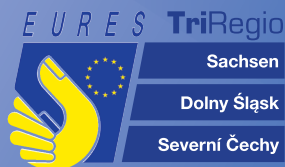




# Informacje dla pracowników przygranicznych na pograniczu Polska – Niemcy – Czechy

# Prawo pracy 2020



[www.eures-triregio.eu](http://www.eures-triregio.eu)

**Wykluczenie odpowiedzialności:** Niniejsza publikacja zawiera ogólne informacje służące orientacji. Autorzy nie przejmują odpowiedzialności za poprawność wszystkich zawartych danych, które nie mogą być podstawą roszczeń prawnych. Stan informacji: grudzień 2019 r.

**Uwaga:** Ze względu na czytelność i zrozumiałość w nazewnictwie osób zastosowano tylko formy męskie. Użyte nazewnictwo jednoznacznie obejmuje swym znaczeniem zarówno mężczyzn jak i kobiety.

## Impressum

Wydawca: DGB Bezirk Sachsen  
Schützenplatz 14, 01067 Dresden  
anna.bernstorf@dgb.de

Redakcja: Anna Bernstorf  
Tłumaczenie: Robert Slováček, Michał Scheuer  
Szata graficzna: Anne Wolf

Stan: grudzień 2019 r.



*Niniejsza publikacja została współfinansowana z Programu Unii Europejskiej na rzecz zatrudnienia oraz innowacji społecznych (EaSI) 2014-2020. W celu uzyskania szczegółowej informacji na temat Programu prosimy o zapoznanie się z informacją na stronie: <http://ec.europa.eu/social/easi>*

*Informacja zawarta w niniejszej publikacji niekoniecznie odzwierciedla oficjalne stanowisko Komisji Europejskiej.*

## Spis treści

Kim jest pracownik przygraniczny?.....	2
Które prawo pracy obowiązuje pracowników przygranicznych? .....	2
Kontakty .....	39

### **Prawo pracy ..... w Niemczech ..... Polsce .... Czechach**

Co powinna zawierać umowa o pracę?.....	3.....	18.....	27
Czy istnieje okres próbny? .....	3.....	18.....	27
Czy można zawierać umowy o pracę na czas określony?.....	4.....	18.....	28
Jak regulowana jest wysokość wynagrodzenia? .....	5.....	19.....	29
Ile godzin wynosi czas pracy?.....	8.....	19.....	29
Jakie przysługują mi przerwy? ....	8.....	20.....	30
Jak uregulowana jest praca w niepełnym wymiarze godzin? ..	8.....	20.....	30
Co przysługuje mi w przypadku choroby? .....	9.....	20.....	30
Jaki wymiar urlopu mi przysługuje? .....	9.....	21.....	31
Jak jest uregulowana ochrona przed wypowiedzeniem?.....	10.....	21.....	31
Jakie są terminy wypowiedzenia?.....	11.....	22.....	33
Wypowiedzenie nadzwyczajne (ze skutkiem natychmiastowym)	11.....	23.....	34
Jaka przysługuje mi odprawa?...	12.....	23.....	35
Co mogę zrobić w razie wypowiedzenia?.....	13.....	23.....	36
Jak jest uregulowana ochrona macierzyństwa i urlop rodzicielski?.....	13.....	24.....	37
Kto reprezentuje interesy pracowników? .....	16.....	26.....	38

## Kim jest pracownik przygraniczny?

Pracownik przygraniczny to osoba wykonująca pracę najemną lub na własny rachunek w Państwie Członkowskim, która zamieszkuje na terytorium innego Państwa Członkowskiego, gdzie co do zasady powraca każdego dnia lub co najmniej raz w tygodniu (rozp. (WE) nr 883/2004). Niniejsza publikacja dotyczy tylko pracowników, a nie osób pracujących na własny rachunek.

Uwaga: Oprócz tej definicji pracownika przygranicznego istnieje definicja z prawa podatkowego, zapisana w kilku umowach o unikaniu podwójnego opodatkowania lub regulacjach specjalnych, według których pracownicy przygraniczni pod pewnymi warunkami podlegają obowiązkowi podatkowemu w kraju zamieszkania. Jednak w umowach o unikaniu podwójnego opodatkowania między Niemcami, Polską i Czechami nie ma takich szczególnych regulacji.

## Prawo pracy

### Które prawo pracy obowiązuje pracowników przygranicznych?

Pracowników przygranicznych obowiązuje zasadniczo prawo pracy kraju, w którym pracują. Mają umowę o pracę z pracodawcą w kraju wykonywania pracy, która odpowiadać musi regulacjom i zapisom ustawowym tego kraju oraz obowiązującym układom zbiorowym.

W zakładzie pracy zatrudnieni mają ten sam status. Obywatelstwo, narodowość czy miejsce zamieszkania nie odgrywają w prawie pracy żadnej roli. Pracownicy przygraniczni mają więc te same prawa i obowiązki w zakładzie pracy, co pracownicy miejscowi.

Ponieważ między krajami istnieją liczne różnice w zakresie ochrony i praw pracowników, ważne jest dowiedzieć się o regulacjach obowiązujących w kraju wykonywania pracy.

*Uwaga: Zgodnie z rozp. (WE) 593/2008 można też uzgodnić obowiązywanie innego prawa pracy, niż prawo kraju zatrudnienia. W tym przypadku muszą być jednak przestrzegane wiążące przepisy prawne (np. płaca minimalna, przepisy BHP itd.) kraju zatrudnienia.*

## Prawo pracy w Niemczech

### Co powinna zawierać umowa o pracę?

Podstawą stosunku pracy jest umowa o pracę. Najpóźniej na miesiąc po uzgodnionym rozpoczęciu stosunku pracy pracodawca zobowiązany jest spisać najistotniejsze warunki umowy, podpisać je i wręczyć pracownikowi.

W dokumencie tym należy ująć co najmniej:

1. nazwę i adres stron umowy,
2. moment rozpoczęcia stosunku pracy,
3. w przypadku stosunków pracy na czas określony: przewidywany czas trwania stosunku pracy,
4. miejsce pracy lub, jeżeli pracownik ma wykonywać pracę nie tylko w jednym określonym miejscu pracy, informacja o tym, że pracownik może być zatrudniony w różnych miejscach,
5. krótką charakterystykę lub opis wykonywanej przez pracownika czynności,
6. elementy i wysokość wynagrodzenia za pracę łącznie z dodatkami, premiami i wypłatami specjalnymi oraz innymi składnikami wynagrodzenia i ich terminami płatności,
7. uzgodniony czas pracy,
8. długość rocznego urlopu wypoczynkowego,
9. okresy wypowiedzenia stosunku pracy,
10. w ogólnej formie utrzymane odniesienie do układów zbiorowych pracy, porozumień zakładowych czy służbowych, które stosuje się do stosunku pracy.

Dane z punktów 6 do 9 mogą zostać zastąpione odniesieniem do właściwych układów zbiorowych, porozumień zakładowych lub służbowych i podobnych regulacji, obowiązujących dla tego stosunku pracy. Jeżeli w punktach 8 i 9 miarodajna jest odpowiednia regulacja ustawowa, to można się do niej odnieść. (ustawa o obowiązkach dokumentacyjnych NachwG §2)

### Czy istnieje okres próbny?

Tak, można uzgodnić okres próbny, ale nie trzeba. Okres próbny może trwać maksymalnie 6 miesięcy od rozpoczęcia stosunku pracy. W okresie próbnym obowiązuje ustawowy dwutygodniowy termin wypowiedzenia, jeżeli w umowie nie uzgodniono inaczej. W stosunku do uczniów zawodu obowiązuje minimum jednomiesięczny i maksimum czteromiesięczny okres próbny. Umowy o naukę zawodu mogą podczas okresu próbnego być rozwiązywane bez wypowiedzenia.

## Czy można zawierać umowy o pracę na czas określony?

Tak. Zawarcie umowy o pracę na czas określony jest dopuszczalne, jeśli ma to rzeczowy powód. Rzeczowy powód zachodzi w szczególności, jeżeli:

1. świadczenie pracy jest w firmie potrzebne tylko przejściowo,
2. umowę na czas określony zawiera się po zakończeniu kształcenia lub studiów, aby ułatwić pracownikom przejście do zatrudnienia docelowego,
3. pracownicy są zatrudniani w celu zastąpienia innych pracowników,
4. specyfika świadczonej pracy uzasadnia zawarcie umowy na czas określony,
5. zawarcie umowy na czas określony następuje w celu wypróbowania,
6. zawarcie umowy na czas określony uzasadniają przyczyny dotyczące osoby pracownika,
7. pracownicy mają być wynagradzani ze środków budżetowych, które zgodnie z prawem budżetowym są przeznaczone na zatrudnienie przez czas określony, i są odpowiednio do tego zatrudnieni, albo
8. zawarcie umowy na czas określony wynika z ugody sądowej.

Kalendarzowe oznaczenie terminu umowy o pracę bez istnienia rzeczowego powodu jest dozwolone na okres do dwóch lat; w tym łącznym okresie dwóch lat jest dopuszczalne co najwyżej trzykrotne przedłużanie umowy o terminie oznaczonym kalendarzowo.

Zawarcie umowy na czas określony nie jest dopuszczalne, jeżeli już wcześniej istniał stosunek pracy na czas określony lub nieokreślony z tym samym pracodawcą.

Liczba przedłużeń lub łączny czas trwania umów terminowych mogą zostać ustalone w układzie zbiorowym. W obszarze obowiązywania takiego układu zbiorowego również pracodawcy i pracownicy niezwiązani układem zbiorowym mogą uzgodnić stosowanie regulacji wynikających z układu.

Czasowe ograniczenie obowiązywania umowy o pracę wymaga formy pisemnej pod rygorem nieważności. Dalsze informacje znajdziesz w ustawie o zatrudnieniu w niepełnym wymiarze godzin i na czas określony (TzBfG) m.in. w §14.

## Jak regulowana jest wysokość wynagrodzenia?

Wysokość wynagrodzenia jest albo uregulowana w układach zbiorowych pracy, albo negocjowana z pracodawcą. Dotyczy to również wypłat specjalnych, np. trzynastej pensji. W Niemczech obowiązują wiążące płace minimalne, poniżej których wynagrodzenie wypłacane przez twojego pracodawcę nie może spaść.

### **Powszechna ustawowa płaca minimalna**

Istnieje ustawowa płaca minimalna w wysokości 9,35 euro za godzinę pracy. Wyjątek stanowi obecnie młodzież poniżej 18 lat, określone grupy stażystów, uczniów zawodu oraz zarejestrowani w Niemczech długotrwale bezrobotni.

### **Branżowe płace minimalne z układów zbiorowych**

Dla pewnych prac obowiązują branżowe płace minimalne z układów zbiorowych, które przewyższają ustawową płacę minimalną. Układy zbiorowe zawierające stawki poniżej ustawowej płacy minimalnej są niedopuszczalne. Na dzień 1 stycznia 2020 r. istnieją w Niemczech następujące płace minimalne.

**Uwaga:** Płaca minimalna obowiązuje za każdą godzinę pracy nawet wtedy, gdy wysokość wynagrodzenia ustalana jest na podstawie osiągniętej wydajności. Te tzw. porozumienia o wynagrodzeniu akordowym/ jednostkowym są dopuszczalne tylko wówczas, gdy wynagrodzenie w przeliczeniu na godzinę pracy nie wynosi mniej niż ustawowa płaca minimalna lub płace minimalne z układu zbiorowego. To oznacza, że sprzątaczką za każdą godzinę pracy musi dostać płacę minimalną dla branży sprzątania budynków, niezależnie od tego, ile pokoi czy metrów kwadratowych wysprząta.

W przypadku regularnej wypłaty wynagrodzenia pracodawca musi wręczać pracownikom pisemne pokwitowanie kwoty zarobionego wynagrodzenia oraz poszczególnych rodzajów dokonanych potrąceń.

**Wskazówka:** Dokumentuj przepracowane godziny i jeśli możliwe, dawaj ten dokument do podpisu pracodawcy. Przy rozliczaniu wynagrodzenia zwracaj uwagę na to, czy płaca minimalna wypłacana jest za wszystkie przepracowane godziny i zwracaj się do swej organizacji związkowej, jeśli w rozliczeniu coś się nie zgadza.

Dalsze informacje nt. płac minimalnych w Niemczech znajdziesz pod adresem [www.dgb.de](http://www.dgb.de) lub [www.sachsen.dgb.de](http://www.sachsen.dgb.de) pod hasłem „płaca minimalna“ lub na stronie [www.eures-triregio.eu](http://www.eures-triregio.eu)

## Płace minimalne w Niemczech

<b>Branża</b>		<b>od-do</b>
Kategoria pracowników / kategoria wynagrodzenia		
<b>Powszechna ustawowa płaca minimalna</b>		01/2020-12/2020
<b>Gospodarka odpadowa</b>		10/2019-09/2020 10/2020-09/2021 10/2021-09/2022
<b>Branża budowlana</b>	robotnik	03/2019-12/2019 04/2020-12/2020
	robotnik wykwalifikowany	03/2019-12/2019 04/2020-12/2020
<b>Kształcenie i doskonalenie zawodowe</b>	pracownik pedagogiczny	01/2020-12/2020 01/2021-12/2021 01/2022-12/2022
	pracownik pedagogiczny z dyplomem licencjata	01/2020-12/2020 01/2021-12/2021 01/2022-12/2022
<b>Dekarstwo</b>	pracownik niewykwalifikowany	01/2020-09/2021 10/2021-12/2021
	czeladnicy	01/2020-09/2021 10/2021-12/2021
<b>Rzemiosło elektryczne</b>	Dla wszystkich zatrudnionych, jeżeli wykonują prace w zakresie elektroniki i techniki informatycznej.	01/2020-12/2020 01/2021-12/2021 01/2022-12/2022 01/2023-12/2023 01/2024-12/2024
<b>Sprzątanie budynków</b>	sprzątanie wewnątrz	01/2020-11/2020 12/2020-12/2020
	czyszczenie elewacji i mycie okien	01/2020-11/2020 12/2020-12/2020
<b>Obsługa wartości pieniężnych*</b>	transport wartości pieniężnych obsługa gotówki	01/2020-12/2020 01/2020-12/2020
<b>Rzemiosło montażu rusztowań</b>		07/2019-07/2020
<b>Malarze i lakiernicy</b>	pracownik niewykwalifikowany	05/2019-04/2020 05/2020-04/2021
	czeladnicy	05/2019-04/2020 05/2020-04/2021
<b>Opieka nad osobami starszymi i zniepełnoletnimi</b>		01/2020-04/2020
<b>Kominiarze</b>		10/2018-12/2020
<b>Kamieniarstwo i rzeźbienie w kamieniu</b>		09/2019-04/2020 05/2020-04/2021
<b>Praca tymczasowa</b>		10/2019-03/2020 04/2020-09/2020 10/2020-03/2021 04/2021-03/2022 04/2022-03/2023



Kursywa: nie uznano jeszcze powszechnego obowiązywania.

