

Біженці з України й права працівників

Що потрібно знати для успішної роботи в Німеччині



Всі, хто втекли з України до Німеччини внаслідок війни, мають можливість працювати в Німеччині.

Федеральна рада Конфедерації німецьких профспілок (DGB) прагне підтримати біженців з України в пошуку роботи, надавши інформацію про актуальні правові норми, оскільки роботодавці, на жаль, не завжди дотримуються чинного законодавства. Ми хочемо, щоб біженці в Німеччині могли відстоювати свої трудові права.

Оскільки правові норми дуже складні, радимо вам завжди звертатися до профспілки або консультативного центру, якщо у вас виникла проблема з роботодавцем. Консультанти не залежать від держави й роботодавців, спеціалізуються в конкретній сфері, тому

можуть допомогти краще, ніж звичайні інформаційні матеріали.

Як профспілкам нам важливо, щоб працівники отримували належне їм за правом: гідну заробітну плату, соціальне забезпечення й хороші умови праці. Ми боролися за це понад 100 років!

Аня Піль

Член Виконавчої федеральної ради DGB

Зміст

1 Вступ	4
2 Правові підстави для працевлаштування й навчання	4
2.1 Безвізове перебування в Німеччині.....	4
2.2 Посвідка на проживання відповідно до § 24 Закону про перебування.....	4
2.3 Проживання осіб, які не є громадянами України, й осіб без громадянства.....	6
2.4 Зміна підстави видачі посвідки на проживання.....	6
3 Визнання освітньо-кваліфікаційних рівнів	7
3.1 Правові основи.....	7
3.2 Процедура визнання.....	8
4 Форми зайнятості	9
4.1 Зайнятість з обов'язковою сплатою внесків на соціальне страхування.....	9
4.2 Мініробота.....	10
4.3 Позикова праця.....	12
4.4 Практика.....	13
4.5 Договори підряду.....	14
4.6 Самозайнятість.....	15
5 Права працівників у Німеччині	16
5.1 Трудовий договір.....	16
5.2 Колективний трудовий договір.....	18
5.3 Випробувальний термін.....	18
5.4 Часові обмеження.....	19
5.5 Оплата праці.....	20
5.5.1 Інформація: валова заробітна плата/чиста заробітна плата.....	21
5.5.2 Мінімальна заробітна плата.....	21
5.6 Якщо роботодавець не платить.....	22
5.7 Робочий час.....	24
5.8 Медичне страхування.....	25

5.9 Хвороби.....	26
5.10 Страхування від нещасних випадків, зокрема на виробництві.....	26
5.11 Відпустка.....	27
5.12 Звільнення з роботи.....	29
5.13 Угода про припинення трудових відносин	32
6 Соціально-правові аспекти.....	32
6.1 Сімейні виплати	32
6.2 Соціальні виплати.....	33
7 Дискримінація у сфері зайнятості.....	34
8 Профспілки	35
8.1 Роль, завдання	35
8.2 Правовий захист.....	36
8.3 Адреси профспілок.....	36

1 Вступ

Цей посібник для людей, які живуть і працюють у Німеччині після втечі з України, містить інформацію, яка допоможе знайти легальну роботу на справедливих умовах й уникнути експлуатації.

2 Правові підстави для працевлаштування й навчання

Якщо ви втекли до Німеччини з України через війну, ви користуєтеся широким захистом. Ви маєте право працювати, здобувати вищу або професійно-технічну освіту. У цьому розділі ми пояснимо, на що варто звернути увагу.

2.1 Безвізове перебування в Німеччині

Громадянам України дозволений безвізовий в'їзд до Німеччини. Особи з біометричним паспортом, а також ті, хто не має біометричного паспорта, можуть в'їжджати й перебувати в Німеччині без візи до 31 травня 2023 року. Якщо ви хочете залишитися в Німеччині довше ніж на 3 місяці, ви повинні подати заяву на отримання посвідки на проживання до міграційної служби за місцем проживання протягом 90 днів після в'їзду в країну.

Перебування в рамках безвізового режиму не дає вам права на роботу або навчання в Німеччині. Підтвердження прибуття в Німеччину або реєстрація в Центральному реєстрі іноземців не дають права на працевлаштування.

2.2 Посвідка на проживання відповідно до § 24 Закону про перебування

Громадяни України, які проживали в Україні до 24 лютого 2022 року, члени їхніх сімей, а також певні категорії громадян третіх країн, крім України (див. п. 2.3), які були переміщені з України, мають право на так званий тимчасовий захист відповідно до § 24 Закону про перебування.

Якщо ви подали заяву на отримання посвідки на проживання відповідно до § 24 Закону про перебування до міграційної служби за місцем проживання, то, як

правило, спочатку ви отримаєте так звану тимчасову довідку відповідно до § 81, п. 3, речення 1 Закону про перебування («Довідка про клопотання біженців з України про надання тимчасового захисту відповідно до § 24 Закону про перебування»).

Тимчасова довідка – це документ, який видається після подачі заяви на отримання посвідки на проживання й підтверджує право на проживання до прийняття остаточного рішення про видачу посвідки на проживання. Ця довідка дійсна до моменту прийняття остаточного рішення.

Тимчасова довідка повинна містити примітку: «Трудова діяльність дозволена». Це означає, що така довідка дає вам право влаштуватися на роботу або займатися самостійною трудовою діяльністю. Додатковий дозвіл на здійснення трудової діяльності не потрібен. Згода Федеральної служби зайнятості на здійснення трудової діяльності не вимагається.

Члени сім'ї, на яких поширюється дія тимчасової довідки, також мають право на працевлаштування.

Посвідка на проживання відповідно до § 24 Закону про перебування спочатку видається лише на 2 роки. Ця посвідка дає право на працевлаштування, здобуття вищої або професійно-технічної освіти. При цьому не має значення, що термін її дії становить лише 2 роки. Ви також можете здобувати професійно-технічну або вищу освіту, навіть якщо тривалість навчання перевищує 2 роки.

Важлива примітка: ви не зобов'язані подавати заяву на отримання посвідки на проживання відповідно до § 24 Закону про перебування. Можливо, вам доречніше отримати посвідку на проживання з іншою метою, наприклад для навчання або трудової діяльності. Перед подачею заяви зверніться за порадою до консультаційного центру з питань перебування:

<https://www.proasyl.de/beratungsstellen-vor-ort/>

2.3 Проживання осіб, які не є громадянами України, й осіб без громадянства

Особи, які не є громадянами України, й особи без громадянства, а також члени їхніх сімей, які в Україні мали статус біженця, користувалися міжнародним захистом або

мали право на постійне проживання й не можуть безпечно повернутися в країну свого походження,

також можуть подати заяву на отримання тимчасового захисту й посвідки на проживання відповідно до § 24 Закону про перебування. Те саме стосується й осіб, які не є громадянами України, мають посвідку на тимчасове проживання в Україні й не можуть безпечно повернутися в країну свого походження. Після подання заяви переліченим категоріям осіб видається тимчасова довідка. Тимчасова довідка дає право на трудову діяльність.

Важлива примітка: при невідповідності вимогам § 24 Закону про перебування міграційна служба повинна перевірити наявність правових підстав для видачі посвідки на проживання з іншою метою, наприклад для навчання або трудової діяльності. У такому випадку ви повинні довести, що можете самостійно забезпечувати себе засобами до існування, включаючи медичне страхування.

2.4 Зміна підстави видачі посвідки на проживання

Навіть після отримання посвідки на проживання відповідно до § 24 Закону про перебування ви можете в будь-який час змінити її на посвідку на іншій правовій підставі, якщо ви відповідаєте передбаченим для цього вимогам.

У деяких випадках дозволено мати дві посвідки на проживання одночасно, наприклад посвідку на проживання відповідно до § 24 Закону про перебування й посвідку на проживання в зв'язку з працевлаштуванням як кваліфікованого працівника відповідно до § 18a, 18b, п. 1 Закону про перебування.

