione tylko wtedy, gdy:

- zachodzą przyczyny dotyczące osoby pracownika (np. długotrwała choroba);
- zachodzą przyczyny dotyczące zachowania pracownika (zwolnienie musi być poprzedzone przynajmniej jednym pisemnym ostrzeżeniem);
- zachodzą uzasadnione wymogi operacyjne po stronie zakładu pracy.

Szczególna ochrona przed wypowiedzeniem, na przykład wymóg urzędowej zgody lub wykluczenie zwykłego wypowiedzenia, obowiązuje w stosunku do następujących grup pracowników:

- o znacznym stopniu niepełnosprawności;
- w okresie ciąży i w czasie 4 miesięcy po porodzie;
- w okresie urlopu rodzicielskiego;
- powołanych do służby wojskowej lub zastępczej służby wojskowej (również za granicą);
- członkowie rad zakładowych, uczniowie zawodu, osoby opiekujące się członkiem najbliższej rodziny, osoby sprawujące wybieralne urzędy polityczne.

Stosunek pracy może zostać wypowiedziany w terminie 4 tygodni, na dzień 15 lub na koniec miesiąca kalendarzowego. W przypadku wypowiedzenia obowiązują terminy zależnie od czasu trwania stosunku pracy i są następujące:

- 0-6 miesięcy: 2 tygodnie;
- 7 miesięcy – 2 lata: 1 miesiąc;
- 5 lat: 2 miesiące;
- 8 lat: 3 miesiące;
- 10 lat: 4 miesiące;
- 12 lat: 5 miesięcy;
- 15 lat: 6 miesięcy;
- 20 lat: 7 miesięcy.

Urlop

Pracownikowi zatrudnionemu na pełny etat w wymiarze pracy 6 dni w tygodniu przysługuje co najmniej 24 dni roboczych urlopu rocznie (może wynosić do 6 tygodni na podstawie układów zbiorowych). Analogicznie w przypadku 5 dniowego tygodnia pracy będzie to 20 dni roboczych przysługującego urlopu.

Pełne prawo do urlopu nabywa się po sześciomiesięcznym stosunku pracy. Wynagrodzenie za okres urlopu wlicza się na podstawie przeciętnego wynagrodzenia za pracę (wynagrodzenie podstawowe, prowizje itp.), jakie zatrudniony



uzyskiwał w ostatnich 13 tygodniach przed urlopem.

Składki na ubezpieczenie społeczne

System ubezpieczeń socjalnych w Niemczech obejmuje ochronę przed największymi zagrożeniami. Osoba pracująca i podlegająca ubezpieczeniu społecznemu w Niemczech jest objęta następującymi ustawowymi systemami ubezpieczeniowymi:

- Ubezpieczenie zdrowotne;
- Ubezpieczenie pielęgnacyjne;
- Ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków;
- Ubezpieczenie rentowe;
- Ubezpieczenie na wypadek bezrobocia.

Jeśli posiadasz zatrudnienie w Niemczech, masz z reguły obowiązek ubezpieczyć się w ramach niemieckiego systemu ubezpieczeń społecznych.

Choroba / wypadek przy pracy

Jeżeli pracownik jest niezdolny do pracy, otrzymuje przez okres do 6 tygodni pełne wynagrodzenie za pracę, wypłacane przez pracodawcę. Jeżeli stosunek pracy trwał co najmniej 4 tygodnie. Po upływie 6 tygodni pracownik otrzymuje zasiłek chorobowy z kasy chorych, który jest wypłacany przez okres do 78 tygodni (wliczając w to okres w którym pracodawca wypłacał nam zasiłek).

O niezdolności do pracy z powodu choroby należy niezwłocznie poinformować pracodawcę oraz najpóźniej czwartego dnia nieobecności dostarczyć zaświadczenie o niezdolności do pracy wystawione przez lekarza.