Landy wschodnie		Landy zachodnie euro/godz	Berlin
9,35		9,35	9,35
10,00		10,00	10,00
10,25		10,25	10,25
10,45		10,45	10,45
12,20		12,20	12,20
12,55		12,55	12,55
12,20		15,20	15,05
12,55		15,40	15,25
16,19		16,19	16,19
16,68		16,68	16,68
17,18		17,18	17,18
16,39		16,39	16,39
17,02		17,02	17,02
17,70		17,70	17,70
12,40		12,40	12,40
12,60		12,60	12,60
13,60		13,60	13,60
14,10		14,10	14,10
11,90		11,90	11,90
12,40		12,40	12,40
12,90		12,90	12,90
13,40		13,40	13,40
13,95		13,95	13,95
10,55		10,80	10,80
10,80		10,80	10,80
13,50		14,10	14,10
14,10		14,10	14,10
14,42	w zależności od kraju związkowego		14,42
12,16	w zależności od kraju związkowego		12,16
11,88		11,88	11,88
10,85		10,85	10,85
11,10		11,10	11,10
12,95		13,30	13,30
13,50		13,50	13,50
10,85		11,35	11,35
13,20		13,20	13,20
11,85		11,85	11,85
12,20		12,20	12,20
9,66		9,96	9,66
9,88		10,15	9,88
10,10		10,15	10,10
10,45		10,45	10,45
10,88		10,88	10,88

## Ile godzin wynosi czas pracy?

W Niemczech maksymalny dzienny czas pracy jest uregulowany ustawowo: czas pracy pracowników w dni robocze nie może przekraczać 8 godzin (co odpowiada 48 godzinom tygodniowo). Może jednak być wydłużony do 10 godzin, o ile w ramach okresu rozliczeniowego, wynoszącego 6 miesięcy lub 24 tygodnie, nie zostanie przekroczona średnia długość czasu pracy na poziomie 8 godzin w dni robocze. Układy zbiorowe przewidują w pewnych okolicznościach krótszy czas pracy. W branży budowlanej obowiązuje na przykład powszechnie wiążący układ zbiorowy regulujący normalny czas pracy jak następuje: grudzień, styczeń, luty, marzec: 38 godzin tygodniowo. Od kwietnia do listopada: 41 godzin tygodniowo.

Nadgodziny muszą zostać zarządzane i opłacone przez pracodawcę. Oprócz normalnego wynagrodzenia godzinowego w niektórych branżach i układach zbiorowych istnieją dodatki z tytułu nadgodzin.

## Jakie przysługują mi przerwy?

W przypadku czasu pracy od 6 do 9 godzin przysługuje ci 30 minut przerwy dziennie, a w przypadku czasu pracy powyżej 9 godzin: 45 minut przerwy dziennie. Przerwy mogą być podzielone na co najmniej 15-minutowe odcinki. Przerwy muszą być ustalone z góry, tj. najpóźniej z chwilą rozpoczęcia dziennego czasu pracy. Przerwy nie są wliczane do czasu pracy. Pracownicy nie mogą być zatrudnieni bez przerwy na odpoczynek przez dłużej niż sześć godzin.

## Jak uregulowana jest praca w niepełnym wymiarze godzin?

Jeśli miejsce pracy może być obsadzone zarówno w pełnym, jak i w niepełnym wymiarze czasu pracy, to pracodawca musi poinformować o możliwości jego obsadzenia w pełnym i niepełnym wymiarze godzin. Jeżeli pracownicy życzą sobie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracodawca musi ich poinformować o odpowiednich miejscach pracy w niepełnym wymiarze godzin, które mają być obsadzone w przedsiębiorstwie.

Pracownik, którego stosunek pracy istniał ponad sześć miesięcy może zażądać zmniejszenia jego umownie uzgodnionego czasu pracy. Pracownik musi zgłosić żądanie zmniejszenia swego czasu pracy oraz skalę tego zmniejszenia najpóźniej na trzy miesiące przed jej rozpoczęciem. Winien podać przy tym pożądaną rozkład czasu pracy.

Pracodawca powinien zawrzeć z pracownikiem porozumienie, w którym zgodnie uregulują czas pracy. Pracodawca musi zgodzić się z życzeniem pracy w niepełnym wymiarze godzin, jeżeli nie stoją temu na przeszkodzie żadne względy po stronie zakładu pracy. Dotyczy to jednak tylko zakładów zatrudniających więcej niż 15 pracowników. Wypowiedzenie stosunku pracy z powodu odmowy ze strony pracownika, by przejść z zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin do zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin lub odwrotnie, jest bezskuteczne.

W układzie zbiorowym mogą być uzgodnione inne regulacje na korzyść pracowników.

**Tymczasowa praca w niepełnym wymiarze czasu pracy (Brückenteilzeit):** od 01.01.2019 pracownikom pod pewnymi warunkami przysługuje skrócenie czasu pracy na z góry ustalony okres oraz prawo do powrotu z niepełnego na pełny etat. Warunki to: istnienie stosunku pracy od ponad sześciu miesięcy, okres skrócenia czasu pracy wynosi co najmniej rok a maksymalnie pięć lat, pracodawca zatrudnia z reguły ponad 45 pracowników, a porozumienie o niepełnym wymiarze czasu pracy nie zostało zawarte przed 01.01.2019.

Pracodawca może odrzucić tymczasowe zmniejszenie wymiaru czasu pracy, jeżeli na przeszkodzie stoją przyczyny dotyczące zakładu pracy. Pracodawca, który z reguły zatrudnia ponad 45, ale maksymalnie 200 pracowników, może też odrzucić taki wniosek, jeżeli określona liczba pracowników w danym momencie zmniejszyła już wymiar swego czasu pracy. Przykłady: jeżeli przy ponad 45 do 60 zatrudnionych już co najmniej czterech lub jeżeli przy ponad 195 – 200 zatrudnionych już co najmniej 14 pracowników pomniejszyło już wymiar swego czasu pracy na ustalony okres czasu, pracodawca może odrzucić wnioski kolejnych pracowników.

Przy składaniu wniosku obowiązują w przybliżeniu te same wymogi, co w przypadku prawa do zmniejszenia wymiaru czasu pracy na czas nieokreślony. Termin na złożenie wniosku: 3 miesiące przed rozpoczęciem zmniejszenia.

**Uwaga:** W okresie zmniejszenia wymiaru czasu pracy na ograniczony okres czasu nie możesz żądać żadnego dalszego zmniejszenia i żadnego wydłużenia czasu pracy. Jeżeli po upływie tymczasowej pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy wrócisz do pierwotnie umownie uzgodnionego wymiaru czasu pracy, możesz zażądać ponownej tymczasowej pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy najwcześniej po roku od powrotu do pierwotnego wymiaru.

## Co przysługuje mi w przypadku choroby?

Jeżeli jesteś niezdolny do pracy, otrzymujesz przez okres do 6 tygodni pełne wynagrodzenie za pracę, jeżeli stosunek pracy trwał co najmniej 4 tygodnie. Po upływie tych 6 tygodni otrzymujesz zasiłek chorobowy ze swojej kasy chorych. Musisz niezwłocznie powiadomić pracodawcę o swej niezdolności do pracy. W przypadku niezdolności do pracy trwającej ponad trzy dni kalendarzowe, musisz najpóźniej w kolejnym dniu przedłożyć pracodawcy zwolnienie lekarskie. Pracodawca jest jednak uprawniony zażądać wcześniejszego przedłożenia zwolnienia lekarskiego. Dowiedz się, jakie zasady obowiązują w twoim zakładzie.

Prawo do dalszej wypłaty wynagrodzenia przez pracodawcę (wynagrodzenie chorobowe) wydłuża się z powodu tej samej choroby o maksymalnie kolejnych 6 tygodni, jeżeli:

- co najmniej przez 6 miesięcy przed ponowną niezdolnością do pracy z powodu tej samej choroby nie miała miejsca żadna niezdolność do pracy,
- od początku pierwszej niezdolności do pracy z powodu tej samej choroby upłynął okres 12 miesięcy.

Jeżeli po zakończeniu niezdolności do pracy przejdziesz na chorobowe z tytułu innego zachorowania, to ponownie przysługuje ci sześć tygodni wynagrodzenia chorobowego, nawet jeżeli w międzyczasie nie podejmiesz pracy.

W razie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej obowiązują te same reguły, co w przypadku innych chorób. W tych przypadkach pracownicy otrzymują zasiłek chorobowy (lub wypadkowy z branżowego zakładu ubezpieczeń wypadkowych – patrz również informacje p.t. Zabezpieczenie społeczne).

**Uwaga:** wypadki przy pracy trzeba niezwłocznie zgłaszać. Powiadom swego pracodawcę lub lekarza (Durchgangsarzt - lekarza ubezpieczenia wypadkowego).

### **Jaki wymiar urlopu mi przysługuje?**

Ustawowe prawo do urlopu obejmuje co najmniej 24 dni robocze rocznie w przypadku 6-dniowego tygodnia oraz 20 dni w przypadku 5-dniowego tygodnia pracy. Wymiar urlopu przysługującego z tytułu układu zbiorowego jest z reguły wyraźnie wyższy. Pełne prawo do urlopu nabywa się po raz pierwszy po sześciomiesięcznym istnieniu stosunku pracy. Musisz złożyć wniosek o urlop u swego pracodawcy, który może go przyjąć lub odrzucić. Z reguły roczny urlop trzeba wziąć w bieżącym roku kalendarzowym. W określonych przypadkach możliwe jest przeniesienie na pierwsze trzy miesiące kolejnego roku. Do przeniesienia często konieczny jest wniosek do pracodawcy.

Wynagrodzenie za okres urlopu wylicza się na podstawie przeciętnego wynagrodzenia za pracę, jakie uzyskiwałeś/uzyskiwałaś w ostatnich 13 tygodniach przed początkiem urlopu. Wynagrodzenie powinno być wypłacone przed rozpoczęciem urlopu.

### **Jak jest uregulowana ochrona przed wypowiedzeniem?**

W zakładach pracy zatrudniających więcej niż 10 pracowników na pełnym etacie (bez uczniów zawodu), wszystkich pracowników, których stosunek pracy trwa dłużej niż 6 miesięcy, obowiązuje powszechna ochrona przed wypowiedzeniem. Przy ustalaniu liczby zatrudnionych pracowników, jako pełnoetatowego pracownika liczy się tego, kto regularnie zatrudniony jest na ponad 30 godzin tygodniowo. Pracowników zatrudnionych na niepełnym etacie z regularnym tygodniowym czasem pracy maksymalnie 20 godzin liczy się jako 0,5 a zatrudnionych w wymiarze maksymalnie 30 godzin jako 0,75.

Zgodnie z powszechną ochroną przed wypowiedzeniem, wypowiedzenie ze strony pracodawcy jest społecznie uzasadnione tylko wtedy, gdy:

- zachodzą przyczyny dotyczące osoby pracownika (np. brak umiejętności),
- zachodzą przyczyny dotyczące zachowania pracownika (np. odmowa wykonywania pracy, pozorowanie niezdolności do pracy); wtedy przed wypowiedzeniem musi nastąpić upomnienie,
- zachodzą pilne przyczyny po stronie zakładu pracy.

W stosunku do kilku grup pracowników obowiązuje szczególna ochrona przed wypowiedzeniem, na przykład wymóg urzędowej zgody lub wykluczenie zwykłego wypowiedzenia:

- o znacznym stopniu niepełnosprawności
- w okresie ciąży i w czasie czterech miesięcy po porodzie, niedopuszczalne jest też wypowiedzenie po poronieniu po dwunastym tygodniu ciąży
- w okresie urlopu rodzicielskiego (urlop wychowawczy, urlop bezpłatny)
- inne grupy: członkowie rad zakładowych, uczniowie zawodu, osoby opiekujące się członkiem najbliższej rodziny, osoby sprawujące wybieralne urzędy polityczne

W zakładach, w których utworzono radę zakładową lub radę pracowniczą, należy wysłuchać jej opinii przed każdym wypowiedzeniem.

### **Jakie są terminy wypowiedzenia?**

Stosunek pracy może zostać wypowiedziany przez pracownika lub pracodawcę w terminie 4 tygodni, na dzień 15. lub na koniec miesiąca kalendarzowego. W razie wypowiedzenia przez pracodawcę obowiązują zależnie od stażu pracy w zakładzie następujące terminy wypowiedzenia:

- po 2 latach: 1 miesiąc
- po 5 latach: 2 miesiące
- po 8 latach: 3 miesiące
- po 10 latach: 4 miesiące
- po 12 latach: 5 miesięcy
- po 15 latach: 6 miesięcy
- po 20 latach: 7 miesięcy

Terminy te obowiązują na koniec danego miesiąca kalendarzowego. W zakładach pracy zatrudniających mniej niż 20 pracowników można uzgodnić inne terminy. Przy obliczaniu czasu zatrudnienia nie są wliczane okresy przed ukończeniem 25. roku życia zatrudnionego. Jeżeli pracownik jest jeszcze w okresie próbnym, to możesz wypowiedzieć lub dostać wypowiedzenie w terminie 2 tygodni. W umowie o pracę lub układzie zbiorowym mogą być uzgodnione dłuższe okresy wypowiedzenia. Dla wypowiedzenia stosunku pracy przez pracownika nie można uzgadniać dłuższych terminów, niż dla wypowiedzenia przez pracodawcę.

### **Wypowiedzenie nadzwyczajne (ze skutkiem natychmiastowym)**

W myśl § 626 ust. 1 kodeksu cywilnego (BGB) stosunek pracy można wypowiedzieć w sposób nadzwyczajny z ważnego powodu. Ważny powód występuje wtedy, kiedy zaszły fakty sprawiające, że kontynuowanie stosunku pracy jest dla strony wypowiadającej niemożliwe. Powodami wypowiedzenia przez pracownika mogą być: niewypłacanie wynagrodzenia, naruszanie zapisów ochrony pracy itp.

Powodami wypowiedzenia przez pracodawcę mogą być: pozorowanie niezdolności do pracy, uporczywa odmowa pracy, zakłócanie porządku w zakładzie czy rozpowszechnianie hasel wrogich wobec cudzoziemców itp.

Podanie powodu wypowiedzenia jest warunkiem jego prawomocności tylko w wypadku stosunku kształcenia zawodowego, w pozostałych przypadkach jednak nim nie jest. Powody wypowiedzenia trzeba jednak podać w razie zgłoszenia takiego żądania.