Посвідка на проживання відповідно до § 24 Закону про перебування не може бути продовжена після закінчення максимального терміну в 3 роки. Тому зміна підстави видачі посвідки на проживання (наприклад із метою трудової діяльності) може виявитися доречною. Після отримання посвідки на проживання з метою трудової

діяльності ви зможете подати заяву на отримання посвідки на постійне проживання.

3 Визнання освітньо-кваліфікаційних рівнів

3.1 Правові основи

Якщо ви здобули професійну освіту або отримали іншу кваліфікацію в країні свого походження, вам необхідно перевірити, чи визнається вона в Німеччині й на яких умовах. Якщо ваша освіта або кваліфікація визнається в Німеччині, ви матимете більше шансів на ринку праці!

Закон про встановлення еквівалентності професійних кваліфікацій надає особам із професійною кваліфікацією, отриманою за кордоном, право пройти процедуру визнання в Німеччині незалежно від громадянства й виду посвідки на проживання.

Для деяких професій передбачені спеціальні вимоги відповідно до законодавства окремих федеральних земель.

Порада: про особливості правового регулювання у вашому випадку ви можете дізнатися в спеціалізованому консультаційному центрі, наприклад в організації «Інтеграція через кваліфікацію» (мережа IQ):

<https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/beratungssuche.php>

Під час процедури визнання здійснюється перевірка еквівалентності вашої іноземної професійної кваліфікації й відповідної німецької професії.

Необхідність визнання кваліфікації для здійснення трудової діяльності залежить від того, за якою саме професією ви хочете працювати – регламентованою чи нерегламентованою.

Ви можете працювати за регламентованою професією, якщо маєте чітко визначену профільну кваліфікацію. Це стосується, наприклад, медичного персоналу з догляду за хворими або вихователів. Щоб працювати за цими професіями в Німеччині, необхідне визнання кваліфікації.

Для нерегламентованих професій визнання кваліфікації не потрібне. Для роботи за нерегламентованою професією отримана закордоном професійна кваліфікація може бути оцінена в рамках перевірки еквівалентності. Для кваліфікації, отриманої на базі вищої освіти, якщо вона не дає права на роботу за регламентованою професією (наприклад кваліфікації психолога або електроніка), процедура визнання не передбачена. Однак іноземні фахівці з такою кваліфікацією можуть надати своєму майбутньому роботодавцю підтвердження того, що їхній іноземний

диплом про вищу освіту прирівнюється до німецького диплома. Відповідна інформація є в базі даних «ANABIN» Центру з питань іноземної освіти:

www.anabin.kmk.org, див. Вища освіта (Hochabschlüsse)

Якщо ви не можете знайти свою професію в ANABIN, зверніться до Центру з питань іноземної освіти при Секретаріаті Постійної конференції міністрів культури федеральних земель для індивідуальної оцінки документа про освіту:

<https://www.kmk.org/de/zab/zentralstelle-fuer-auslaendisches-bildungswesen/gleichwertigkeitsbescheide-fuer-nicht-reglementierte-landesrechtlich-geregelte-berufe.html>

3.2 Процедура визнання

Для встановлення еквівалентності кваліфікації необхідно подати заяву на визнання. Ви повинні зробити це особисто, а ваша компанія може посприяти вам. Заяву необхідно подати до компетентного управління тієї федеральній землі, де ви плануєте працювати в майбутньому. Щоб дізнатися, до якого саме управління вам потрібно звернутися, скористайтеся функцією пошуку органу визнання (<https://www.anerkennung-in-deutschland.de/de/interest/finder/profession>). Разом із заявою необхідно надіслати вашу біографію, документ, що посвідчує особу, а також перекладені освітні й інші документи, які підтверджують обсяг і тривалість навчання для здобуття кваліфікації й ваш професійний досвід. Якщо ви втратили документи, оцінка вашої кваліфікації може здійснюватися за так званою альтернативною процедурою. Вона включає, зокрема, практичну перевірку професійних навичок, іспити або експертну оцінку.

За результатами оцінки еквівалентності ухвалюється відповідне рішення. Можливі наступні варіанти:

- підтвердження еквівалентності – суттєвих відмінностей між іноземною й вітчизняною кваліфікацією не виявлено: ваша кваліфікація відповідає німецьким вимогам;
- відмова – занадто великі або некомпенсовані відмінності між іноземною й вітчизняною кваліфікацією: ваша кваліфікація не відповідає німецьким вимогам;
- повідомлення про наявність прогалин/часткову еквівалентність: ваша кваліфікація лише частково відповідає німецьким вимогам.

В останньому випадку, який часто трапляється на практиці, вам буде надана можливість підвищення кваліфікації за допомогою освітніх заходів. Такі заходи отримали назву вирівнювальної процедури, яка буде зазначена в ухваленому рішенні про визнання кваліфікації, якщо воно стосується регламентованих професій. Після успішного завершення вирівнювальної процедури буде

встановлена еквівалентність професійної кваліфікації. На наступному етапі будуть оцінюватися інші критерії, наприклад особиста придатність до роботи за фахом.

Для нерегламентованих професій в ухваленому рішенні будуть перелічені суттєві розбіжності, які необхідно усунути, й відповідно до цього буде визначений спосіб адаптування кваліфікації. Після успішного адаптування кваліфікації ви можете подати ще одну заяву для отримання повного визнання.

Порада: зверніться до спеціалізованих установ, щоб отримати консультацію щодо процедури визнання:

<https://www.netzwerk-ig.de/angebote/ingewanderte/beratungsangebote>

Додаткову інформацію про процедуру визнання в Німеччині можна знайти на сайті:

www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/index.php

4 Форми зайнятості

4.1 Зайнятість з обов'язковою сплатою внесків на соціальне страхування

Робота, яка здійснюється відповідно до вказівок роботодавця з інтеграцією в його робочу структуру й приносить щомісячний валовий дохід у розмірі понад 520 євро, передбачає обов'язкову сплату внесків на соціальне страхування. Це означає, що внески на соціальне страхування вираховуються з валової заробітної плати.

Роботодавець додатково сплачує таку ж саму суму, яка вираховується з вашої заробітної плати. Соціальне забезпечення включає в себе: медичне страхування, страхування від нещасних випадків, пенсійне страхування, страхування на випадок потреби в догляді й страхування на випадок безробіття. Натомість працівники отримують страхові виплати, наприклад допомогу у випадку тимчасової непрацездатності, допомогу по безробіттю при втраті роботи, виплати після нещасних випадків на виробництві й у разі професійних захворювань, пенсії за віком і при частковій втраті працездатності.

Медичне страхування: страхування від наслідків хвороби й у зв'язку з вагітністю та доглядом за дитиною. У разі хвороби медичне страхування покриває, зокрема, витрати на лікування й компенсує втрату заробітної плати.

Страхування на випадок потреби в догляді: страхування від наслідків необхідності довготривалого догляду. При настанні страхового випадку витрати на догляд у домашніх або стаціонарних умовах відшкодовуються повністю або частково.

Страховання від нещасних випадків: страхування від наслідків нещасного випадку на виробництві і професійних захворювань. При настанні страхового випадку покриваються, зокрема, витрати на медичну й професійну реабілітацію, виплачується пенсія по інвалідності або в зв'язку з втратою годувальника.

Пенсійне страхування: страхування від наслідків втрати працездатності й для забезпечення засобів до існування в пенсійному віці. При настанні страхового випадку виплачуються пенсія за віком, пенсія в зв'язку з частковою втратою працездатності, допомога на реабілітацію й пенсія в зв'язку з втратою годувальника.

Страховання на випадок безробіття: страхування на випадок втрати роботи. При настанні страхового випадку виплачується допомога по безробіттю й забезпечується сприяння в пошуку роботи.

Внески на соціальне страхування стягуються через вашу лікарняну касу. Якщо ви вже є членом лікарняної каси, повідомте про це свого роботодавця. Кожен працівник може вільно обирати лікарняну касу. Існує багато різних лікарняних кас, чії послуги можуть частково відрізнятись. Роботодавець повідомляє лікарняну касу про укладений з вами трудовий договір.