Zakwaterowanie i utrzymanie

Oferty wynajmu mieszkań w Niemczech można znaleźć w lokalnych gazetach oraz w Internecie. Jeżeli nie przeszkadza nam mieszkanie z kilkoma osobami można również skorzystać z oferty wynajmu pokoju.

Duża część mieszkań w Niemczech pojawia się na rynku nieumeblowana, więc nie zapomnij sprawdzić tego przed wynajmem. Większość wynajmujących oczekuje depozytu w wysokości 2-3 miesięcznego czynszu. W przypadku wynajmu mieszkania lub domu trzeba również pamiętać, że to na wynajmującym ciąży obowiązek dodatkowych opłat, takich jak: gaz, woda, prąd, ogrzewanie.

Do podpisania umowy najmu potrzebne są następujące dokumenty:

- Dokument tożsamości
- Informacja o wypłacalności: Bonitätsauskunft (tzw. SCHUFA)
- Mietschuldenfreiheitsbescheinigung – zaświadczenie o niezaleganiu z czynszem w naszym poprzednim lokalu
- Zaświadczenie o dochodach: Einkommensnachweis
- Formularz z naszymi danymi: Mieterdatenblatt
- Podanie o mieszkaniu: Wohnungsbewerbung

Najpopularniejsze strony z ofertami mieszkaniowymi w Niemczech to:

- www.immowelt.de.
- www.kalaydo.de.
- www.meinestadt.de.
- www.ebay-kleinanzeigen.de.
- www.immobilienscout24.de.



Podatki

Każdy, kto mieszka w Niemczech lub przebywa na terenie Niemiec dłużej niż 6 miesięcy w roku kalendarzowym, jest obowiązany do zapłacenia podatku od całego swojego dochodu osiąganego w kraju i za granicą. Osobie zatrudnionej podatek jest automatycznie odliczany od wynagrodzenia. Wysokość podatku zależy od poziomu dochodów i stanu cywilnego. Przy obliczaniu dochodu podlegającego opodatkowaniu uwzględnia się indywidualne warunki życia. Osoby samotne muszą płacić najwięcej podatków. Każdy, kto jest w związku małżeńskim oraz jest jedynym zarabiającym i ma dzieci - płaci znacznie mniej. Złożenie deklaracji podatkowej w Niemczech jest dobrowolne. W niektórych przypadkach istnieje obowiązek złożenia deklaracji podatkowej do dnia 31 lipca następnego roku, np. w przypadku osób, które mają dodatkowe dochody lub otrzymują zasiłek dla bezrobotnych, zasiłek chorobowy lub zasiłek krótkoterminowy. W przypadku kilku stosunków pracy lub niektórych kombinacji klas podatkowych złożenie deklaracji podatkowej również jest obowiązkowe.

Meldunek

Jeśli pobyt ma być dłuższy niż 3 miesiące, należy to formalnie zgłosić. Warunek ten musi zostać spełniony w terminie 7 dni od daty przybycia. Obowiązek meldunkowy istnieje niezależnie od celu pobytu. W tym celu należy złożyć w lokalnym wydziale spraw obywatelskich (Bürgeramt lub Meldeamt) wniosek o zameldowanie. Do uzyskania meldunku jest potrzebny paszport albo dowód osobisty. Meldunek potwierdzany jest dokumentem (Meldebescheinigung), który wydaje się osobie zameldowanej. Należy go starannie przechowywać, ponieważ będzie potrzebny przy kontaktach ze wszystkimi niemieckimi urzędami i kasami ubezpieczenia zdrowotnego. W urzędzie należy także każdorazowo zgłaszać zmianę adresu. W większości landów zameldowanie jest zwolnione z opłat lub opłata jest symboliczna.

Ważne łącza do stron internetowych

- <https://sachsen.dgb.de>
- <https://www.faire-mobilitaet.de/pl>
- <https://www.arbeitsagentur.de>
- <https://berlin-brandenburg.dgb.de>