Wypowiedzenia nadzwyczajnego można dokonać jedynie w ciągu dwutygodniowego terminu zawitego, w ciągu tego terminu musi ono również dojść do adresata. Z reguły wypowiedzenie nadzwyczajne musi być poprzedzone upomnieniem. Upomnienie to wytknięcie przez pracodawcę braków w pracy i zagrożenie konsekwencjami (wypowiedzeniem) w razie ich powtórzenia się. Również wypowiedzenie ze skutkiem natychmiastowym przez pracownika wymaga co do zasady bezskutecznego upomnienia pracodawcy.

### **Jaka przysługuje mi odprawa?**

Jeżeli pracodawca dokonuje prawidłowego wypowiedzenia, nie musi płacić odprawy. Jednak prawo pracownika do otrzymania odprawy może wynikać przykładowo z układu zbiorowego czy pakietu socjalnego uzgodnionego między pracodawcą a radą zakładową.

Jeżeli pracodawca dokona wypowiedzenia z powodu pilnych wymogów zakładowych i przed upływem terminu nie złożysz pozwu o stwierdzenie, że stosunek pracy nie został rozwiązany wskutek tego wypowiedzenia, to z upływem okresu wypowiedzenia przysługuje ci odprawa. Ale uwaga: Prawo do odprawy wymaga wskazania przez pracodawcę w wypowiedzeniu, że opiera się ono na pilnych wymogach zakładowych i że ty jako pracownik w przypadku upływu terminu wniesienia pozwu możesz domagać się odprawy. Wysokość odprawy wynosi 0,5 miesięcznych wynagrodzeń za każdy rok istnienia stosunku pracy. Przy ustalaniu długości trwania stosunku pracy okres ponad sześć miesięcy należy zaokrąglić do pełnego roku. (KschG §1a)

Jeżeli istnieją wątpliwości co do prawidłowości wypowiedzenia, pracodawcy można zalecić, aby w procesie dotyczącym ochrony przed wypowiedzeniem przed sądem pracy zawarł z pracownikiem ugodę o takiej treści, że stosunek pracy jest zakończony za porozumieniem stron w zamian za zapłatę odprawy. Wysokość odprawy może być bardzo zróżnicowana. Wiele zależy od konkretnego przypadku.

Jeżeli sąd stwierdzi, że stosunek pracy nie jest rozwiązany wskutek wypowiedzenia, ale od pracownika nie można jednak wymagać kontynuacji stosunku pracy, to sąd na wniosek pracownika winien rozwiązać stosunek pracy i skazać pracodawcę na wypłatę należytej odprawy. Taką samą decyzję sąd winien podjąć na wniosek pracodawcy, jeżeli istnieją powody, które nie pozwalają oczekiwać dalszej współpracy między pracodawcą a pracownikiem służącej zakładowym celem. Pracownik i pracodawca mogą do zakończenia ostatniej rozprawy ustnej złożyć wniosek o rozwiązanie stosunku pracy w instancji odwoławczej. (KschG §9)

**Ważne:** W każdym przypadku należy zwrócić się o indywidualną poradę dotyczącą warunków stwierdzenia niemożliwości kontynuacji stosunku pracy.

Jako odprawę należy wyznaczyć kwotę maksymalnie dwunastu wynagrodzeń miesięcznych. W przypadku gdy pracownik ukończył pięćdziesiąty rok życia a stosunek pracy trwał co najmniej piętnaście lat, to należy wyznaczyć kwotę maksymalnie piętnastu wynagrodzeń miesięcznych, a jeżeli pracownik ukończył pięćdziesiąty piąty rok życia a stosunek pracy trwał co najmniej dwadzieścia lat, to należy wyznaczyć kwotę maksymalnie osiemnastu wynagrodzeń miesięcznych. Jako wynagrodzenie miesięczne uważa się pobory pieniężne i rzeczowe przysługujące pracownikowi przy obowiązującym go regularnym czasie pracy w miesiącu, w którym kończy się stosunek pracy. (KschG §10)

## Co mogę zrobić w razie wypowiedzenia?

Jeśli chcesz wystąpić przeciwko wypowiedzeniu, to musisz w ciągu 3 tygodni od daty doręczenia wypowiedzenia wnieść pozew do niemieckiego sądu pracy. Koszty adwokackie w postępowaniu przed sądami pracy nie są zwracane. Jako członek związku zawodowego masz prawo do bezpłatnego zastępstwa procesowego. Zwróć się jak najszybciej do swego związku zawodowego.

## Jak jest uregulowana ochrona macierzyństwa i urlop rodzicielski?

W chwili, gdy ciężarna dowie się o swoim stanie, powinna zawiadomić pracodawcę o swojej ciąży i przewidywanym terminie porodu. Ciężarna może być zobowiązana do niezwłocznego zawiadomienia, jeżeli przemawia za tym usprawiedliwiony interes pracodawcy. Podczas ciąży i w ciągu 4 miesięcy po porodzie obowiązuje ochrona przed wypowiedzeniem. Niedopuszczalne jest też wypowiedzenie po poronieniu po dwunastym tygodniu ciąży.

Od chwili wystąpienia o urlop rodzicielski istnieje ochrona przed wypowiedzeniem z gwarancją zatrudnienia.

**Ochrona macierzyństwa:** Ochrona macierzyństwa obejmująca ogólny zakaz pracy rozpoczyna się 6 tygodni przed przewidywanym porodem i kończy się 8 tygodni po porodzie, a przy porodach mnogich i wczesnych – 12 tygodni po urodzeniu dziecka; przy porodach wczesnych okres 12-tygodniowy ulega wydłużeniu o tę część czasu przysługującego przed porodem, która „przepadła” wskutek wcześniejszego porodu. W przypadku stwierdzenia u dziecka niepełnosprawności w ciągu ośmiu tygodni od porodu, matka może wnioskować o przedłużenie okresu ochronnego z ośmiu do dwunastu tygodni.

W okresie 6 tygodni przed porodem przyszłej matce wolno pracować tylko na jej wyraźne życzenie. W okresie ochronnym po porodzie w ogóle nie wolno jej zatrudniać. Poza powszechnymi okresami ochronnymi ustawa o ochronie macierzyństwa przewiduje w celu ochrony przyszłej mamy i jej dziecka generalne zakazy zatrudniania (na przykład pracy akordowej, przy taśmie, w godzinach nadliczbowych, w niedziele czy w nocy między godziną 20 a 6) oraz indywidualne zakazy zatrudniania w oparciu o zaświadczenie lekarskie.

Dla prac po godz. 20-22 wprowadzono w 2018 r. urzędową procedurę zatwierdzającą. Istotnym warunkiem jest wyraźna deklaracja kobiety w sprawie pracy po godz. 20 oraz brak przeciwwskazań w zaświadczeniu lekarskim. Również praca w niedziele jest możliwa, wymaga jednak wyraźnej gotowości kobiety oraz dopuszczalności wyjątku od powszechnego zakazu pracy w niedziele i święta zgodnie z § 10 ArbZG. Dalsze przesłanki patrz §§ 3-8 i § 28 MuSchG.

Urlop rodzicielski: Pracownikom i pracownicom przysługuje urlop rodzicielski. Oboje rodzice mogą (także równocześnie) skorzystać z urlopu rodzicielskiego na okres do trzech lat. Każde z rodziców może przy tym podzielić swój łączny urlop rodzicielski na trzy części. Podział na większą ilość części możliwy jest tylko za zgodą pracodawcy. Za zgodą pracodawcy możliwe jest przeniesienie maksymalnie 24 miesięcy na okres między trzecimi a ósmymi urodzinami dziecka. Pracodawca może odmówić wykorzystania trzeciej części urlopu rodzicielskiego w ciągu ośmiu tygodni od wpłynięcia wniosku z powodu naglących potrzeb zakładu, jeżeli część ta znajdować się ma w okresie między trzecimi a ósmymi urodzinami dziecka. O swój urlop rodzicielski musisz wnioskować u pracodawcy pisemnie najpóźniej na siedem tygodni przed jego rozpoczęciem. Rodzice muszą przy zgłaszaniu urlopu ustalić jego rozkład na okres nadchodzących dwóch lat od jego rozpoczęcia. Termin zgłaszania urlopu rodzicielskiego na okres między trzecimi a ósmymi urodzinami dziecka wynosi 13 tygodni przez jego rozpoczęciem.

Pracownicy podczas urlopu rodzicielskiego mogą pracować średniomiesięcznie przez maksymalnie 30 godzin w tygodniu. W przypadku równoczesnego urlopu rodzicielskiego rodzice mogą więc pracować łącznie przez 60 godzin tygodniowo (30 + 30).

Aby skorzystać z prawa skrócenia czasu pracy do wymiaru co najmniej 15 i nie więcej niż 30 godzin tygodniowo muszą być spełnione pewne przesłanki. I tak pracodawca musi z reguły zatrudniać ponad 15 pracowników, a stosunek pracy w tym samym zakładzie lub przedsiębiorstwie musi istnieć bez przerwy od co najmniej sześciu miesięcy. (por. §15 federalnej ustawy o zasiłku i urlopie rodzicielskim – BEEG)

Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, która ma być wykonywana do ukończenia trzeciego roku życia dziecka, musi zostać zgłoszona pracodawcy na siedem tygodni przed rozpoczęciem pracy w niepełnym wymiarze godzin. Pracodawca może odrzucić ten wniosek pisemnie w ciągu czterech tygodni tylko z powodu naglących potrzeb zakładu. Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy planowana między trzecimi a ósmymi urodzinami dziecka musi zostać zgłoszona pracodawcy na 13 tygodni przed rozpoczęciem pracy w niepełnym wymiarze godzin. Pracodawca może odrzucić ten wniosek pisemnie w ciągu ośmiu tygodni tylko z powodu naglących potrzeb zakładu. Jeżeli pracodawca nie dochowa tych terminów, to uważa się, że zgoda została udzielona zgodnie z twoimi życzeniami. Po zakończeniu urlopu rodzicielskiego obowiązuje prawo powrotu do poprzedniego czasu pracy.



Od momentu, w którym zgłoszono urlop rodzicielski, najwcześniej jednak na osiem tygodni przed jego rozpoczęciem oraz podczas urlopu rodzicielskiego pracodawca nie może wypowiedzieć stosunku pracy. Dla urlopu rodzicielskiego między trzecimi a ósmymi urodzinami dziecka obowiązuje ochrona przed wypowiedzeniem najwcześniej na 14 tygodni przed rozpoczęciem urlopu rodzicielskiego. Ochrona przed wypowiedzeniem kończy się wraz z upływem urlopu rodzicielskiego. Por. <http://www.bmfsfj.de>

Rozbieżne regulacje dla urodzin do 30 czerwca 2015 r.: Każdy rodzic może podzielić swój łączny urlop rodzicielski na dwie części. Podział na większą ilość części możliwy jest tylko za zgodą pracodawcy. Za zgodą pracodawcy możliwe jest przeniesienie maksymalnie 12 miesięcy na okres między trzecimi a ósmymi urodzinami dziecka. Terminy zgłaszania urlopu rodzicielskiego i niepełnego wymiaru czasu pracy wynoszą łącznie 7 tygodni. Czyli urlop rodzicielski lub niepełny wymiar czasu pracy musisz zgłosić najpóźniej na 7 tygodni wcześniej, niezależnie od tego, czy chcesz z nich skorzystać przed czy po 3. urodzinach swego dziecka. Ochrona przed wypowiedzeniem rozpoczyna się na tydzień przed terminem zgłoszenia, czyli 8 tygodni przed rozpoczęciem urlopu rodzicielskiego – niezależnie od tego, czy urlop rodzicielski bierzesz przed 3. urodzinami swego dziecka czy po.

**Zasiłek porodowy / macierzyński:** Kobiety objęte ubezpieczeniem zdrowotnym, które mają prawo do zasiłku chorobowego w razie niezdolności do pracy lub które nie otrzymują wynagrodzenia z powodu sześciotygodniowego okresu ochronnego przed porodem i ośmioletniowego okresu ochronnego po porodzie, otrzymują zasiłek macierzyński jako ekwiwalent utraconego wynagrodzenia. Zasiłek macierzyński jest wypłacany w kwocie średniego wynagrodzenia za pracę netto z ostatnich opłaconych 3 miesięcy kalendarzowych przed początkiem okresu ochronnego.

Składa się on z zasiłku macierzyńskiego od kasy chorych w kwocie maksymalnej 13 euro za dzień kalendarzowy oraz ewentualnie dodatku do zasiłku od pracodawcy. Pracodawcy płacą dodatek, jeżeli średnie wynagrodzenie netto jest wyższe niż zasiłek z kasy chorych. Pracownicy niebędące samymi członkami ustawowej kasy chorych (na przykład ubezpieczeni prywatnie lub kobiety współubezpieczone w ustawowym ubezpieczeniu zdrowotnym), otrzymują zasiłek macierzyński w jednorazowej maksymalnej wysokości 210 euro na wniosek Federalnego Urzędu Ubezpieczeń (Bundesversicherungsamt - Mutterschaftsgeldstelle).

## Kto reprezentuje interesy pracowników?

W zakładzie interesy pracownicze reprezentowane są z reguły przez wybrane rady zakładowe lub pracownicze. Chroni je ustawa o ustroju zakładów pracy (BetrVG) wzgl. właściwa ustawa o reprezentacji pracowniczej (PersVG). Rady zakładowe można tworzyć w zakładach zatrudniających więcej niż 5 pracowników. Rady zakładowe i pracownicze reprezentują interesy pracowników wobec pracodawcy w sprawach kadrowych i socjalnych. Czuwają nad przestrzeganiem ustaw, rozporządzeń, układów zbiorowych pracy, porozumień zakładowych itp. oraz współdziałają w sprawach BHP, planowania kadr, czasu pracy itd.

Dla młodzieży i uczniów zawodu ważnymi podmiotami kontaktowymi są pełnomocnicy ds. młodzieży i uczniów zawodu (JAV).

Oprócz rad zakładowych w niektórych zakładach pracy istnieją związkowi mężowie zaufania. Związki zawodowe zorganizowane są branżowo i działają na szczeblu krajowym i regionalnym. Pod szyldem Niemieckiej Federacji Związków Zawodowych (DGB) działa osiem branżowych związków zawodowych. Reprezentują one interesy swych członków i zawierają układy zbiorowe z federacjami pracodawców. Członkostwo w związku zawodowym jest dobrowolne.

**Jako członkowi związku zawodowego przysługuje ci ochrona prawna.**

Do kontaktów biur okręgowych DGB i związków zawodowych.

Do placówek doradczych dla zagranicznych pracowników i/lub pracowników przygranicznych.

Dalsze informacje o radach zakładowych w Niemczech.

Dalsze informacje znajdziesz w DGB, w branżowych związkach zawodowych oraz w placówkach doradczych dla zagranicznych pracowników i/lub pracowników przygranicznych.