Після реєстрації в системі соціального страхування ви отримаєте картку соціального страхування з номером соціального страхування й вашим іменем і прізвищем, яку необхідно дбайливо зберігати. Присвоєний вам номер зберігається, навіть якщо ви змінюєте роботодавця. Деякі роботодавці відмовляють у виплаті заробітної плати на підставі того, що ви не надали номер соціального страхування. Це неправильно! Роботодавець зобов'язаний зареєструвати вас у системі пенсійного страхування. Якщо він цього не робить, зверніться до профспілки або консультаційного центру.

Якщо у вас виникли запитання, ви можете звернутися безпосередньо до Фонду пенсійного страхування Німеччини (телефон гарячої лінії 0800 10004800).

4.2 Мініробота

Так звана мініробота – це трудові відносини, в яких валова заробітна плата не може перевищувати 520 євро на місяць.

До цього типу трудових відносин передбачені деякі особливі правила. Найважливішим є те, що існують винятки щодо сплати внесків на соціальне страхування.

Що вам потрібно знати: роботодавці сплачують фіксовані внески на соціальне страхування. Однак на вас як працівника не поширюються медичне страхування, страхування на випадок потреби в догляді й страхування на випадок безробіття, відповідно, ви не маєте права на отримання страхових виплат! Особи, які працюють на мініроботі, не мають права на допомогу по безробіттю (Arbeitslosengeld I) при втраті роботи.

Порада: особи, які працюють на мініроботі, не отримують лікарняних від лікарняної каси. Щоб захистити себе на випадок тривалої непрацездатності, вам необхідно добровільно укласти договір страхування на випадок хвороби в лікарняній касі, обравши один із запропонованих варіантів.

Лікарняні – це грошова допомога, яку виплачує лікарняна каса застрахованим особам, які не можуть працювати через хворобу. Вона становить 70 % від валової звичайної зарплати, але не більше 90 % від останньої чистої зарплати й виплачується щонайдовше 78 тижнів.

Внески на пенсійне страхування вираховуються з вашої заробітної плати. Однак ви можете відмовитися від їх сплати.

З 01 жовтня 2022 року на мініроботі ви можете отримувати до 520 євро на місяць. При встановленій законом мінімальній заробітній платі 12,00 євро на годину це означає, що ви можете працювати на роботодавця щонайбільше 43,33 години на місяць.

Важлива примітка: не піддавайтеся на вмовляння працювати більше, щоб потім отримати частину грошей «на руки». Це незаконно й може мати серйозні наслідки для вас і вашого роботодавця!

У вас може бути кілька мініробіт. Однак загальна заробітна плата не повинна перевищувати 520 євро на місяць. Інакше це вже не мініробота.

Про що мало хто знає: ви маєте всі права, які передбачені для інших видів трудових відносинах: право на відпустку, дотримання Закону про робочий час, виплату заробітної плати впродовж 6 тижнів у разі хвороби після 4 тижнів роботи.

4.3 Позикова праця

Підприємства, які називаються агентствами з позики персоналу або тимчасового працевлаштування, надають своїх працівників на певний період часу іншому підприємству, так званому підприємству-користувачу. За це підприємство-користувач сплачує згаданим агентствам певну винагороду.

Якщо ви працюєте як позиковий працівник, ви підписуєте трудовий договір з агентством із позики персоналу. Агентство з позики персоналу є вашим роботодавцем з усіма правами й обов'язками. Вона виплачує вам заробітну плату й відповідає за питання, пов'язані з вашим робочим часом або правом на відпустку. Однак конкретні робочі інструкції ви отримуєте від підприємства-користувача.

Ви також повинні знати: більшість агентств із позики персоналу встановлюють рівень оплати праці відповідно до колективних трудових договорів. Наразі існує два типи колективних трудових договорів про умови оплати праці. Скорочено їх називають DGB-iGZ та DGB-BAP¹.

До 31 березня 2022 року колективно узгоджена валова мінімальна заробітна плата позикового працівника по всій Німеччині становила 10,45 євро. З 01 квітня 2022 року по 30 вересня 2022 року цей показник збільшився до 10,88 євро. З 01 жовтня 2022 року колективно узгоджена валова мінімальна заробітна плата становить 12,43 євро брутто. З 01 квітня 2023 року заробітна плата зростає до 13,00 євро, а з 01 січня 2024 року – до 13,50 євро.

Однак ваша заробітна плата може бути вищою залежно від вашої професійної кваліфікації, складності й тривалості роботи. Ви будете включені до однієї з дев'яти груп оплати праці, так званих груп винагороди за виконану роботу. Також існують надбавки, передбачені колективним трудовим договором, наприклад за

¹ DGB-iGZ = колективний трудовий договір, укладений між профспілками-членами Конфедерації німецьких профспілок і Спілкою німецьких агентств із позики персоналу DGB-BAP = колективний трудовий договір, укладений між профспілками-членами Конфедерації німецьких профспілок і Федеральною асоціацією роботодавців-постачальників кадрових послуг

понаднормову роботу або роботу в нічний час. Поцікавтеся в агентстві з позики персоналу, який саме колективний трудовий договір регулюватиме вашу роботу.

Окрім двох згаданих колективних трудових договорів про оплату праці, DGB-iGZ та DGB-BAP, у деяких галузях діють так звані галузеві колективні договори.

Обов'язково проконсультуйтеся з цього приводу, щоб у повному обсязі отримати платню, на яку ви маєте право.

Позикові працівники зазвичай працюють 35 годин на тиждень. Однак часто фактичний робочий час залежить від тривалості зміни на підприємстві-користувачі. Якщо кількість відпрацьованих годин більша або менша, ніж передбачена у вашому трудовому договорі, це фіксується в так званому таблиці обліку робочого часу. Ви можете накопичувати додаткові або невідпрацьовані години.

Однак кількість дозволених додаткових годин обмежена: 150 додаткових годин за колективним трудовим договором DGB-iGZ і 200 додаткових годин за колективним трудовим договором DGB-BAP. Якщо у вашому таблиці обліку робочого часу накопичилися додаткові години, ви можете попросити надати вам додаткові вихідні. Якщо ви маєте більше 70 додаткових годин (iGZ) або 105 додаткових годин (BAP), ви можете вимагати їх оплати. Деякі агентства з позики персоналу оплачують додаткові години одразу при виплаті звичайної заробітної плати. Інші агентства оплачують додаткові години лише при досягненні дозволеного ліміту або при закінченні дії договору.

Якщо на підприємстві, де ви працюєте як позиковий працівник, для вас більше немає роботи, агентство з позики персоналу зобов'язане виплачувати вам узгоджену заробітну плату доти, поки ви чітко висловлюєте свою готовність працювати. Агентство з позики персоналу не має права без вашої згоди нараховувати вам невідпрацьовані години за цей період, а також змушувати вас піти у відпустку або просто звільнити вас. Також агентство з позики персоналу зобов'язане шукати вам роботу на іншому підприємстві.

Зверніть увагу: впродовж перших 6 місяців на вас не поширюється дія Закону про захист від звільнення. Будь ласка, вивчіть це питання.

4.4 Практика

Практика не вважається трудовими відносинами. Вона спрямована на набуття й поглиблення професійних навичок і знань та слугує підготовкою до професійної діяльності. Часто це перший крок до працевлаштування. Практика на підприємстві також може бути зарахована як кваліфікаційний захід у рамках процедури визнання кваліфікації.

Важливо знати наступне:

як правило, за практику повинна виплачуватися встановлена законом мінімальна валова заробітна плата, яка в даний час становить 12,00 євро.

Однак це не стосується таких видів практики:

- обов'язкова практика згідно з програмою шкіл, закладів професійно-технічної або вищої освіти. Сюди належать адаптація кваліфікації у виробничих умовах для нерегламентованих професій і практична частина адаптаційного освітнього курсу для регламентованих професій. Ці види практики є строго обов'язковими для встановлення еквівалентності іноземної кваліфікації або її повного визнання;
- практика з метою професійної орієнтації тривалістю до 3 місяців;
- добровільна практика в рамках вищої або професійно-технічної освіти тривалістю до 3 місяців. Сюди входять підготовчі курси на підприємстві перед оцінкою знань або професійної придатності з метою визнання кваліфікації;
- практика в рамках вступної кваліфікації відповідно до § 54a Книги III Соціального кодексу Німеччини (SGB) або підготовча практика перед здобуттям професійно-технічної освіти.

Практиканти мають право на оплату в розмірі 12,00 євро брутто за годину в наступних випадках:

- під час практики, яка не пов'язана зі здобуттям освіти, якщо ви маєте завершену професійно-технічну або вищу освіту;
- під час добровільної практики, пов'язаної зі здобуттям освіти, починаючи з 4 місяця;
- під час добровільної практики з метою професійної орієнтації, починаючи з 4 місяця;
- під час добровільної практики, пов'язаної зі здобуттям освіти, якщо ви вже проходили аналогічну практику на цьому підприємстві.

Важливо завжди перевіряти, чи дійсно ви працюєте як практикант і чи маєте право на мінімальну заробітну плату. Основна мета практики – це навчання. Не дозволяйте експлуатувати себе як дешеву робочу силу!

І знову та сама порада: зверніться за консультацією!

4.5 Договори підряду

Остерігайтеся фіктивних договорів підряду!

Після укладання договору підряду працівники працюють на іншому підприємстві. Працюючи за договором підряду, ви отримуєте вказівки від свого керівника на

вашому підприємстві й виконуєте роботу для роботодавця на сторонньому підприємстві.

Однак, якщо ви отримуєте робочі вказівки від керівника стороннього підприємства й повністю інтегровані в робочу структуру цього підприємства, наприклад якщо стороннє підприємство складає ваш робочий графік і вирішує, коли ви можете взяти відгул, а також видає вам робочий одяг, це може означати, що мова йде не про справжній договір підряду, а про так званий прихований лізинг робочої сили.

Що потрібно знати: деякі підприємства навмисно вдаються до такого способу, щоб обмежити ваші права, наприклад на вищу заробітну плату відповідно до колективного трудового договору, й зменшити власні витрати. У деяких галузях, як-от м'ясопереробна, заборонено укладати договори підряду.

У випадку прихованого лізингу робочої сили працівники мають право на пряме працевлаштування на сторонньому підприємстві на умовах, які діють у цьому підприємстві.

На практиці дуже складно розмежувати договір підряду й прихований лізинг робочої сили. Тому зверніться до своєї профспілки або консультаційного центру, щоб обговорити вашу ситуацію.

4.6 Самозайнятість

Остерігайтеся фіктивної самозайнятості!

Право на самозайнятість залежить від вашого статусу в Німеччині. Вам може знадобитися дозвіл міграційної служби. Отримати відповідну інформація можна в спеціалізованому консультаційному центрі, наприклад Карітасі або Асоціації робітничого добробуту (AWO). Для здійснення самостійної трудової діяльності необхідно зареєструвати свій вид діяльності (це не стосується вільних професій). Зверніться за порадою до компетентних органів, наприклад у торгово-промислову палату або фінансове управління!

Фіктивна самозайнятість – це трудові відносини, в яких особа виступає як приватний підприємець, хоча за характером своєї роботи вона є не самозайнятою особою, а найманим працівником. Роботодавці в Німеччині часто намагаються обійти сплату внесків на соціальне страхування й забезпечення обов'язкових прав працівників (як-от мінімальна заробітна плата, продовження виплати заробітної плати у випадку хвороби). Якщо органи влади визнають вас фіктивно самозайнятою особою й після цього ви заднім число оформитеся як найманий працівник, замовник ваших послуг повинен буде сплатити за вас усі несплачені внески на соціальне страхування, тобто всі внески на медичне й пенсійне страхування,

страхування на випадок потреби в догляді й безробіття. Можливо, вам також доведеться сплатити свою частку внесків на соціальне страхування, але щонайбільше із заробітної плати за наступні 3 місяці після встановлення факту фіктивної самозайнятості. Також на вас може бути накладений штраф за адміністративне правопорушення. Замовнику ваших послуг загрожує дуже високий штраф, грошове стягнення або позбавлення волі.

Відомо багато випадків, коли працівників реєстрували як самозайнятих без їхнього відома й таким чином позбавляли прав, гарантованих найманим працівникам.

Важлива примітка: щоб вас не зареєстрували й не змусили працювати як самозайняту особу або приватного підприємця проти вашої волі, не підписуйте договір підряду, договір на виконання робіт за оплату, установчий договір, документ про внесення даних до Ремісничого реєстру або бланк реєстрації підприємницької діяльності.

Якщо ви підозрюєте, що працюєте як фіктивно самозайнята особа, зверніться за порадою до своєї профспілки або консультаційного центру.

5 Права працівників у Німеччині

5.1 Трудовий договір

Дійсний трудовий договір не обов'язково повинен бути складений у письмовій формі!

Зазвичай письмовий трудовий договір підписується перед початком трудових відносин. Трудові відносини можуть бути оформлені й в усній формі, однак істотні умови договору повинні бути викладені в письмовій формі, підписані роботодавцем і вручені працівнику.

Усний трудовий договір має юридичну силу. Однак роботодавець у будь-якому випадку повинен надати вам інформацію про роботу, як-от: характер роботи, щоденна тривалість робочого часу, розмір заробітної плати. Ви маєте право на письмове підтвердження (доказ) ваших умов праці.

Порада: у будь-якому випадку вимагайте укладання письмового трудового договору! Попросіть вручити вам примірник підписаного договору! Роботодавець, який вчасно не передає трудовий договір працівнику, вчиняє адміністративне правопорушення, що тягне за собою штраф на суму до двох тисяч євро.

У трудовому договорі має бути зазначено наступне:

1. Назва й адреса роботодавця, ім'я та адреса працівника
2. Початок і тривалість роботи
3. Дата закінчення або передбачувана тривалість трудових відносин у випадку строкових трудових відносин
4. Характер роботи й опис ваших обов'язків
5. Місце роботи
6. Тривалість випробувального терміну
7. Структура й розмір оплати праці (переважно валова заробітна плата), винагорода за понаднормову роботу, надбавки, доплати, премії й спеціальні виплати
8. Термін і спосіб оплати
9. Робочий час, перерви й періоди відпочинку, особливості позмінного графіку
10. Організація понаднормової роботи
11. Додаткова інформація про роботу за викликом
12. Відпустка
13. Процедура звільнення, принаймні вимога щодо письмової форми й строки повідомлення про звільнення, а також строк для оскарження звільнення
14. Інформація про пенсійний фонд у випадку корпоративного пенсійного забезпечення
15. Посилання на чинні колективні трудові договори або інші угоди, які застосовуються до трудових відносин
16. Право на подальше навчання

Роботодавець зобов'язаний надати вам інформацію за п. 1, 7, 8 і 9 не пізніше першого дня роботи, за п. 2, 3, 4, 5, 6, 10, 11 не пізніше сьомого календарного дня після початку роботи, а за рештою пунктів – не пізніше одного місяця після початку роботи.

Часто трудовий договір регулює й інші питання. Роботодавець не зобов'язаний перекладати трудовий договір на англійську або вашу рідну мову. Виняток становлять працівники агентств із позики персоналу: вони отримують трудовий договір рідною мовою на вимогу.

Порада: не підписуйте нічого, чого не розумієте! Якщо ви не розумієте трудового договору, попросіть, щоб хтось переклав або пояснив вам його.

5.2 Колективний трудовий договір

Колективний трудовий договір – це угода між роботодавцем або об'єднанням роботодавців і профспілкою (сторонами колективного трудового договору). Колективний трудовий договір регулює, зокрема, умови й оплату праці на конкретному підприємстві або в цілій галузі. Умови колективного трудового договору на даний момент поширюються лише на членів профспілки на підприємстві або у відповідній галузі й лише в тому випадку, якщо підприємство також є членом об'єднання роботодавців. Деякі колективні трудові договори визнаються загальнообов'язковими Федеральним міністерством праці та соціальних питань на прохання сторін такого договору. У такому випадку дія цих колективних трудових договорів поширюється в межах окремої федеральної землі або на загальнодержавному рівні на всіх працівників у секторі або галузі промисловості, незалежно від їх членства в профспілці. Такий колективний трудовий договір є обов'язковим і має силу закону. Роботодавець зобов'язаний дотримуватися вимог колективного трудового договору й не має права пропонувати гірші умови.