### **DGB Bezirk Sachsen**

Schützenplatz 14

01067 Dresden

Tel.: +49 351 8633108

Mail: [sachsen@dgb.de](mailto:sachsen@dgb.de)

[www.sachsen.dgb.de](http://www.sachsen.dgb.de)

## Biura okręgowe DGB w Saksonii

### **DGB Dresden-Oberes Elbtal**

Schützenplatz 14  
01067 Dresden  
Tel.: +49 351 8633150  
Mail: [dresden@dgb.de](mailto:dresden@dgb.de)  
[www.dresden.dgb.de](http://www.dresden.dgb.de)

### **DGB Leipzig-Nordsachsen**

Karl-Liebknecht-Straße 30/32  
04107 Leipzig  
Tel.: +49 341 2110955  
Mail: [region.leipzig-nordsachsen@dgb.de](mailto:region.leipzig-nordsachsen@dgb.de)  
[www.leipzig-nordsachsen.dgb.de](http://www.leipzig-nordsachsen.dgb.de)

### **DGB Ostsachsen**

Dr.-Maria-Grollmuß-Straße 1  
02625 Bautzen  
Tel.: +49 3591 42042  
Mail: [ostsachsen@dgb.de](mailto:ostsachsen@dgb.de)  
[www.ostsachsen.dgb.de](http://www.ostsachsen.dgb.de)

### **DGB Südwestsachsen**

Augustusburger Straße 33  
09111 Chemnitz  
Tel.: +49 371 6000110  
Mail: [region.suedwestsachsen@dgb.de](mailto:region.suedwestsachsen@dgb.de)  
[www.suedwestsachsen.dgb.de](http://www.suedwestsachsen.dgb.de)

## Prawo pracy w Polsce

### Co powinna zawierać umowa o pracę?

Wszystkie sprawy dotyczące umowy o pracę reguluje ustawowo Kodeks Pracy (KP). Po zawarciu umowy o pracę z polskim pracodawcą obywatela UE obowiązują polskie przepisy prawa pracy. Umowa o pracę winna być zawarta w formie pisemnej i powinna zawierać dane dotyczące stron umowy, rodzaju umowy, daty zawarcia oraz warunki pracy i wynagrodzenia, a w szczególności:

- rodzaj wykonywanej pracy
- miejsce pracy
- datę rozpoczęcia pracy
- wymiar czasu pracy
- wynagrodzenie (zgodnie z rodzajem czynności)

Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta w formie pisemnej, pracodawca winien najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika potwierdzić mu pisemnie uzgodnienia dotyczące rodzaju umowy, stron umowy i warunków umowy.

### Czy istnieje okres próbny?

Zgodnie z art. 25 § 2 KP stosunek pracy może poprzedzić umowa na okres próbny, która nie może jednak przekraczać 3 miesięcy. Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny jest możliwe, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy lub jeżeli od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę upłynęły co najmniej 3 lata. Możliwe jest jedynie wyjątkowe przedłużenie próbnego stosunku pracy w trakcie ciąży (art. 177 § 3 KP). W odróżnieniu od niemieckiego i czeskiego prawa pracy, które dopuszcza uzgodnienie okresu próbnego w normalnej umowie o pracę, w przypadku próbnej umowy o pracę mamy do czynienia zgodnie z KP z odrębną umową. W przypadku przejścia pracownika do innego stosunku pracy należy zawrzeć nową umowę o pracę.

### Czy można zawierać umowy o pracę na czas określony?

Istnieje możliwość zawierania umów na czas określony. Kodeks Pracy ogranicza liczbę i łączny okres obowiązywania takich umów, które można zawrzeć z jednym i tym samym pracodawcą. Łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. Uzgodnienie w trakcie trwania umowy dłuższego okresu jej obowiązywania uważa się za zawarcie, od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, nowej umowy o pracę na czas określony. Jeżeli okres zatrudnienia na umowę na czas określony przekroczy 33 miesiące lub zawarta zostanie czwarta umowa, to uważa się, że pracownik jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Ograniczenia do 33 miesięcy i 3 umów nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności, w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym, w celu wykonywania pracy przez okres kadencji, jeżeli ich zawarcie służy zaspokojeniu okresowego zapotrzebowania oraz w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, o których musi jednak powiadomić inspektora pracy.

## **Jak regulowana jest wysokość wynagrodzenia?**

Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Ustalanie warunków wynagrodzenia odbywa się na podstawie zakładowych układów zbiorowych pracy i ponadzakładowych układów zbiorowych pracy (zawieranych przez pracodawców, u których działają zakładowe organizacje związkowe), regulaminów wynagradzania (u pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników, nieobjętych zakładowym ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy) i umów o pracę.

Wynagrodzenie za pracę płatne jest z reguły odpowiednio do wykonanej jednostki czasu pracy jako stawka godzinowa, stawka dzienna lub stawka miesięczna. W przypadku stosowania systemu akordowego wynagradza się wynik pracy. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się co najmniej miesięcznie, w stałym z góry ustalonym terminie. Dla celów ochrony wynagrodzenia polski Kodeks Pracy zawiera przepis, zgodnie z którym pracownik nie może zrzec się swego prawa do wynagrodzenia, ani nie może przenieść tego prawa na inną osobę.

W Polsce obowiązuje ustawowa płaca minimalna. Wynosi ona w 2020 r. 2.600 zł brutto dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy. Dla osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilno-prawnych obowiązuje płaca minimalna w wysokości 17,00 zł za godzinę.

## **Ile godzin wynosi czas pracy?**

W Polsce czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Obowiązuje to w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. W niektórych systemach czasu pracy można wydłużyć dzienny czas pracy. Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Każdemu pracownikowi należy zapewnić w każdej dobie 11 godzin wzgl. w tygodniu 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku.

## Jakie przysługują mi przerwy?

W przypadku nieprzerwanej pracy przez 6 godzin pracownikom przysługuje 15-minutowa przerwa w pracy wliczana do czasu pracy. Umowy i regulaminy przewidywać mogą przerwę w pracy o długości do 60 minut niewliczaną do czasu pracy.

## Jak uregulowana jest praca w niepełnym wymiarze godzin?

Pracodawca powinien w miarę możliwości uwzględnić wniosek pracownika dotyczący zmiany wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę. Zawarcie umowy o pracę przewidującej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może powodować ustalenia jego warunków pracy i płacy w sposób mniej korzystny w stosunku do pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, z uwzględnieniem proporcjonalności wynagrodzenia. Pracodawca jest zobowiązany informować pracowników o możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

## Co przysługuje mi w przypadku choroby?

Dalsza wypłata wynagrodzenia (wynagrodzenie chorobowe) przysługuje pracownikowi za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, trwający łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50. rok życia – trwający łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego.

Wynagrodzenie chorobowe oblicza się od wysokości wynagrodzenia z ostatnich 12 miesięcy przed nastąpieniem niezdolności do pracy.

Wynosi ono:

- 80 % wynagrodzenia (przepisy prawa pracy obowiązujące u danego pracodawcy mogą jednak przewidywać wyższe wynagrodzenie z tego tytułu),
- 100 % wynagrodzenia, jeżeli niezdolność do pracy powstała wskutek wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży,
- 100 % wynagrodzenia, jeżeli niezdolność do pracy powstała wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi lub ich pobraniu.

Uprawnienia do dalszej wypłaty wynagrodzenia nabywają pracownicy opłacający składki na ubezpieczenie chorobowe; jednak dopiero po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego (okres wyczekiwania). Na temat zasiłku chorobowego w ramach ubezpieczenia chorobowego patrz w informacjach pt. Zabezpieczenie społeczne.

## Jakie mam prawa do urlopu?

Długość urlopu wypoczynkowego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy wynosi w roku kalendarzowym:

- 20 dni, jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
- 26 dni, jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Pracownik podejmujący swą pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku. Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. W takim jednak przypadku co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

**Wynagrodzenie za czas urlopu:** Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował.

## Jak jest uregulowana ochrona przed wypowiedzeniem?

Obowiązujące w Polsce przepisy prawa przyznają pracownikom szczególną ochronę zatrudnienia, w szczególności poprzez:

- ograniczone prawo do wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę w trakcie uzasadnionej absencji pracownika (choroba, urlop itd.),
- obowiązek odpowiedniego i pisemnego uzasadnienia przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę,
- ograniczenie możliwości zwolnienia określonych grup pracowników, przede wszystkim kobiet (patrz następny punkt) oraz osób na krótko przed wiekiem emerytalnym.

Pracodawca zamierzający zwolnić pracownika jest zobowiązany do poinformowania o tym na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia (art. 38, §§ 1-2). Odrzucenie wypowiedzenia przez związek zawodowy nie zapobiega jednak zwolnieniu. Zastrzeżenia związku zawodowego mogą odgrywać jednak istotną rolę w ewentualnym procesie przed sądem pracy, ponieważ każdy pracownik ma prawo do złożenia pozwu w sądzie pracy w razie nieuzasadnionego lub sprzecznego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę (art. 44, 45, 56 KP). W przypadku gdy sąd pracy uzna, że pozew jest uzasadniony, może zadecydować o nieskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę i postanowić o przywróceniu stosunku pracy (jeżeli minął już okres wypowiedzenia i umowa o pracę jest już rozwiązana) lub zasądzić wypłatę odszkodowania (jeżeli przywrócenie stosunku pracy jest niemożliwe lub niecelowe).

Szczegółnej ochronie przed zwolnieniem podlegają następujące grupy pracowników:

- pracownicy w trakcie uzasadnionej absencji (m.in. urlop, choroba)
- kobiety ciężarne i osoby na urlopie macierzyńskim
- rodzice na urlopie rodzicielskim (tylko w razie zwolnień indywidualnych)
- pracownicy, którzy w ciągu 4 lat uzyskać mogą uprawnienia emerytalne
- kierownictwo zakładowej organizacji związkowej
- członkowie rad pracowników w państwowych zakładach oraz inspektorzy pracy.

Wyżej wymienieni działacze korzystają ze szczególnej ochrony przed zwolnieniem w okresie wykonywania tej funkcji oraz do 1 roku od zakończenia kadencji.

### Jakie są terminy wypowiedzenia?

Okres wypowiedzenia umowy o pracę jest uzależniony od rodzaju umowy o pracę i okresu zatrudnienia u danego pracodawcy.

**Zwykłe wypowiedzenie:** W przypadku zwykłego wypowiedzenia należy zachować następujące okresy wypowiedzenia zależne od rodzaju umowy o pracę:

#### Umowa o pracę na okres próbny, art. 34 KP:

- 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni,
- 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie, ale krótszy niż 3 miesiące,
- 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące

#### Umowa o pracę na czas nieokreślony i określony, art. 36 § 1 KP:

- 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
- 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,
- 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Do okresu zatrudnienia wlicza się też okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli pracownik musiał zmienić swe miejsce pracy z przyczyn zdrowotnych, potwierdzonych przez lekarza (art. 361, 231 KP).

Rozwiązanie nadzwyczajne (ze skutkiem natychmiastowym)

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę ze skutkiem natychmiastowym tylko w następujących zawinionych przez pracownika przypadkach (art. 52 KP):

- naruszenie podstawowych obowiązków umownych
- popełnienie przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie
- zawiniona utrata uprawnień do wykonywania pracy



oraz w przypadku zaistnienia następujących, niezawinionych przez pracownika powodów (art. 53 KP):

- nieobecność wskutek choroby dłużej niż 3 miesiące, w przypadku zatrudnienia na okres krótszy niż 6 miesięcy
- nieobecność wskutek choroby dłużej niż prawo do dalszej wypłaty wynagrodzenia i pobierania zasiłku, w przypadku zatrudnienia na okres dłuższy niż 6 miesięcy
- usprawiedliwiona nieobecność z innych przyczyn, trwająca dłużej niż 1 miesiąc.

Rozwiązanie ze skutkiem natychmiastowym przez pracownika: Rozwiązanie ze skutkiem natychmiastowym przez pracownika może nastąpić w następujących przypadkach (art. 55 KP):

- ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika
- potwierdzony orzeczeniem lekarskim szkodliwy wpływ pracy na zdrowie pracownika.

Oświadczenie pracownika powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. W przypadku rozwiązania umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracodawcę pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, jeżeli posiadał umowę o pracę na czas nieokreślony. W przypadku umowy o pracę na czas określony pracownikowi temu przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

### **Jaka odprawa przysługuje mi w razie wypowiedzenia?**

Jeżeli pracownicy zostają zwolnieni z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, to mają prawo do następujących odpraw:

- 1-miesięczne wynagrodzenie w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy przez okres krótszy niż 2 lata
- 2-miesięczne wynagrodzenie, jeżeli okres zatrudnienia u danego pracodawcy wynosi od 2 do 8 lat
- 3-miesięczne wynagrodzenie, jeżeli okres zatrudnienia u danego pracodawcy przekracza 8 lat.

Wysokość odprawy nie może przekroczyć kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia.

### **Co mogę zrobić w razie wypowiedzenia?**

Jeżeli pracownicy chcą odwołać się od nieuzasadnionego zwolnienia, muszą w terminie 21 dni od dnia doręczenia zwykłego wypowiedzenia lub doręczenia rozwiązania umowy ze skutkiem natychmiastowym złożyć pozew do polskiego sądu pracy. Pracownikom zasadniczo przysługuje zwolnienie z kosztów sądowych.

## Jak uregulowana jest ochrona macierzyństwa i urlop wychowawczy?

Ochrona macierzyństwa: Dla kobiet w trakcie ciąży i macierzyństwa obowiązującej szczególna ochrona miejsca pracy.

- Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego.
- Umowy o pracę na czas określony, które uległyby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulegają przedłużeniu do dnia porodu.
- Pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej; Bez jej zgody nie wolno jej delegować poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy.
- Kobiety zasadniczo nie wolno zatrudniać w pracach szczególnie męczących lub szkodliwych dla zdrowia, które ujęto w odpowiednim rozporządzeniu.

**Zasilek/urlop macierzyński** przysługuje osobie ubezpieczonej, która w okresie ubezpieczenia chorobowego lub w okresie urlopu wychowawczego:

- urodziła dziecko,
- przyjęła na wychowanie dziecko w wieku do 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, w wieku do 10. roku życia i wystąpiła do sądu opiekuńczego w sprawie jego przysposobienia.
- przyjęła na wychowanie w ramach rodziny zastępczej dziecko w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, w wieku do 10 roku życia, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej niespokrewnionej z dzieckiem.

Zasilek macierzyński wypłacany jest przez okres:

- 20 tygodni (140 dni) - w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- 31 tygodni (217 dni) - w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie,
- 33 tygodnie (231 dni) - w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie,
- 35 tygodni (245 dni) - w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie,
- 37 tygodni (259 dni) - w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

Przed przewidywaną datą porodu matka może wykorzystać nie więcej, niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego.