Колективний трудовий договір також може застосовуватися, якщо на нього є посилання в трудовому договорі. Це означає: у трудовому договорі зазначено, що ці трудові відносини регулюються конкретним колективним трудовим договором.

Порада: у Німеччині профспілки створюються за галузями або секторами промисловості. Зверніться до своєї галузевої профспілки, щоб дізнатися, чи існує колективний трудовий договір для вашої сфери діяльності. Перелік колективних трудових договорів, визнаних у Німеччині загальнообов'язковими, можна знайти на сайті Федерального міністерства праці та соціальних питань за посиланням:

www.bmas.de див. Загальнообов'язкові колективні трудові договори (Allgemeinverbindliche Tarifverträge).

5.3 Випробувальний термін

На початку трудових відносин роботодавець може узгодити з вами випробувальний термін тривалістю щонайбільше 6 місяців.

Випробувальний термін повинен бути пропорційним очікуваній тривалості трудових відносин і характеру роботи. Ви можете звернутися до консультаційного центру, щоб перевірити, чи не є випробувальний термін, вказаний у вашому трудовому договорі, необґрунтовано довгим.

Випробувальний термін означає, що працівники й роботодавці, яких не влаштовують трудові відносини, можуть припинити їх швидше, ніж зазвичай.

З цієї причини під час випробувального терміну застосовуються коротші строки повідомлення про звільнення (зазвичай 2 тижні). Інший, ще коротший строк повідомлення про звільнення під час випробувального терміну може бути визначений у колективному трудовому договорі. Випробувальний термін повинен бути оплачуваним.

Слід розрізняти випробувальний термін і практичне підтвердження навичок. Практичне підтвердження навичок може відбуватися ще до укладання трудового договору й тривати не довше кількох днів. Його основна мета – оцінка можливості подальшої співпраці. Оплата за практичне підтвердження навичок не передбачена.

Увага! Якщо ви працюєте на рівні з іншими співробітниками, отримуєте інструкції від керівника й виконуєте роботу, це не практичне підтвердження навичок, а справжні трудові відносини, які повинні оплачуватися.

5.4 Часові обмеження

Ваш трудовий договір може бути обмежений у часі лише за певних умов.

Якщо роботодавець хоче працевлаштувати вас лише до певної дати, він укладе з вами строковий трудовий договір.

Строковий трудовий договір завжди повинен бути укладений у письмовій формі. Якщо з вами уклали усний трудовий договір, це означає, що ви працевлаштовані на невизначений термін.

Важлива примітка: строковий трудовий договір повинен бути підписаний всіма сторонами до початку роботи. Після початку роботи без укладання письмового строкового трудового договору автоматично встановлюються безстрокові трудові відносини.

Обмеження в часі може мати певну причину (наприклад фіксований термін проекту, заміна іншого працівника через хворобу) або не мати жодної.

Якщо строковий трудовий договір не містить конкретної причини обмеження в часі, він може бути укладений максимум на 2 роки. Протягом цих 2 років трудовий

договір може бути продовжений щонайбільше тричі. На новоствореному підприємстві термін дії строкового трудового договору не може перевищувати 4 роки. Заборонено укладати строковий трудовий договір без зазначення причини обмеження в часі, якщо у вас вже існували трудові відносини з цим роботодавцем.

Порада: якщо через 2 роки роботодавець знову укладає з вами строковий трудовий договір без суттєвих підстав, ви можете захистити себе від подібної ситуації й після закінчення терміну дії договору подати позов про скасування часових обмежень до суду з розгляду трудових спорів. Ви повинні подати позов до суду з розгляду трудових спорів не пізніше ніж через три тижні після узгодженого закінчення строкового трудового договору.

Якщо у вас є питання щодо вашого строкового трудового договору, зверніться до своєї профспілки.

5.5 Оплата праці

Основний принцип: ніякої роботи без оплати!

Важлива примітка: навіть без документів про працевлаштування й письмового трудового договору роботодавець зобов'язаний виплачувати вам заробітну плату! Не дозволяйте роботодавцю залякувати вас або змушувати працювати безоплатно. Ви маєте право на оплату своєї праці!

Інформація: термін «винагорода» – це формальний термін для позначення оплати праці роботодавцем. Ось чому у верхній частині вашої щомісячної зарплатної відомості часто написано «розрахунок винагороди». Часто замість «винагорода» використовуються терміни «заробітна плата» або «оклад». У цій брошурі йдеться про заробітну плату в загальних рисах.

Зарплата, як правило, перераховується на ваш рахунок. У вашому трудовому договорі зазвичай зазначено, коли це відбувається. За відсутності відповідних умов у договорі застосовується законодавча норма, згідно з якою заробітна плата має бути виплачена в перший робочий день наступного місяця. Окремо регулюється виплати законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати: Мінімальна

заробітна плата виплачується не пізніше останнього банківського дня наступного місяця.

Роботодавець повинен видавати вам зарплатну відомість щомісяця, якщо тільки ваша заробітна плата не змінилася з моменту останньої виплати. Ця відомість показує, скільки ви заробили і які суми були відраховані у вигляді податків і страхових внесків.

Основне правило: вам повинні платити за кожну годину роботи. Виняток становлять випадки, коли ви ще не працевлаштовані й домовилися з підприємством про безкоштовний випробувальний термін.

Порада: записуйте свій робочий час! Попросіть свого роботодавця надати вам зарплатні відомості, якщо ви їх не отримуєте! Своєчасно перевіряйте, чи отримали ви заробітну плату в повному обсязі!

5.5.1 Інформація: валова заробітна плата/чиста заробітна плата

У Німеччині розрізняють валову й чисту заробітну плату: Валова заробітна плата – це, як правило, заробітна плата, узгоджена в трудовому договорі. Вона зазначається в зарплатній відомості разом із чистою заробітною платою. Із загальної суми заробітної плати вираховуються різні внески:

- податок на прибуток;
- церковний податок (якщо ви належите до церкви, яка стягує цей податок);
- внески на соціальне страхування: пенсійне й медичне страхування, страхування на випадок безробіття й потреби в догляді.

Чиста заробітна плата – це сума, яка виплачується на руки після вирахування всіх зборів і податків.

5.5.2 Мінімальна заробітна плата

Ви не повинні отримувати менше мінімальної заробітної плати!

З 01 жовтня 2022 року для всіх працівників у Німеччині встановлена мінімальна заробітна плата в розмірі 12,00 євро брутто за годину.

Винятки стосуються осіб, які молодші 18 років і мають незавершену професійну освіту, стажерів й осіб, які тривалий час були безробітними, в перші 6 місяців після

відновлення роботи, а також певних видів стажування, наприклад для отримання початкової кваліфікації перед здобуттям професійної освіти.

Окрім встановленої законом мінімальної заробітної плати, в певних галузях існує обов'язкова мінімальна зарплата, встановлена на основі колективних трудових договорів, яка має перевагу над мінімальною заробітною платою, передбаченою законодавством. Галузева мінімальна заробітна плата вища за встановлену законом. До таких галузей належать, наприклад, будівництво, прибирання будівель, електромонтажні роботи й діяльність із догляду за хворими.

Порада: поцікавтеся у своїй профспілці, яка мінімальна заробітна плата існує у вашій галузі! Інформацію про актуальний розмір мінімальної галузевої заробітної плати можна знайти на вебсайті Фонду Ганса Беклера за посиланням:

https://www.boeckler.de/pdf/ta_mindestloehne.pdf

Увага: часто роботодавець пропонує оплату праці залежно від завдань, які ви повинні виконати. Це не завжди дозволено.

Попросіть профспілку або консультаційний центр перевірити ваш трудовий договір! Ваша заробітна плата не повинна бути нижчою за чинний на даний момент розмір мінімальної заробітної плати!

Приклад: якщо ви прибираєте номери в готелі, роботодавець часто визначає, скільки саме номерів ви повинні прибрати за годину. Роботодавець не має права виплачувати вам заробітну плату, нижчу мінімальної. Завжди записуйте кількість відпрацьованих годин і зберігайте докази! Роботодавець повинен виплатити вам принаймні мінімальну заробітну плату за кожну відпрацьовану годину, незалежно від того, скільки номерів ви прибрали.