Pracownik – ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, maksymalnie do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia. Urlop może być wykorzystany jednorazowo albo w dwóch tygodniowych częściach.

Pracownica po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu, jeżeli pozostałą część urlopu wykorzysta ojciec wychowujący dziecko lub inny członek najbliższej rodziny. Obydwoje muszą być pracownikami.

**Zasiłek macierzyński/ zasiłek za czas urlopu ojcowskiego** wynosi 100 % wynagrodzenia za pracę. Podstawę wymiaru zasiłku stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone osobie uprawnionej za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstało uprawnienie do zasiłku. Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego pracownica/pracownik może skorzystać z **urlopu rodzicielskiego**, którego wymiar wynosi:

- w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie: do 32 tygodni;
- w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie: do 34 tygodni.

Urlop w tym wymiarze przysługuje łącznie obojgu rodzicom dziecka. Urlop rodzicielski udzielany jest jednorazowo albo w maksymalnie czterech co najmniej 6-tygodniowych częściach do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia. W trakcie urlopu rodzicielskiego możesz pracować u pracodawcy w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W tym przypadku wymiar urlopu rodzicielskiego ulega proporcjonalnemu wydłużeniu, nie dłużej jednak, niż do 64 tygodni (1 dziecko) bądź 68 tygodni (>1 dziecko).

W trakcie urlopu rodzicielskiego zasiłek wynosi 100 % wynagrodzenia za pracę za pierwsze 6 tygodni (8 tygodni przy urodzeniu więcej niż jednego dziecka i 3 tygodnie w przypadku przyjęcia dziecka na wychowanie) oraz 60 % za pozostały okres.

Jeżeli matka w ciągu 21 dni po porodzie wystąpi z wnioskiem o udzielenie urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego w pełnym wymiarze, zasiłek wynosi przez cały okres 80 % podstawy wymiaru.

Kwota netto zasiłku macierzyńskiego/ ojcowskiego/ rodzicielskiego musi jednak wynosić co najmniej 1000 zł.

Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego możesz przejść na bezpłatny **urlop wychowawczy**. Maksymalny wymiar urlopu wychowawczego wynosi 36 miesięcy, z czego jeden miesiąc zastrzeżony jest wyłącznie dla drugiego z rodziców, jednak nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 6. roku życia. Z urlopu wychowawczego może skorzystać matka lub ojciec (lub opiekun prawny) w maksymalnie pięciu częściach.

## Kto reprezentuje interesy pracowników?

Związki zawodowe odgrywają w polskim społeczeństwie szczególną rolę, ponieważ związek zawodowy NSZZ „Solidarność” w istotny sposób doprowadził do społecznych i politycznych przemian po 1980 roku i współkształtował je.

W zakładzie interesy pracownicze reprezentują zakładowe organizacje związkowe, do których utworzenia zgodnie z Ustawą o związkach zawodowych wystarczy dziesięciu członków. Poza tym istnieje możliwość utworzenia rady pracowników, wybieranej przez wszystkich zatrudnionych. Prawa związków zawodowych w przedsiębiorstwie są uregulowane ustawowo i obejmują m.in. indywidualne sprawy pracownicze, prawa i interesy zbiorowe pracowników, stosowanie zapisów prawa pracy, współpraca z inspekcją pracy oraz warunki życia pracowników na emeryturze. Poza tym związki zawodowe mają wyłączne prawo do zawierania układów zbiorowych pracy i podejmowania akcji protestacyjnych.

Związki zawodowe mają obok zakładowych organizacji związkowych struktury krajowe, regionalne i branżowe. Jako reprezentatywne uznane są w Polsce NSZZ „Solidarność”, OPZZ oraz FORUM.

Dalsze informacje na temat mobilności transgranicznej i reprezentacji interesów pracowniczych w Polsce otrzymasz w

### **NSZZ „Solidarność“ Region Jeleniogórski**

ul. 1. Maja 25  
58-500 Jelenia Góra  
tel. +48 756415912  
soljg@solidarnosc.org.pl  
[www.solidarnosc.org.pl](http://www.solidarnosc.org.pl)  
[www.soljg.eu](http://www.soljg.eu)

### **OPZZ Dolny Śląsk**

ul. Wybrzeże J. Słowackiego 9  
50-413 Wrocław  
tel. +48 717809242  
wroclaw@opzz.org.pl  
[www.opzz.org.pl](http://www.opzz.org.pl)  
[www.opzz-wroclaw.org.pl](http://www.opzz-wroclaw.org.pl)

## Prawo pracy w Czechach

### Co powinna zawierać umowa o pracę?

Przed zawarciem umowy o pracę pracodawca musi poinformować pracownika o jego prawach i obowiązkach wynikających z umowy o pracę (§ 31 KP). Umowa o pracę między pracownikiem a pracodawcą musi zostać zawarta w formie pisemnej, a pracodawca jest zobowiązany do wręczenia pracownikowi pisemnego duplikatu umowy (§ 34 KP).

W umowie o pracę między pracodawcą a pracownikiem należy uzgodnić co następuje:

- rodzaj pracy,
- miejsce zatrudnienia,
- początek zatrudnienia (§ 34 ust. 1 KP).

Jeżeli umowa o pracę nie zawiera informacji dotyczących praw i obowiązków wynikających ze stosunku pracy, pracodawca zobowiązany jest do powiadomienia o nich pracownika pisemnie najpóźniej w ciągu miesiąca od momentu powstania stosunku pracy; dotyczy to również ewentualnych zmian tych informacji.

Zawiadomienie musi zawierać następujące dane:

- imię i nazwisko pracownika, nazwę firmy oraz siedzibę firmy pracodawcy,
- bliższy opis rodzaju pracy i miejsca pracy,
- dane dotyczące przysługującego urlopu, ew. dane dotyczące jego ustalania,
- dane dotyczące terminów wypowiedzenia,
- dane dotyczące tygodniowego czasu pracy i jego podziału,
- dane dotyczące wynagrodzenia oraz sposobu wynagradzania, terminu i miejsca wypłaty wynagrodzenia za pracę oraz innych szczegółów wypłaty wynagrodzenia,
- dane dotyczące układów zbiorowych pracy, które regulują warunki pracy pracownika oraz nazwa odpowiednich stron układu zbiorowego pracy (§ 37 ust. 1 pkt a do g KP).

Obowiązek pracodawcy pisemnego poinformowania pracownika o jego zasadniczych prawach i obowiązkach wynikających ze stosunku pracy nie obejmuje stosunków pracy trwających krócej niż jeden miesiąc (§ 37 ust. 4 KP).

### Czy istnieje okres próbny?

W umowie o pracę można uzgodnić okres próbny trwający maksymalnie 3 miesiące. Okres próbny musi być uzgodniony przed rozpoczęciem stosunku pracy i nie może być przedłużany. Okres próbny musi być uzgodniony pisemnie, w przeciwnym razie wszystkie uzgodnienia dotyczące okresu próbnego są nieważne (§ 35 ust. 1 do 3 KP).

Na stanowiskach kierowniczych okres próbny może wynosić maksymalnie sześć miesięcy. W przypadku stosunków pracy na czas określony okres próbny nie może przekraczać połowy uzgodnionego okresu obowiązywania stosunku pracy.

### **Czy można zawierać umowy o pracę na czas określony?**

W przypadku gdy nie uzgodniono wyraźnie czasu trwania stosunku pracy, uważa się go za obowiązujący na czas nieokreślony.

Maksymalny okres stosunku pracy na czas określony między tymi samymi stronami umowy nie może przekroczyć 3 lat, a od początku pierwszego stosunku pracy na czas określony może być "powtórzony" maksymalnie 2 razy (tzn. przedłużony lub zawarty na nowo). Jeżeli jednak od zakończenia poprzedniego stosunku pracy na czas określony między tymi samymi stronami umowy minęły więcej niż 3 lata, nie jest on już brany pod uwagę. Oznacza to, że pracownik zatrudniony na czas określony może pracować u jednego pracodawcy nieprzerwanie przez maksymalnie 9 lat.

Wyżej wymienione ograniczenia nie dotyczą przypadków, w których u pracodawcy występują poważne przyczyny zakładowe lub powody tkwiące w naturze wykonywanej przez pracownika pracy i z powodu których nie można oczekiwać od pracodawcy zawarcia z pracownikiem stosunku pracy na czas nieokreślony. Powody te muszą jednak zostać ustalone w pisemnym porozumieniu między pracodawcą a właściwą organizacją związkową. Jeżeli u danego pracodawcy nie działa żadna organizacja związkowa, powody te mogą zostać ustalone również w wewnętrznym przepisie pracodawcy.

Jeżeli uzgodniono stosunek pracy na czas określony bez spełnienia wyżej wymienionych warunków oraz jeżeli pracownik powiadomił na piśmie pracodawcę przed upływem uzgodnionego okresu zatrudnienia o zamiarze dalszego zatrudnienia, stosunek pracy obowiązuje na czas nieokreślony.

Stosunek pracy na czas określony kończy się albo wraz z upływem uzgodnionego czasu lub może zostać rozwiązany jak każdy inny stosunek pracy. Jeżeli okres obowiązywania stosunku pracy na czas określony związany jest okresem wykonywania określonych prac, to pracodawca winien wskazać pracownikowi na zakończenie tych prac w odpowiednim czasie, z reguły co najmniej 3 dni wcześniej. W przypadku gdy pracownik za wiedzą pracodawcy kontynuuje swą pracę po upływie uzgodnionego okresu zatrudnienia, stosunek pracy obowiązuje na czas nieokreślony.

Dla pracy tymczasowej obowiązują szczególne zapisy i częściowo odmienne warunki.

## Jak uregulowana jest wysokość wynagrodzenia?

Wysokość wynagrodzenia za pracę albo uregulowana jest w układach zbiorowych pracy albo uzgadniana jest indywidualnie z pracodawcą. W Czechach większe zakłady mają zazwyczaj zakładowe układy zbiorowe pracy, które mogą regulować wybrane warunki pracy, jak np. trzynastkę, czas pracy, wynagrodzenie i nadgodziny, rekompensata w postaci czasu wolnego, różne dodatki na urlop i emeryturę itd. W celu otrzymania dalszych informacji zwróć się do właściwego związku zawodowego w miejscu pracy.

Wynagrodzenie płatne jest po wykonanej pracy, najpóźniej w ciągu kolejnego miesiąca kalendarzowego. Istnieje również forma uzgadnianych z góry zaliczek, wypłacanych pracownikowi jeszcze przed terminem wypłaty. Wynagrodzenie lub jego część może być też wypłacane pracownikom z miejscem pracy za granicą za ich zgodą w walucie obcej, o ile dla waluty tej Czeski Bank Centralny publikuje ustalany kurs wymiany. W przypadku miesięcznego rozliczenia wynagrodzenia pracodawca jest zobowiązany do wystawiania pracownikowi pisemnego zestawienia zawierającego dane na temat poszczególnych składników wynagrodzenia oraz dokonanych potrąceń. Na wniosek pracownika pracodawca winien przedłożyć dokumentację, na podstawie której obliczono wynagrodzenie.

**Ustawowa płaca minimalna** stanowi najniższą dopuszczalną wysokość wynagrodzenia za pracę w tzw. stosunku prawa pracy. Zasadnicza regulacja zapisana jest w Kodeksie Pracy, zaś szczegóły reguluje rozporządzenie wykonawcze (rozporządzenie rządu nr 567/2006 Slg. w aktualnej wersji). Stawka bazowa płacy minimalnej dla ustalonego 40-godzinnego tygodniowego czasu pracy wynosi w 2020 r. 14.600,- CZK miesięcznie lub 87,30 CZK za godzinę. Stawki te obowiązują również dla osób pobierających renty z tytułu obniżenia zdolności do zarobkowania. Dla pracowników zaszeregowanych w wyższej spośród łącznie 8 grup zatrudnionych obowiązuje odpowiednio wyższa tzw. **płaca gwarantowana** (w zależności od grupy zatrudnionych 14.600 CZK – 29.200 CZK miesięcznie lub 87,30 CZK – 174,60 CZK za godzinę).

## Ile godzin wynosi czas pracy?

Ustawowy czas pracy wynosi zasadniczo 40 godzin tygodniowo. W układach zbiorowych pracy można uzgodnić krótszy tygodniowy czas pracy.

Dla określonych grup pracowników obowiązują następujące ustalone maksymalne tygodniowe czasy pracy:

- dla pracowników zatrudnionych przy pracy dołowej, przy wydobyciu węgla, rud i surowców niekruszcowych, przy rozbudowie wyrobisk oraz w górniczych badaniach geologicznych 37,5 godzin;
- dla pracowników w pracy trzymianowej oraz w ruchu ciągłym 37,5 godzin;
- Dla pracowników w pracy dwuzmianowej 38,75 godzin;
- W przypadku pracowników młodocianych poniżej 18 lat tygodniowy czas pracy (także w sumie czasu pracy z kilku tzw. stosunków prawa pracy) nie może przekraczać 40 godzin, a dzienny czas pracy 8 godzin.

## Jakie przysługują mi przerwy?

Najpóźniej po 6 godzinach, a w przypadku pracowników młodocianych po 4,5 godziny nieprzerwanej pracy pracodawca musi zapewnić pracownikom przerwę o długości co najmniej 30 minut. Przyznane przerwy na odpoczynek i posiłki nie są zaliczane do czasu pracy.

## Jak uregulowana jest praca w niepełnym wymiarze godzin?

Pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy można uzgodnić w umowie o pracę lub w innej umowie między pracodawcą a pracownikiem (indywidualnie) zarówno z przyczyn zakładowych po stronie pracodawcy jak też z przyczyn zdrowotnych, rodzinnych lub innych osobistych powodów uzasadnionych osobą pracownika, jeżeli pozwala na to zakład pracodawcy.

Krótszy czas pracy nie musi być przy tym rozdzielony na wszystkie dni pracy. Jeżeli uzgodniono niepełny wymiar czasu pracy, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie odpowiadające krótszemu czasowi pracy. Pracodawca może uzgodnić z pracownikiem, że będzie on pracował również w zakresie wykraczającym ponad uzgodniony skrócony wymiar czasu pracy. Jako nadgodziny (z odpowiednimi dodatkami) liczą się jednak dopiero te godziny pracy, które wykraczają poza obowiązujący u pracodawcy dla odpowiednich czynności tygodniowy czas pracy dla pełnego etatu.

## Co przysługuje mi w przypadku choroby?

Jeżeli pracownik zachoruje, przysługuje mu dalsza wypłata wynagrodzenia od pracodawcy od pierwszego dnia roboczego niezdolności do pracy w wysokości 60 % średniego wynagrodzenia za poprzedni kwartał. Od 15. dnia kalendarzowego niezdolności do pracy przysługuje zasiłek chorobowy.