5.6 Якщо роботодавець не платить

Ви можете відстояти свої інтереси, якщо ваша робота не була оплачена!

Ви завжди маєте право на отримання заробітної плати, навіть якщо вас звільнили або у вас немає письмового трудового договору. Ви повинні самостійно (бажано заручившись підтримкою юриста або профспілки) вимагати виплати заборгованої заробітної плати й за потреби звернутися до суду. Ані поліція, ані інші державні

установи цього за вас не зроблять. Перш за все, вимагайте від роботодавця виплати заборгованої заробітної плати в письмовій формі. Так можна уникнути судового розгляду.

Напишіть роботодавцю листа, який обов'язково повинен містити наступне:

A. список, який показує, скільки годин, коли, де і на якій посаді ви працювали на роботодавця;

B. точну суму заробітної плати, яку вам винен роботодавець;

C. встановіть строк оплати 2 тижні;

D. вкажіть дані банківського рахунку, на який потрібно перерахувати заборговану зарплату.

Важлива примітка: ви повинні підписати лист і надіслати його роботодавцю поштою (бажано рекомендованим листом). Також людина, якій ви довіряєте, може доставити лист роботодавцю замість вас. Усного прохання про оплату недостатньо. Збережіть копію листа й поштову квитанцію, щоб мати документальне підтвердження надсилання. Після отримання листа роботодавець має 2 тижні на виплату заборгованості. Якщо він не задовольнить ваших вимог у встановлений вами строк, вам слід звернутися з позовом до суду з розгляду трудових спорів.

Пам'ятайте, що у вашому трудовому договорі або колективному трудовому договорі може бути передбачений строк для висунення вимог. Це означає, що ви повинні висунути роботодавцю вимогу виплати належних вам коштів (наприклад заробітної плати) впродовж чітко визначеного періоду. Якщо ви не зробите цього вчасно, ви більше не матимете права висувати вимоги до роботодавця. Строк висунення вимог передбачений для всіх вимог, що впливають із трудових відносин (наприклад щодо отримання характеристики з місця роботи), а не лише для вимог щодо заробітної плати.

Увага: цей строк може бути дуже коротким! За певних умов може бути встановлений додатковий строк для звернення до суду з розгляду трудових спорів із позовом про стягнення заробітної плати. Обов'язково проконсультуйтеся з цього приводу, щоб мати змогу відстоювати свої інтереси.

Для встановленої законом мінімальної заробітної плати передбачені інші умови: мінімальну заробітну плату можна вимагати заднім числом впродовж 3 років, незалежно від встановлених строків висунення вимог.

Порада: якщо ви є членом профспілки, ви можете отримати підтримку профспілкових юристів у правових спорах із роботодавцем. Найкраще звернутися до профспілки або консультаційного центру, як тільки ви помітили, що роботодавець вам не платить.

Важлива примітка: щодня записуйте години роботи й перерви, місце роботи й виконані завдання. Запишіть назву й адресу роботодавця, підприємства-користувача або замовника, а також імена колег, які можуть підтвердити виконану вами роботу. Чим більше інформації й доказів ви матимете, тим вищі ваші шанси отримати гроші від роботодавця.

У багатьох галузях, як-от будівництво або харчова промисловість, ви працюєте на роботодавця, який, у свою чергу, уклав договір з іншим замовником. Збирайте інформацію й документи про замовника, з яким співпрацює ваш роботодавець, оскільки ви також можете вимагати виплати заробітної плати від цього замовника.

Увага: не зволікайте! Існують строки для висунення вимог виплати заробітної плати безпосередньо роботодавцю або подачі позову. Після закінчення визначеного строку у вас майже не буде шансів отримати заробітну плату.

5.7 Робочий час

Тривалість робочого дня регулюється законом!

У Німеччині максимальна кількість робочих годин на день і на тиждень регулюється законом. Ваш робочий день не може тривати довше ніж 8 годин. Робочий день може бути продовжений до щонайбільше 10 годин, однак лише в тому випадку, якщо впродовж 24 тижнів або 6 місяців середня тривалість робочого часу не перевищувала 8 годин на день. Можуть існувати винятки для певних професій чи галузей.

Важлива примітка: у будівельній галузі діє загальнообов'язковий колективний трудовий договір, який передбачає різну тривалість робочого часу взимку та влітку. У період з грудня по березень тривалість робочого часу становить 38 годин на тиждень. У період з квітня по листопад тривалість робочого часу становить 41 годину на тиждень. У сільському господарстві також застосовуються інші правила щодо робочого часу. Дізнайтеся у своїй профспілці, які норми робочого часу діють у вашій галузі.

Робочим часом вважається будь-який час, протягом якого ви доступні для виконання завдань роботодавця.

Понаднормова робота виконується за розпорядженням роботодавця за оплату. Ви повинні робити перерви на відпочинок: щонайменше 30 хвилин, якщо працюєте більше 6 годин, і 45 хвилин, якщо працюєте більше 9 годин. Ви маєте право на ці перерви!

Порада: щодня записуйте кількість відпрацьованих годин і перерви й попросіть підписати цей документ свого керівника або іншу особу, яка може засвідчити вашу роботу!

Якщо роботодавець хоче залучати вас до роботи лише ситуативно, він може укласти з вами договір про роботу за викликом. У договорі обов'язково має бути прописана конкретна кількість робочих годин на день і на тиждень. Якщо у вашому трудовому договорі не прописано, скільки годин ви повинні працювати, умовно вважається, що ви працюєте 20 годин на тиждень і 3 години на день. Вам повинні платити, навіть якщо для вас немає роботи. Про виклик на роботу вас повинні повідомити щонайменше за чотири дні до її початку. При недотриманні цього строку ви не зобов'язані виконувати роботу. Проте ви зберігаєте право на заробітну плату за узгоджений або умовний робочий час.

5.8 Медичне страхування

Ваша робота гарантує вам медичне страхування!

Після початку роботи ви будете застраховані в рамках обов'язкового медичного страхування. Це не стосується мініроботи (див. розділ 4.2). У Німеччині медичне страхування покриває витрати на лікування. Під час візиту до лікаря ви повинні пред'явити свою картку медичного страхування. Картку медичного страхування можна отримати у вашій лікарняній касі.

Самозайняті особи не отримують медичного страхування автоматично, тому повинні самостійно оформити приватне або добровільне медичне страхування.

5.9 Хвороби

Якщо ви захворіли, ваша заробітна плата зберігається!

Якщо ви пропрацювали на роботодавця більше 4 тижнів, у випадку хвороби ви будете отримувати повну заробітну плату впродовж 6 тижнів. Ваш роботодавець повинен виплачувати вам зарплату, яку ви б отримували, якби не захворіли (включаючи надбавки). Якщо ви захворієте протягом перших 4 тижнів роботи, ви отримаєте компенсацію від лікарняної каси (лікарняні).

Основний принцип такий: якщо ви хворієте більше 6 тижнів поспіль, роботодавець не виплачуватиме вам зарплату, натомість ви отримуватимете лікарняні від лікарняної каси. Для цього ви повинні надати роботодавцю й лікарняній касі довідку про непрацездатність (яку також називають лікарняним листком або «жовтим листком»), видану вашим лікарем.

Важлива примітка: ви повинні негайно повідомити роботодавця про свою непрацездатність і її очікувану тривалість. Якщо ви хворієте більше 3 днів і не можете працювати, необхідно надати роботодавцю оформлений лікарем листок непрацездатності не пізніше робочого дня, наступного за першими 3 днями непрацездатності. Роботодавець має право вимагати надання листка непрацездатності раніше зазначеного вище терміну, навіть із першого дня хвороби, без пояснення причин.

Порада: перевірте, який саме спосіб повідомлення про хворобу вказаний у вашому трудовому договорі! Якщо ви в чомусь невпевнені, зверніться до роботодавця.

5.10 Страхування від нещасних випадків, зокрема на виробництві

Про нещасний випадок на виробництві необхідно повідомити компетентним органам!