Dotychczasowy tzw. okres karencji (pierwsze trzy dni robocze (zmiany) w trakcie niezdolności do pracy bez prawa do dalszej wypłaty wynagrodzenia) zniesiono od 1 lipca 2019 r.

Dalsza wypłata wynagrodzenia przysługuje pracownikom w trakcie pierwszych 14 dni kalendarzowych niezdolności do pracy za dni robocze (oraz ustawowe dni świąteczne) odpowiednio do godzin pracy, które normalnie mieliby wyświadczyć w tych dniach zgodnie z podziałem czasu pracy. Średnie wynagrodzenie za godzinę oblicza się w oparciu o dochód brutto. Przy obliczaniu zredukowanego średniego wynagrodzenia (czyli podstawy wymiaru) postępuje się w następujący sposób:

- od średniego dochodu brutto za godzinę do 203,35 CZK zalicza się 90 %,
- od kwoty między 203,35 CZK a 304,85 CZK zalicza się 60 %, a
- od kwoty między 304,85 CZK a 609,70 CZK zalicza się 30 %.

Kwoty powyżej 609,70 CZK nie uwzględnia się.



Dalsza wypłata wynagrodzenia przysługuje tylko tym pracownikom, którym w odpowiednich dniach co do zasady przysługuje zasiłek chorobowy zgodnie z Ustawą o ubezpieczeniu chorobowym. Na temat zasiłku chorobowego w ramach ubezpieczenia chorobowego od 15. dnia kalendarzowego niezdolności do pracy patrz informacje p.t. „Zabezpieczenie społeczne“.

## Jakie mam prawa do urlopu?

W Czechach przysługują co najmniej 4 tygodnie urlopu na rok kalendarzowy. Jako jeden tydzień urlopu uważa się siedem następujących po sobie dni kalendarzowych. Przedłużenie przysługującego urlopu (w wielu firmach normą jest 5 tygodni) może zostać uzgodnione w układzie zbiorowym pracy. Pracownikom sektora publicznego (patrz zestawienie w § 109 ust. 3 KP) przysługuje 5 tygodni rocznego urlopu, nauczycielom łącznie z wykładowcami szkół wyższych 8 tygodni. Jeżeli pracownik przepracował u swego pracodawcy w danym roku kalendarzowym ponad 60 dni roboczych, ma prawo do jednej dwunastej urlopu rocznego za każdy pełny miesiąc kalendarzowy, w którym był nieprzerwanie zatrudniony.

Pracownicy, którzy nie nabyli jeszcze prawa do rocznego urlopu lub jego części, ponieważ są zatrudnieni u danego pracodawcy krócej niż 60 dni w roku kalendarzowym, mają prawo do urlopu za przepracowane dni. Wynosi on jedną dwunastą rocznego wymiaru urlopu za każde 21 dni pracy przepracowane w danym roku kalendarzowym.

**Wynagrodzenie urlopowe:** W trakcie urlopu pracownikom przysługuje wynagrodzenie urlopowe w wysokości średniego wynagrodzenia (§ 220 ust. 1 KP). Pracownikom przysługuje wynagrodzenie urlopowe w wysokości średniego wynagrodzenia za niewykorzystany urlop tylko w przypadku zakończenia stosunku pracy.

## Jak jest uregulowana ochrona przed wypowiedzeniem?

Poprzez wypowiedzenie stosunek pracy może zostać rozwiązany zarówno przez pracodawcę, jak i przez pracownika. Wypowiedzenie pod rygorem nieważności musi nastąpić w formie pisemnej (§ 50 ust. 1 KP). Wypowiedzenie może zostać cofnięte tylko za zgodą strony, przy czym zarówno cofnięcie jak też zgoda na to drugiej strony umowy muszą nastąpić w formie pisemnej (§ 50 ust. 5 KP). Wypowiedzenie stosunku pracy przez pracownika może nastąpić z dowolnego powodu lub całkowicie bez podana przyczyn (§ 50 ust. 3 KP).

Wypowiedzenie przez pracodawcę możliwe jest tylko z następujących przewidzianych ustawowo powodów (§ 52 KP):

- rozwiązanie lub przeniesienie pracodawcy lub części zakładu,
- tzw. nadwyżka pracowników wskutek decyzji pracodawcy lub właściwej placówki (tzn. z przyczyn organizacyjnych zakładu),
- zakaz wykonywania dotychczasowej pracy przez pracownika na podstawie orzeczenia lekarskiego lub decyzji urzędowej z powodów ochrony zdrowia,

- potwierdzona orzeczeniem lekarskim lub decyzją urzędową długotrwała niezdolność pracownika do dalszego wykonywania swej dotychczasowej pracy,
- brak przesłanek prawnych pracownika do wykonywania uzgodnionej pracy lub niespełnianie wymogów pracodawcy dotyczących prawidłowego wykonywania uzgodnionej pracy bez winy pracodawcy; jeżeli niespełnianie wymogów polega na niedostatecznych wynikach pracy, wypowiedzenie przez pracodawcę możliwe jest tylko wtedy, jeżeli pracownik w ostatnich 12 miesiącach został pisemnie upomniany i we właściwym czasie nie usunął przyczyny upomnienia,
- w przypadku wystąpienia przyczyn wypowiedzenia ze skutkiem natychmiastowym lub w przypadku rażącego naruszenia ustawowych obowiązków pracownika, w przypadku utrzymującego się nierażącego naruszania obowiązków ustawowych można zwolnić pracownika tylko wtedy, jeżeli w ciągu ostatnich 6 miesięcy został w związku z tym pisemnie upomniany ze wskazaniem na możliwe wypowiedzenie,
- w przypadku szczególnie rażącego naruszenia określonych obowiązków pracowniczych w czasie pierwszych 14 dni niezdolności do pracy, np. jeżeli pracownik nie przebywa w miejscu zamieszkania lub nie przestrzega dozwolonych godzin opuszczania domu.

W przypadku wypowiedzenia przez pracodawcę, okoliczność stanowiącą powód wypowiedzenia należy opisać i rozgraniczyć tak, aby niemożliwa była pomyłka z innym powodem wypowiedzenia, w przeciwnym razie wypowiedzenie byłoby nieważne. Powodu wypowiedzenia nie można zmieniać po jego dokonaniu (§ 50 ust. 4 KP).

Wypowiedzenie lub zakończenie stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym pracodawca musi skonsultować wcześniej z organizacją związkową (§ 61 ust. 1 KP).

W okresie próbnym wypowiedzenia dokonać może zarówno pracodawca jak i pracownik z każdego dowolnego powodu lub też bez podania powodów. Wypowiedzenie przez pracodawcę wykluczone jest jednak w czasie pierwszych 14 dni niezdolności do pracy lub kwarantanny pracownika.

### **Zakaz wypowiedzania stosunku pracy / Szczególna ochrona przed wypowiedzeniem**

W trakcie okresu ochronnego pracodawca nie może dokonać wypowiedzenia (§ 53 KP).

Okres ochronny obowiązuje

1. gdy pracownik jest na zwolnieniu lekarskim, o ile nie spowodował on swej przejściowej niezdolności do pracy umyślnie lub wskutek swej nietrzeźwości lub nadużycia środków odurzających, oraz w okresie po złożeniu wniosku o leczenie stacjonarne lub po rozpoczęciu pobytu w sanatorium aż do dnia zwolnienia wzgl. zakończenia; w przypadku chorych na gruźlicę okres ochronny przedłuża się o kolejne 6 miesięcy od ich zwolnienia z leczenia stacjonarnego,

2. (w przypadku żołnierzy rezerwy) w trakcie ćwiczeń lub ćwiczeń nadzwyczajnych od momentu doręczenia powołania aż do upływu 2 tygodni od ich zwolnienia z ćwiczeń,
3. w trakcie długotrwałego oddelegowania pracownika w celu sprawowania urzędu publicznego,
4. podczas gdy pracownica jest w ciąży lub na urlopie macierzyńskim lub gdy pracownica wzgl. pracownik jest na urlopie wychowawczym,
5. w trakcie występowania potwierdzonej przez lekarza przejściowej niezdolności do wykonywania pracy nocnej u pracownika pracującego nocą,
6. w trakcie zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy przez pracodawcę w celu opieki długotrwałej nad członkiem bliskiej rodziny lub w trakcie krótkotrwałej opieki nad chorym dzieckiem poniżej 10 lat lub nad innym członkiem gospodarstwa domowego oraz w trakcie opieki nad dzieckiem poniżej 10 lat z powodów wskazanych w ustawie o ubezpieczeniu chorobowym (patrz także informacje p.t. „Zabezpieczenie społeczne“).

Jeżeli dany pracownik jest członkiem organu działającej u pracodawcy organizacji związkowej w trakcie jego kadencji lub w okresie 1 roku od jej zakończenia, na wypowiedzenie lub zakończenie stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym musi wcześniej zgodzić się organizacja związkowa.

### **Jakie są terminy wypowiedzenia?**

Zarówno dla wypowiedzenia przez pracodawcę, jak i dla wypowiedzenia przez pracownika obowiązuje termin co najmniej 2 miesiące, przy czym termin ten musi być zawsze równy dla obu stron umowy (§ 51 ust. 1 KP). W ramach przeniesienia przedsięwzięcia, pracownik może rozwiązać stosunek pracy najpóźniej w dniu kalendarzowym poprzedzającym przeniesienie praw i obowiązków wynikających ze stosunku pracy. W okresie próbnym wypowiedzenia można dokonać w każdej chwili, z reguły wypowiedzenie powinno zostać doręczone drugiej stronie w formie pisemnej na co najmniej 3 dni przed planowanym zakończeniem stosunku pracy. W przypadku dokonania wypowiedzenia zatrudnienie kończy się po upływie terminu wypowiedzenia. Bieg terminu wypowiedzenia rozpoczyna się pierwszego dnia miesiąca następującego po doręczeniu wypowiedzenia i kończy się ostatniego dnia odpowiedniego miesiąca (§ 51 ust. 2 KP).

Jeżeli pracownik otrzymał wypowiedzenie przed rozpoczęciem właściwego mu okresu ochronnego (p. powyżej „Zakaz wypowiedzania stosunku pracy / Szczególna ochrona przed wypowiedzeniem“) a okres wypowiedzenia ma skończyć się w trakcie okresu ochronnego, to okresu ochronnego nie zalicza się do okresu wypowiedzenia; stosunek pracy kończy się dopiero po upływie pozostałego okresu wypowiedzenia po zakończeniu okresu ochronnego, chyba że pracownik zadeklaruje wobec pracodawcy swą rezygnację z przedłużenia stosunku pracy.

Jeżeli pracodawca dokonał wypowiedzenia wobec pracownicy na urlopie macierzyńskim lub pracownicy/pracownika na urlopie wychowawczym z jednego z powodów usprawiedliwiających zakończenie stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym przez pracodawcę, przed rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego, a okres wypowiedzenia skończyłby się w trakcie urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego, to kończy się on wraz z zakończeniem urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego (§ 54 pkt b KP). W przypadku zwolnień grupowych stosunki pracy pracowników dotkniętych zwolnieniem kończą się najwcześniej po upływie 30 następujących po sobie dni od doręczenia do właściwego wojewódzkiego oddziału Urzędu Pracy pisemnego sprawozdania pracodawcy, chyba że pracownik zadeklaruje swą rezygnację z przedłużenia swego stosunku pracy. Nie dotyczy to sytuacji, w której wydano decyzję o upadłości pracodawcy.

### **Zakończenie stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym**

Wypowiedzenie ze skutkiem natychmiastowym przez pracodawcę możliwe jest wyjątkowo tylko wtedy, jeżeli pracownik z powodu umyślnie popełnionego czynu karalnego został prawomocnie skazany na karę pozbawienia wolności powyżej jednego roku bez zawieszenia lub jeżeli z powodu czynu karalnego popełnionego w bezpośrednim związku z pracą podczas wykonywania swych obowiązków pracowniczych został prawomocnie skazany na karę pozbawienia wolności powyżej 6 miesięcy bez zawieszenia lub jeżeli pracownik w szczególności rażąco naruszył swe ustawowe obowiązki pracownicze. Nie można dokonać wypowiedzenia ze skutkiem natychmiastowym kobietom ciężarnym, pracownicom na urlopie macierzyńskim lub pracownicom/pracownikom na urlopie wychowawczym (§ 55 KP).

Wypowiedzenie lub wypowiedzenie ze skutkiem natychmiastowym przez pracodawcę z powodu naruszenia ustawowych obowiązków pracowniczych lub z powodu dla zakończenia stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym możliwe jest tylko w ciągu 2 miesięcy od powzięcia informacji o powodzie wypowiedzenia, a w przypadku naruszenia obowiązków pracowniczych za granicą w ciągu 2 miesięcy od powrotu pracownika zza granicy, jednak najpóźniej w ciągu roku od wystąpienia danego powodu wypowiedzenia. Jeżeli w trakcie dwumiesięcznego okresu wymienionego w poprzednim zdaniu działanie pracownika, które może zostać uznane za naruszenie ustawowych obowiązków pracowniczych, stanie się przedmiotem urzędowego dochodzenia, wypowiedzenie lub wypowiedzenie ze skutkiem natychmiastowym przez pracodawcę może nastąpić też jeszcze w ciągu 2 miesięcy od dnia, w którym pracodawca dowiedział się o wyniku dochodzenia (§ 58 KP).

Wypowiedzenie ze skutkiem natychmiastowym przez pracownika możliwe jest tylko wtedy, gdy według orzeczenia lekarskiego lub decyzji właściwej władzy administracyjnej badającej to orzeczenie, nie może wykonywać swej dotychczasowej pracy bez poważnego zagrożenia dla swego zdrowia, a pracodawca w ciągu 15 dni od przedłożenia tego orzeczenia nie umożliwił mu żadnej innej odpowiedniej pracy

lub jeżeli pracodawca nie wypłacił mu wynagrodzenia za pracę lub jego części w 15 dni po upływie terminu płatności (§ 56 KP). Zakończenie przez pracownika stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym możliwe jest tylko w ciągu dwóch miesięcy od powzięcia wiedzy o powodzie natychmiastowego wypowiedzenia, najpóźniej jednak w ciągu 1 roku od wystąpienia tego powodu (§ 59 KP).

W wypowiedzeniu ze skutkiem natychmiastowym zarówno pracodawca jak i pracownik muszą tak opisać i rozgraniczyć przyczynę stanu rzeczy, by niemożliwe było pomylenie z inną przyczyną wypowiedzenia. Podanego powodu wypowiedzenia nie można potem zmieniać. Wypowiedzenie ze skutkiem natychmiastowym musi pod rygorem nieważności nastąpić w formie pisemnej, zarówno ze strony pracodawcy jak i pracownika (§ 60 KP).

### **Jaka odprawa przysługuje mi w razie wypowiedzenia?**

W określonych przypadkach pracownikom z mocy ustawy przysługuje odprawa. Według dotychczas obowiązujących regulacji wysokość odprawy zależy od przyczyny wypowiedzenia. Kodeks pracy w określonych przypadkach (np. wypowiedzenie z przyczyn zakładu pracy przez pracodawcę lub rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn zakładowo-organizacyjnych za porozumieniem stron, wypowiedzenie ze skutkiem natychmiastowym przez pracownika z powodu niewypłacania wynagrodzenia itd.) przewiduje odprawę w wysokości co najmniej trzykrotności średniego wynagrodzenia miesięcznego.

Wysokość odprawy zależy od stażu pracy. W przypadku wypowiedzenia z przyczyn zakładu pracy przez pracodawcę lub rozwiązania umowy o pracę z przyczyn zakładu pracy za porozumieniem stron pracownikowi przysługuje zależnie od stażu pracy odprawa w wysokości co najmniej:

- 1 średniego wynagrodzenia miesięcznego w przypadku stażu pracy poniżej 1 roku,
- 2-krotności średniego wynagrodzenia miesięcznego w przypadku stażu pracy między jednym rokiem a dwoma latami oraz
- 3-krotności średniego wynagrodzenia miesięcznego w przypadku co najmniej dwuletniego stażu pracy.

W przypadku stosowania określonych modeli kont czasu pracy uzgodnionych w układach zbiorowych pracy ustawowy wymiar odprawy może się zwiększyć o dodatkowe 3 średniomiesięczne wynagrodzenia. Do stażu pracy zalicza się także okres poprzedniego stosunku pracy u tego samego pracodawcy, jeżeli między jego zakończeniem a rozpoczęciem kolejnego stosunku pracy minęło nie więcej niż 6 miesięcy.

W przypadku wypowiedzenia przez pracodawcę lub rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z przyczyn ochrony zdrowia pracownikowi przysługuje odprawa w wysokości dwunastokrotności średniego wynagrodzenia miesięcznego.

Odprawa jest płatna w kolejnym terminie wypłaty wynagrodzeń, o ile nie uzgodniono innego terminu. Wyższa odprawa może zostać uzgodniona w układzie zbiorowym pracy.

## Co mogę zrobić w razie wypowiedzenia?

Zarówno pracownik, jak i pracodawca mogą w ciągu 2 miesięcy od dnia, w którym rozwiązano stosunek pracy wskutek wypowiedzenia, dnia zakończenia ze skutkiem natychmiastowym, zakończenia w okresie próbnym lub umowy znoszącej, złożyć we właściwym sądzie wniosek o ustalenie nieważności. Członkowie związków zawodowych mają prawo do bezpłatnego zastępstwa procesowego.

## Jak jest uregulowana ochrona macierzyństwa i urlop rodzicielski?

**Urlop macierzyński** – przysługuje matce w wymiarze 28 tygodni, w przypadku urodzin mnogich 37 tygodni. Również matce, która przysposobiła dziecko, przysługuje urlop macierzyński na okres 22 tygodni od przejścia dziecka, w przypadku kilku dzieci na 31 tygodni, maksymalnie jednak do ukończenia pierwszego roku życia dziecka.

**Urlop wychowawczy** – przyznawany jest na wniosek matki po zakończeniu urlopu macierzyńskiego lub ojcu od momentu urodzin na wnioskowany okres, jednak maksymalnie do ukończenia przez dziecko trzeciego roku życia. W przypadku przysposobienia dziecka również przyznawany jest urlop wychowawczy maksymalnie do ukończenia przez dziecko trzeciego roku życia. W przypadku przysposobienia dziecka dopiero po osiągnięciu wieku 3 lat, ale przed ukończeniem 7. roku życia, przysługuje ustawowe prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze 22 tygodni.

**Zasiłek macierzyński** otrzymują pracownicy (matki) posiadające ubezpieczenie chorobowe. Wypłacany jest w trakcie urlopu macierzyńskiego. Okres pobierania zasiłku zaczyna się z reguły na 6, jednak najwcześniej na 8 tygodni przed osiągnięciem terminu rozwiązania i trwa łącznie:

- 28 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka,
- 37 tygodni w przypadku urodzin mnogich,
- 14 tygodni w przypadku urodzenia martwego dziecka lub jeżeli matka oddaje dziecko do rodziny zastępczej,
- 22 tygodni od przysposobienia dziecka dla rodziców zastępczych, a w przypadku kilku dzieci 31 tygodni, jednak maksymalnie do osiągnięcia przez dziecko wieku 7 lat i 31 tygodni.

Ustawowa dalsza wypłata wynagrodzenia przez pracodawcę nie obowiązuje w takich przypadkach.

**Prawo do zasiłku macierzyńskiego:** Ubezpieczona od 7. tygodnia od urodzenia oraz rodzice zastępczy, ew. też ubezpieczony, muszą w ostatnich dwóch latach przed rozwiązaniem (wzgl. przysposobieniem dziecka) być objęci ubezpieczeniem chorobowym przez co najmniej 270 dni kalendarzowych i w chwili rozpoczęcia pobierania świadczenia muszą nadal być objęci ubezpieczeniem chorobowym lub znajdować się jeszcze w okresie ochronnym. Dla kobiet, których ubezpieczenie chorobowe wygaśnie w trakcie ciąży, obowiązuje okres ochronny dla utrzymania prawa do zasiłku macierzyńskiego, który trwa zasadniczo do 180 dni kalendarzowych, przy czym nie może przekroczyć czasu trwania ostatniego ubezpieczenia chorobowego. Ustawa umożliwia naprzemienną opiekę i wychowanie dziecka wzgl. dzieci przez matkę i jej męża wzgl. ojca dziecka na podstawie pisemnego porozumienia. Pierwsza zmiana możliwa jest od 7. tygodnia po rozwiązaniu, częstotliwość kolejnych zmian nie jest ograniczona. Ważne przy tym jest jedynie to, aby obydwój rodzice lub małżonkowie mieli odpowiednie prawo do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Ojciec dziecka lub mąż matki może pobierać świadczenie zamiast matki (na podstawie porozumienia zawartego z nią na piśmie) do 22 tygodni, a w przypadku urodzenia wieloraczków do 31 tygodni.

Wysokość zasiłku macierzyńskiego wynosi 70 % dziennej podstawy wymiaru. Dzienną podstawę wymiaru oblicza się od dochodu brutto na dzień kalendarzowy, z następującym ograniczeniem:

- dochód do 1.162 CZK zalicza się w 100 %;
- dochód wykraczający powyżej 1.162 CZK, ale wynoszący mniej niż 1.742 CZK zalicza się dodatkowo w wysokości 60 %;
- a dochód między 1.742 CZK a 3.484 CZK zalicza się w wysokości 30 %.
- Część dochodu powyżej 3.484 CZK za dzień kalendarzowy pozostaje niewzględniona.

**Prawo do wyrównania utraty wynagrodzenia w przypadku ciąży i macierzyństwa** mają pracownice, którym z powodu ciąży, macierzyństwa lub karmienia piersią musiały zostać przydzielone inne prace (z powodów ochrony macierzyństwa) i które przez to bez własnej winy doznały utraty dochodów.

Wyrównanie utraty wynagrodzenia w przypadku ciąży i macierzyństwa wypłacane jest ciężarnym za dni kalendarzowe, w których zostały przeniesione, przyznając im inne prace, jednak najpóźniej do początku 6. tygodnia przed oczekiwanym terminem rozwiązania. W pewnych zdefiniowanych przypadkach wyrównanie utraty wynagrodzenia wypłacane jest też matkom po rozwiązaniu, najpóźniej jednak do końca 9. miesiąca po rozwiązaniu, jeżeli (z powodów ochrony macierzyństwa) musiano przyznać im inne prace. Wysokość wyrównania utraty wynagrodzenia mierzy się jako różnicę między dzienną podstawą wymiaru w momencie przeniesienia (przyznania innych prac) a średnią wartością naliczanego dochodu na dzień kalendarzowy w poszczególnych dniach kalendarzowych po przeniesieniu.

Prawo do tzw. zasiłku ojcowskiego w wysokości zasiłku macierzyńskiego (czyli 70 % dziennej podstawy wymiaru) oraz do odpowiedniego zwolnienia (tzw. „urlop ojcowski” albo jako urlop rodzicielski albo jako niepłatne zwolnienie, które jednak nie musi być przyznane przez pracodawcę) przysługuje ojcom podlegającym ubezpieczeniu chorobowemu w ciągu pierwszych 6 tygodni po urodzeniu dziecka na łącznie 7 dni kalendarzowych na urodzenie (również w przypadku urodzeń mnogich). Okres pobierania zasiłku nie może zostać przerwany lub podzielony na kilka okresów. Uprawnieni do zasiłku są poza tym ubezpieczeni (kobiety i mężczyźni), którzy przyjęli w opiekę dziecko, które nie ukończyło jeszcze 7. roku życia.

## **Kto reprezentuje interesy pracowników?**

W zakładzie interesy pracowników reprezentowane są przez zakładowe organizacje związkowe. Działają one albo u poszczególnych pracodawców, albo mogą zrzeszać członków związków kilku pracodawców działających w danym regionie. Celem organizacji związkowych jest przede wszystkim zawieranie układów zbiorowych, regulujących z pracodawcą w szczególności warunki pracy i płacy wszystkich pracowników. Pracodawca informuje właściwy organ związkowy na przykład o rozwoju wynagrodzeń, o sytuacji gospodarczej zakładu, o zmianach w organizacji pracy, w systemie oceny i wynagradzania pracowników, o systemie szkoleń pracowników, o działaniach na rzecz poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy. U pracodawcy można poza tym wybrać radę zakładową oraz pełnomocników ds. bezpieczeństwa i higieny pracy.

Związki zawodowe posiadają poza tym struktury krajowe, regionalne i branżowe. W Czechach największą centralą związkową jest Czesko-Morawska Konfederacja Związków Zawodowych (ČMKOS). Zrzesza ona obecnie 31 branżowych związków zawodowych. W regionach znajdziesz rady regionalne związków zawodowych oraz punkty poradnictwa prawnego dla członków związków zawodowych.

W poszczególne związki zawodowe łączą się pojedyncze zakładowe organizacje związkowe, z reguły według przynależności zawodowej lub branżowego ukierunkowania zakładu pracy. Członkostwo w związku zawodowym jest dobrowolne.

**Jako członek związku zawodowego należącego do ČMKOS masz prawo do ochrony prawnej.**

Dalsze informacje na temat branżowych związków zawodowych oraz punktów poradnictwa prawnego w regionach znajdziesz na stronie internetowej ČMKOS pod adresem [www.cmkos.cz](http://www.cmkos.cz)

## **ČMKOS**

nám. W. Churchilla 2  
113 59 Praha 3  
Tel.: +420 234 461 111  
Mail: [info@cmkos.cz](mailto:info@cmkos.cz)  
[www.cmkos.cz](http://www.cmkos.cz)



## Kontakty na pograniczu Polska – Niemcy – Czechy

### Związki zawodowe



#### **DGB Bezirk Sachsen**

Schützenplatz 14, 01067 Dresden

Tel.: +49 351 8633108

Mail: sachsen@dgb.de

[www.sachsen.dgb.de](http://www.sachsen.dgb.de)



#### **DGB Rechtsschutz GmbH**

Schützenplatz 14, 01067 Dresden

Tel.: +49 351 8503490

Mail: dresden@dgbrechtsschutz.de

[www.dgbrechtsschutz.de](http://www.dgbrechtsschutz.de)



#### **NSZZ „Solidarność“ Region Jeleniogórski**

ul. 1. Maja 25, 58-500 Jelenia Góra

Tel.: +48 756415910

Mail: soljg@solidarnosc.org.pl

[www.soljg.eu](http://www.soljg.eu)



#### **OPZZ Rada OPZZ województwa dolnośląskiego**

ul. Wybrzeże J. Słowackiego 9, 50-413 Wrocław

Tel.: +48 717809242

Mail: wroclaw@opzz.org.pl

[www.opzz.org.pl](http://www.opzz.org.pl)



#### **ČMKOS**

nám. W. Churchilla 2, 113 59 Praha 3

Tel.: +420 234 461 111

Mail: info@cmkos.cz

[www.cmkos.cz](http://www.cmkos.cz)

IGR  
MRZ  
MEROR



Elbe-Neiße  
Łaba-Nysa  
Labe-Nisa

#### **Międzyregionalna Rada Związkowa Łaba-Nysa**

Mail: anna.bernstorf@dgb.de

[www.igr-elbe-neisse.org](http://www.igr-elbe-neisse.org), [www.mrz-laba-nysa.org](http://www.mrz-laba-nysa.org)

[www.meror-labe-nisa.org](http://www.meror-labe-nisa.org)

## Okręgi DGB w Saksonii

### DGB Dresden-Oberes Elbtal

Schützenplatz 14, 01067 Dresden

Tel.: +49 351 8633150

Mail: dresden@dgb.de

[www.dresden.dgb.de](http://www.dresden.dgb.de)

### DGB Leipzig-Nordsachsen

Karl-Liebknecht-Straße 30/32, 04107 Leipzig

Tel.: +49 341 2110955

Mail: leipzig-nordsachsen@dgb.de

[www.leipzig-nordsachsen.dgb.de](http://www.leipzig-nordsachsen.dgb.de)

### DGB Ostsachsen

Dr.-Maria-Grollmuß-Straße 1, 02625 Bautzen

Tel.: +49 3591 42042

Mail: ostsachsen@dgb.de

[www.ostsachsen.dgb.de](http://www.ostsachsen.dgb.de)

### DGB Südwestsachsen

Augustusburger Straße 33, 09111 Chemnitz

Tel.: +49 371 6000110

Mail: suedwestsachsen@dgb.de

[www.suedwestsachsen.dgb.de](http://www.suedwestsachsen.dgb.de)

## Branżowe związki zawodowe w Saksonii



**Związek zawodowy przemysłu budowlanego,  
rolnictwa i ochrony środowiska**

**Industriegewerkschaft Bauern-Agrar-Umwelt  
Region Sachsen-Anhalt, Thüringen, Sachsen**

Otto-von-Guericke-Straße 6, 39104 Magdeburg

Tel.: +49 391 5445990

[www.igbau.de](http://www.igbau.de)



**Związek zawodowy przemysłu wydobywczego,  
chemicznego i energetycznego**

**Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie  
Landesbezirk Nordost**

Inselstraße 6, 10179 Berlin

Tel.: +49 30 27871330

[www.igbce.de](http://www.igbce.de), [www.nordost.igbce.de](http://www.nordost.igbce.de)