Кожен працівник застрахований від нещасних випадків, які можуть трапитися по дорозі на роботу або з роботи, а також під час роботи, в так званій Асоціації страхування відповідальності роботодавців або касі страхування від нещасних

випадків. Ваш роботодавець зобов'язаний зареєструвати вас в Асоціації страхування відповідальності роботодавців перед початком вашої роботи. Асоціація страхування відповідальності роботодавців компенсує вам заробітну плату (компенсація для постраждалих від нещасних випадків), якщо через нещасний випадок на роботі ви втратите працездатність більш ніж на 6 тижнів. Протягом перших 6 тижнів роботодавець повинен продовжувати виплачувати вам заробітну плату, за винятком випадків, коли трудові відносини тривають менше 4 тижнів. У такому випадку ви все одно отримаєте компенсацію для постраждалих від нещасних випадків.

Порада: якщо з вами трапився нещасний випадок на роботі, ви повинні повідомити лікаря, що нещасний випадок трапився саме на роботі. Важливо, щоб це було зафіксовано.

Увага: якщо ваш роботодавець радить вам сказати, що це не був нещасний випадок на роботі, він, ймовірно, не застрахував вас. Зверніться за порадою до своєї профспілки або консультаційного центру. Якщо ви недостатньо добре володієте німецькою мовою, попросіть у лікарні, щоб вам надали перекладача.

Обов'язкове страхування від нещасних випадків покриває лише частину наслідків нещасного випадку. З цієї причини вам слід розглянути можливість укладання додаткового договору страхування від нещасних випадків у приватному порядку. Приватне страхування від нещасних випадків зазвичай покриває більше витрат на додаткове або спеціальне лікування (реабілітаційні послуги, косметичні операції) й допомагає отримати виплати по інвалідності, особливо при важких наслідках нещасного випадку.

Виплати за приватним страхуванням від нещасних випадків здійснюються незалежно від виплат за обов'язковим страхуванням від нещасних випадків; взаємозалік виплат відсутній.

5.11 Відпустка

Ви маєте право на щонайменше 4 тижні оплачуваної річної відпустки!

У Німеччині мінімальна щорічна відпустка становить 24 робочі дні при 6-денному робочому тижні й 20 робочих днів при 5-денному робочому тижні. Ваш роботодавець зобов'язаний надати вам цю відпустку! Це також стосується так званої мініроботи. У трудовому договорі може бути узгоджена довша відпустка,

але не коротша. Часто колективні трудові договори можуть передбачати додаткові права на відпустку.

Порада: ви можете самостійно розрахувати мінімальну тривалість відпустки, передбаченої законом для осіб, якій працюють неповний робочий день: помножте середню кількість ваших робочих днів на тиждень на 24 (тривалість відпустки для 6-денного робочого тижня) й поділіть на 6.

Важлива примітка: за умови 5-денного робочого тижня ви маєте право на щонайменше 20 днів відпустки, навіть якщо ви в загальному працюєте лише 10 годин на тиждень. Якщо ці 10 годин ви відпрацьовуєте за 2 дні на тиждень, ви маєте право на щонайменше 8 днів річної відпустки: 2 (кількість робочих днів) помножити на 20 (тривалість відпустки, виражена в робочих днях) і поділити на 5 (= звичайні робочі дні, з понеділка по п'ятницю).

Ви повинні подати заяву про надання відпустки своєму роботодавцю, який може її затвердити або відхилити. Зробіть це в письмовій формі й збережіть копію. Невикористана відпустка анулюється в кінці календарного року. Якщо відпустка не могла бути використана в поточному році з невідкладних виробничих або особистих причин, ви повинні використати її не пізніше 31 березня наступного року. Право на щорічну оплачувану відпустку зазвичай закінчується в кінці календарного року, якщо роботодавець повідомив працівника про те, що він повинен піти у відпустку до кінця року. Якщо працівник цього не зробить, дні відпустки не можуть бути використані заднім числом.

Важлива примітка: ви маєте право на відпустку в повному обсязі, якщо ви звільняєтесь у 2 півріччі й пропрацювали щонайменше 6 місяців. Якщо ви звільняєтесь у першій половині року або пропрацювали менше 6 місяців, ви маєте право на пропорційну відпустку. Якщо трудові відносини закінчуються, а ви ще не використали всю відпустку, роботодавець зобов'язаний виплатити вам грошову компенсацію за невикористані дні відпустки.

Увага: заяву про виплату компенсації за невикористану відпустку можна подати лише впродовж визначеного строку! Часто він дуже короткий, тому не зволікайте й зв'яжіться зі своєю профспілкою або консультаційним центром, якщо ваш роботодавець не хоче виплачувати компенсацію.

5.12 Звільнення з роботи

Необхідно дотримуватися встановлених строків для повідомлення про звільнення з роботи!

Як правило, трудові відносини не можуть бути розірвані негайно. Стандартний строк повідомлення про звільнення становить 4 тижні до 15 числа місяця або до кінця місяця. Якщо трудові відносини тривають понад 2 роки, строк повідомлення про звільнення з боку роботодавця продовжується. Під час випробувального терміну він, навпаки, зазвичай коротший. Строк повідомлення про звільнення часто зазначений у вашому трудовому договорі або відповідному колективному трудовому договорі.

І роботодавець, і працівник можуть розірвати трудовий договір без попередження лише за наявності вагомий причини. Ця причина повинна бути настільки серйозною, що продовження трудових відносин до закінчення стандартного строку повідомлення про звільнення є неприпустимим за жодних обставин. У спірних випадках ця причина має бути розглянута судом.

Важлива примітка: повідомлення про звільнення має бути надіслане в письмовій формі. Повідомлення про звільнення, зроблене в усній формі, надіслане електронною поштою, SMS або факсом, або копія повідомлення про звільнення не мають юридичної сили!

Якщо ви працюєте більше 6 місяців на підприємстві, яке налічує більше 10 працівників, на вас поширюється дія Закону про захист від звільнення. У цьому випадку трудові відносини можуть бути припинені лише з виробничих, поведінкових або особистих причин.

Виробничі причини існують, якщо підприємство більше не може надавати вам роботу через економічну ситуацію, наприклад через втрату важливих замовлень.

Особисті причини існують, якщо працівник у майбутньому не зможе виконувати свої обов'язки за трудовим договором через особисті фактори, наприклад тривалу хворобу без позитивного прогнозу.

Поведінкові причини існують, якщо поведінка працівника дає підстави для скаргу, наприклад крадіжка на робочому місці або неодноразові прогули без поважних причин (після попередження).

Роботодавець не зобов'язаний вказувати причини припинення трудових відносин у повідомленні про звільнення.

Вагітні жінки й люди з інвалідністю мають особливий захист від звільнення!

Жінку не можна звільнити під час вагітності й до кінця 4-го місяця після пологів. Однак роботодавець повинен знати про вагітність або дізнатися про неї не пізніше ніж через 14 днів з моменту отримання повідомлення про звільнення.

Працівники з важкими формами інвалідності, тобто працівники зі ступенем інвалідності не менше 50 відсотків, також мають особливий захист від звільнення, починаючи з 7-го місяця роботи. Це означає, що роботодавець може розірвати трудові відносини лише за умови, що згоду на звільнення надало відповідне управління з питань інтеграції.

Важлива примітка: якщо ви хочете захистити себе від звільнення, ви повинні подати позов про скасування наказу про звільнення до суду з розгляду трудових спорів впродовж 3 тижнів. Якщо ви пропустите цей строк, звільнення набуде чинності, незалежно від обґрунтованості його підстав.

3-тижневий строк оскарження починається з моменту отримання повідомлення про звільнення, тобто з дня його вручення в офісі або дня, коли його поклали у вашу поштову скриньку.

Строк оскарження досить просто розрахувати: він закінчується через три тижні в той самий день тижня, в який ви отримали повідомлення про звільнення. Підсумуємо: вручення повідомлення про звільнення на робочому місці в п'ятницю = закінчення строку оскарження в п'ятницю через три тижні. Якщо 3-тижневий строк оскарження закінчується в суботу, неділю або святковий день, то у виняткових випадках він продовжується до наступного робочого дня після неділі.