**Związek zawodowy wychowanie i nauka  
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft  
Landesverband Sachsen**

Nonnenstraße 58, 04229 Leipzig  
Tel.: +49 341 4947-412 lub -404  
[www.gew.de](http://www.gew.de), [www.gew-sachsen.de](http://www.gew-sachsen.de)



**Związek zawodowy przemysłu metalowego  
Industriegewerkschaft Metall  
Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen**

Alte Jakobstraße 148/155, 10969 Berlin  
Tel.: +49 30 253750-12 lub -0  
[www.igmetall.de](http://www.igmetall.de), [www.igmetall-bbs.de](http://www.igmetall-bbs.de)



**Związek zawodowy branży gastronomicznej  
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten  
Landesbezirk Ost**

Gotzkowskystraße 8, 10555 Berlin  
Tel.: +49 30 3999150  
[www.ngg.net](http://www.ngg.net), [www.ngg-ost.de](http://www.ngg-ost.de)



**Związek zawodowy policji  
Gewerkschaft der Polizei  
Landesbezirk Sachsen**

Sachsenallee 16, 01723 Kesselsdorf  
Tel.: +49 35204 68711  
[www.gdp.de](http://www.gdp.de), [www.gdp-sachsen.de](http://www.gdp-sachsen.de)



**Związek zawodowy branży kolejowej i transportowej  
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft  
Geschäftsstelle Dresden**

Budapester Straße 31, 01069 Dresden  
Tel.: +49 351 877730  
[www.evg-online.org](http://www.evg-online.org)



**Zjednoczony związek zawodowy branż usługowych  
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di  
Landesbezirk Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen**

Karl-Liebknecht-Str. 30-32, 04107 Leipzig  
Tel.: +49 341 52901100  
[www.sat.verdi.de](http://www.sat.verdi.de), [www.verdi.de](http://www.verdi.de)

### **Informacja, doradztwo i pośrednictwo**

EURES-TriRegio informuje i doradza poszukującym pracy, pracownikom, pracodawcom etc. na Trójstyku Polska-Niemcy-Czechy w zakresie:

- warunków pracy i życia
- poszukiwania pracy w sąsiednim regionie
- pozyskiwania wykwalifikowanej siły roboczej
- kwestii socjalnych, jak ubezpieczenie społeczne, emerytura, podatki, płace minimalne.

### **Doradcy EURES w terenie**

U doradców EURES partnerstwa EURES-TriRegio, specjalnie wyszkolonych w sprawach transgranicznych, otrzymasz na miejscu w regionie informacje, poradę oraz oferty pracy.

Przeprowadzają oni indywidualne doradztwo, imprezy informacyjne i giełdy pracy.

### **EURES-TriRegio w internecie**

Na stronie internetowej [www.eures-triregio.eu](http://www.eures-triregio.eu) znajdziesz szybko aktualne informacje dla pracowników, poszukujących pracy i pracodawców.

Dowiedz się o możliwościach mobilności transgranicznej, kwestiach prawa pracy, ubezpieczenia społecznego, opodatkowania i wielu innych aspektach.

### **Punkt kontaktowy**

**Sebastian Klähn**

IGR ELAN e.V.

Koordynator EURES-TriRegio

Schützenplatz 14, 01067 Dresden

Tel.: +49 351 8633116

Mail: [sebastian.klaehn@dgb.de](mailto:sebastian.klaehn@dgb.de)

Języki: niemiecki, angielski, czeski, polski



*Finansowane przez Unię Europejską*

## Doradcy EURES w Niemczech

### DGB Rechtsschutz GmbH Dresden

#### Kristian Kunz

DGB Rechtsschutz GmbH

Schützenplatz 14, 01067 Dresden

Tel.: +49 351 8503490

Mail: Kristian.Kunz@dgbrechtsschutz.de

Języki: niemiecki, angielski

### Agentur für Arbeit Annaberg-Buchholz i

### Agentur für Arbeit Freiberg

#### Michael Schroeter

Agentur für Arbeit Annaberg-Buchholz

Paulus-Jenisius-Straße 43, 09456 Annaberg-Buchholz

Tel.: +49 3733 133 6168

Mail: Annaberg-Buchholz.EURESTBeratung@arbeitsagentur.de

Języki: niemiecki, czeski

### Agentur für Arbeit Bautzen

#### Simona Schiemenz

Agentur für Arbeit Hoyerswerda

Albert-Einstein-Straße 47, 02977 Hoyerswerda

Tel.: +49 3571 464 616

Mail: Bautzen.EURESTBeratung@arbeitsagentur.de

Języki: niemiecki

#### Jörg Hohlfeld

Agentur für Arbeit Bautzen

Neusalzaer Straße 2, 02625 Bautzen

Tel.: +49 3591 66 2015

Mail: Bautzen.EURESTBeratung@arbeitsagentur.de

Języki: niemiecki

### Agentur für Arbeit Pirna

#### Ramona Zimmermann

Agentur für Arbeit Pirna

Seminarstraße 9, 01796 Pirna

Tel.: +49 3501 791 477

Mail: Pirna.EURESTBeratung@arbeitsagentur.de

Języki: niemiecki

### Agentur für Arbeit Plauen

#### Adrian Lohr

Agentur für Arbeit Klingenthal

Marktplatz 2, 08248 Klingenthal

Tel.: +49 3741 23 1101

Mail: Plauen.EURESTBeratung@arbeitsagentur.de

Języki: niemiecki, angielski

## Doradcy EURES w Polsce

### Judyta Babiarcz

Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy, Filia w Jeleniej Górze  
ul. 1 Maja 27, 58-500 Jelenia Góra

Tel.: +48 757545179

E-Mail: judyta.babiarcz@dwup.pl

Języki: polski, niemiecki, angielski, czeski

### Małgorzata Kociuba

Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy, Filia w Jeleniej Górze  
ul. 1 Maja 27, 58-500 Jelenia Góra

Tel.: +48 757545184

E-Mail: malgorzata.kociuba@dwup.pl

Języki: polski, niemiecki, czeski

### Marta Kędzierska

Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy  
ul. Ogrodowa 5B, 58-306 Wałbrzych

Tel.: +48 748866562

E-Mail: marta.kedzierska@dwup.pl

Języki: polski

### Marta Łyko

Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy  
ul. Ogrodowa 5B, 58-306 Wałbrzych

Tel.: +48 748866546

E-Mail: marta.lyko@dwup.pl

Języki: polski, angielski

## Doradcy EURES w Czechach

### Hradec Králové

#### Martina Cichočká

Úřad práce České republiky – krajská pobočka v Hradci Králové  
Wonkova 1142, 500 02 Hradec Králové

Tel.: +420 950 116 476

E-Mail: martina.cichocka@uradprace.cz

Języki: czeski, angielski

#### Soňa Šlapáková

Úřad práce České republiky – krajská pobočka v Hradci Králové  
Wonkova 1142, 500 02 Hradec Králové

Tel.: +420 950 116 587

E-Mail: sona.slapakova@uradprace.cz

Języki: czeski, angielski

#### Dana Výborná

Úřad práce České republiky – kontaktní pracoviště Náchod  
Kladská 1092, 547 01 Náchod

Tel.: +420 950 138 473

E-Mail: dana.vyborna@uradprace.cz

Języki: polski, czeski, angielski

## Liberec

### Lenka Plašková Kvapilová

Úřad práce České republiky – krajská pobočka v Liberci

Dr. Milady Horákové 580/7, 460 01 Liberec

Tel.: +420 950 132 486

E-Mail: lenka.plaskova@uradprace.cz

Języki: czeski, angielski, niemiecki

### Hana Heidlerová

Úřad práce České republiky – krajská pobočka v Liberci

Dr. Milady Horákové 580/7, 460 01 Liberec

Tel.: +420 950 132 443

Mail: hana.heidlerova@uradprace.cz

Języki: czeski, angielski, niemiecki

## Ústí nad Labem

### Adéla Kocourková

Úřad práce České republiky – krajská pobočka v Ústí nad Labem

Mírové náměstí 18, 400 02 Ústí nad Labem

Tel.: +420 950 171 676

E-Mail: adela.kocourkova@uradprace.cz

Języki: czeski, angielski, niemiecki

### Petra Dvořáková

Úřad práce České republiky – krajská pobočka v Ústí nad Labem

Mírové náměstí 18, 400 02 Ústí nad Labem

Tel.: +420 950 171 475

Mail: petra.dvorakova@uradprace.cz

Języki: czeski, angielski, niemiecki

## Karlovy Vary

### Šárka Mávrová

Úřad práce České republiky – kontaktní pracoviště Cheb

Svobody 52, 350 02 Cheb

Tel.: +420 950 117 321

E-Mail: sarka.mavrova@uradprace.cz

Języki: czeski, angielski, niemiecki

### Petra Barteková

Úřad práce České republiky – kontaktní pracoviště Sokolov

Jednoty 654, 356 01 Sokolov

Tel.: +420 950 161 309

E-Mail: petra.bartekova@uradprace.cz

Języki: czeski, angielski



## **Dla egzekwowania swobodnego przepływu pracowników na uczciwych warunkach i dla wspierania równego traktowania pracowników z krajów członkowskich UE w Saksonii**

Poradnia dla zagranicznych pracowników w Saksonii (BABS) wspiera wszystkich zagranicznych pracowników oraz członków ich rodzin w szczególności z krajów członkowskich UE, którzy wykonują pracę w Saksonii lub konkretnie to planują. Doradztwo skierowane jest do pracowników zatrudnionych w Saksonii oraz odelegowanych do pracy w Saksonii.

Poradnia została utworzona i jest prowadzona przez stowarzyszenie IGR ELAN e.V. na zlecenie Saksońskiego Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Transportu.

### **Doradztwo**

- kierowane jest do pracowników i członków ich rodzin z innych krajów UE, którzy pracują w Saksonii
- zapewnia pierwszą poradę w kwestiach prawa pracy i prawa socjalnego; nie zapewnia reprezentacji przed sądem
- w kilku językach (niemiecki, czeski, polski, słowacki, węgierski, rumuński i angielski)
- telefonicznie, mailowo, osobiście, w terenie/akcje mobilne

### **Punkty ciężkości**

#### **Kwestie prawa pracy**

- Umowa o pracę
- Przysługujące wynagrodzenie/płaca minimalna
- Czas pracy
- Urlopy
- Wypowiedzenie
- Wypadki przy pracy
- Różnice między prawdziwym a pozornym samozatrudnieniem
- Mobbing/dyskryminacja itd.

#### **Kwestie prawa socjalnego**

- Zasiłek rodzinny (Kindergeld)
- Bezrobocie/zasiłek dla bezrobotnych
- Ubezpieczenie zdrowotne i pielęgnacyjne
- Ubezpieczenie emerytalno-rentowe
- Ubezpieczenie wypadkowe
- Świadczenia rodzinne itd.





### **Poradnia w Dreźnie**

Volkshaus Drezno (Volkshaus Dresden)  
Schützenplatz 14 (1. piętro)  
01067 Dresden

#### **Leona Bláhová**

Tel.: +49 351 85092728  
E-Mail: leona.blahova@babs-online.eu  
Języki: niemiecki, czeski, słowacki, angielski

#### **Paulína Bukaiová**

Tel.: +49 351 85092729  
E-Mail: paulina.bukaiova@babs-online.eu  
Języki: niemiecki, słowacki, polski, czeski, angielski

### **Poradnia w Lipsku**

Listhaus Lipsk (Listhaus Leipzig)  
Rosa-Luxemburg-Str. 27 (parter)  
04103 Leipzig

#### **Paulina Krimmling**

Tel.: +49 341 68413085  
E-Mail: paulina.krimmling@babs-online.eu  
Języki: niemiecki, polski, angielski

#### **Ünige Albert**

Tel.: +49 341 68413086  
E-Mail: uenige.albert@babs-online.eu  
Języki: niemiecki, rumuński, węgierski, angielski

### **Zarządzanie biurami w Dreźnie i Lipsku**

#### **Melanie Claus**

Tel.: +49 351 85092730  
E-Mail: melanie.claus@babs-online.eu  
Języki: niemiecki, angielski

[www.babs.sachsen.de](http://www.babs.sachsen.de)

*Uwaga: Poradnia dla zagranicznych pracowników w Saksonii (BABS) jest inicjatywą Saksońskiego Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Transportu i finansowana jest z podatków w oparciu o budżet uchwalony przez posłów do Saksońskiego Landtagu.*

## Dalsze placówki doradcze dla pracowników mobilnych w Niemczech

### Projekt Uczciwa Mobilność

Projekt Uczciwa Mobilność pomaga w dochodzeniu sprawiedliwych płac i uczciwych warunków pracy dla pracowników ze środkowo- i wschodnioeuropejskich krajów UE na niemieckim rynku pracy.

Placówki doradcze projektu:

- oferują pracownikom z innych krajów, pracującym w Niemczech, bezpłatne doradztwo.
- informują o prawach na rynku pracy w kilku językach, jeśli potrzebne, to z tłumaczem.
- współpracują ze związkami zawodowymi z DGB. Przynależność związkowa nie jest jednak warunkiem dla skorzystania z porady.

W zależności od lokalizacji placówki doradczej, oferowane są różne języki: W tym: niemiecki, angielski, polski, czeski, rumuński, węgierski, bułgarski, turecki.

<http://www.faire-mobilitaet.de/beratungsstellen>

<http://www.faire-mobilitaet.de/ueber-uns>

### Poradnia Migracja i Dobra Praca Poczdam/Brandenburgia

Poradnia przy organizacji Arbeit und Leben oferuje w Brandenburgii doradztwo i wsparcie w kwestiach prawa pracy między innymi dla obywateli UE. Doradztwo oferowane jest mobilnie, telefonicznie i mailowo lub też w biurze w Poczdamie, w pewne dni również w biurze we Frankfurcie nad Odrą. Języki: niemiecki, angielski, polski, arabski, francuski.

<http://www.berlin.arbeitundleben.de/migration-und-gute-arbeit/fachstelle-migration-und-gute-arbeit-brandenburg.html>

### BEMA

Berliński Ośrodek Doradczy ds. Migracji i Dobrej Pracy BEMA wspiera imigrantów i mobilnych pracowników w dochodzeniu swych praw pracowniczych i socjalnych. Poszukujący porady wspierani są w 12 różnych językach przed, w trakcie i po procesie migracji we wszystkich sprawach prawa socjalnego i prawa pracy oraz w powiązanych tematach innych obszarów prawa (prawo pobytu i swobodnego przepływu, uznawanie zagranicznych dyplomów i kwalifikacji). Między innymi w językach: niemiecki, angielski, polski, rumuński, bułgarski, hiszpański.

<https://www.bema.berlin/>



# Bundesrepublik Deutschland

# Rzeczpospolita Polska