Якщо ви отримали усне повідомлення про звільнення або вам просто сказали більше не виходити на роботу, ви повинні захищати свої інтереси. Звільнення, про яке вам повідомили лише в усній формі, є недійсним. Продовжуйте пропонувати свою працю! Ви особисто можете це зробити, прийшовши на роботу в звичний час. Якщо роботодавець відправляє вас додому, вимагайте письмового підтвердження того факту, що роботодавець усуває вас від роботи «зі збереженням заробітної плати» (це означає, що роботодавець підтверджує, що буде продовжувати виплачувати вам заробітну плату без необхідності вашої присутності на роботі). Ви можете звернутися до суду, щоб встановити, чи звільнення справді має юридичну

силу. У цьому випадку 3-тижневий строк не застосовується, але ви повинні подати позов якомога швидше, щоб забезпечити юридичну ясність.

Порада: якщо ви отримали від роботодавця повідомлення про звільнення, якнайшвидше зверніться до своєї профспілки або консультаційного центру. Ви також можете подати позов до суду самостійно. У кожному суді з розгляду трудових спорів є приймальня. Її працівники зареєструють ваш позов безкоштовно. Якщо ви недостатньо добре володієте німецькою мовою, візьміть із собою перекладача. Ви також можете звернутися до адвоката. Якщо у вас низький дохід, є можливість подати заяву на оплату судових витрат. Це означає, що суд бере на себе витрати на юридичне представництво. Інформацію про це можна отримати в консультаційному центрі:

<https://www.faire-integration.de/>

<https://www.arbeitundleben.de/beratungsstellen/beratungsstellen>

Якщо ви розриваєте трудовий договір самостійно, зверніть увагу на наступне: деякі трудові договори обмежують можливість їхнього розірвання з боку працівника через так звані застереження про відшкодування.

Застереження про відшкодування – це домовленість, згідно з якою працівник зобов'язаний відшкодувати роботодавцю витрати на навчання працівника, якщо трудові відносини припиняються до закінчення визначеного періоду.

Оскільки такі застереження порушують свободу вибору професії, вони є допустимими лише за певних умов, зокрема: застереження про відшкодування має відрізнятися залежно від причин звільнення й передбачати, що працівник не повинен відшкодувати витрати на навчання при звільненні з незалежних від нього особистих причин, наприклад за станом здоров'я.

Часто трапляється так, що договірні застереження про відшкодування є недійсними. Зверніться за юридичною консультацією для оцінки можливості самостійного розірвання трудового договору.

Важлива примітка: після отримання повідомлення про звільнення ви повинні негайно з'явитися до центру зайнятості. В іншому випадку ваша допомога по безробіттю може бути зменшена. Якщо ви уклали строковий трудовий договір, ви зобов'язані зареєструватися в центрі зайнятості за 3 місяці до закінчення договору!

5.13 Угода про припинення трудових відносин

Угода про припинення трудових відносин може мати для вас негативні наслідки!

Нерідко роботодавці вимагають від вас підписати так звану угоду про припинення трудових відносин, у якій ви погоджуєтеся, що ваші трудові відносини закінчуються в певний момент часу. Це дещо інше, аніж звільнення. Остерігайтеся таких угод: якщо ви погодитесь, ви ризикуєте отримати допомогу по безробіттю в меншому розмірі. Іноді в подібній угоді зазначається, що ви відмовляєтеся від претензій щодо заробітної плати.

Порада: не дайте себе обдурити: роботодавцю не потрібен ваш підпис, щоб звільнити вас. Перевірте, чи ви не підписуєте угоду про припинення трудових відносин! не підписуйте нічого, чого не розумієте! Якщо роботодавець запропонує вам таку угоду, не підписуйте нічого, але візьміть угоду про припинення трудових відносин і проконсультуйтеся з профспілкою щодо правових наслідків.

6 Соціально-правові аспекти

6.1 Сімейні виплати

Сім'ї в Німеччині отримують фінансову підтримку в різному вигляді. Існують такі сімейні виплати:

Допомога на дитину, яку виплачує сімейна каса батькам і дітям до досягнення дитиною 25-річного віку. Допомога на дитину в 2023 році становить 250 євро в місяць на кожну дитину.

Батьківська допомога, яку виплачує батькам новонароджених управління у справах молоді протягом 12 або 14 місяців. Батьківська допомога становить 65 %

від чистого доходу або частки доходу, які втрачаються після народження дитини, – щонайменше 300 євро й щонайбільше 1 800 євро на місяць.

Аліменти на дитину, які виплачує управління у справах молоді одиноким батькам, якщо один із батьків не сплачує аліменти. Щомісячна сума аліментів на дитину в 2023 році становить:

- для дітей від 0 до 5 років – 187 євро;
- для дітей від 6 до 11 років – 252 євро;
- для дітей від 12 до 17 років – 338 євро.

Біженці з України мають право на отримання допомоги на дитину одразу після видачі тимчасової довідки відповідно до § 81, п. 3 Закону про перебування. При подачі заяви на призначення допомоги на дитину до отримання посвідки на проживання відповідно до § 24 Закону про перебування достатнім підтвердженням права на таку допомогу в порядку винятку вважається тимчасова довідка, якщо вона доводить майбутню видачу посвідки на проживання відповідно до § 24 Закону про перебування й містить позначку «Трудова діяльність дозволена».

Доплата на дитину – це допомога, яку виплачує сімейна каса, якщо дохід батьків достатній для забезпечення засобів для існування, але занадто низький для забезпечення потреб дитини. Розмір доплати на дитину розраховується індивідуально й не перевищує 250 євро в місяць на дитину в 2023 році. Люди, які мають право на пільги згідно з Книгою II Соціального кодексу Німеччини (SGB II), також отримують доплату на дитину.

Додаткову інформацію ви знайдете за посиланням:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen>

6.2 Соціальні виплати

З моменту реєстрації й подачі заяви на отримання посвідки на проживання відповідно до § 24 Закону про перебування біженці отримують так звану громадянську допомогу (Bürgergeld) відповідно до Книги II Соціального кодексу Німеччини (SGB II).

Bürgergeld – це державна соціальна допомога, яка виплачується особам, які мають постійне місце проживання в Німеччині, є працездатними й потребують допомоги.

Особа є працездатною, якщо вона здатна працювати щонайменше 3 години на день. Особа потребує допомоги, якщо вона не може або не може в достатній мірі забезпечити своє існування за рахунок власних доходів або майна.

Bürgergeld можуть отримувати навіть ті, хто працює, якщо їхнього доходу не вистачає для покриття витрат на проживання. Це може статися, якщо ви працюєте на так званій мініроботі (див. п. 4.2.) й, відповідно, отримуєте дохід не більше 520,00 євро.

Допомога Bürgergeld призначається центрами зайнятості. Особи, яким виповнилося 65 років і більше, отримують соціальні виплати від управління соціального забезпечення відповідно до Книги XII Соціального кодексу Німеччини (SGB XII).

З січня 2023 року розмір допомоги Bürgergeld становитиме 502 євро на місяць для самотніх дорослих.

7 Дискримінація у сфері зайнятості

У Німеччині ніхто не може бути підданий дискримінації за ознакою статі, етнічного походження, релігії або світоглядних переконань, інвалідності, віку або сексуальної орієнтації. Це стосується й трудових відносин.

Усі люди повинні бути захищені від дискримінації за ознакою статі, етнічного походження, релігії або світоглядних переконань, віку, інвалідності або сексуальної орієнтації як при працевлаштуванні, так і на робочому місці.

Тим не менш, може мати місце дискримінація, яка заборонена Загальним законом про рівне ставлення (AGG).

Дискримінація може набувати різних форм:

- у процесі працевлаштування ви отримуєте відмову, тому що роботодавець не хоче брати на роботу людей похилого віку;
- у вашій компанії чоловіки і жінки отримують різну винагороду за одну й ту саму роботу;
- іммігрантам відмовляють у просуванні по службі, незважаючи на дуже хороші показники роботи;
- в оголошенні про вакансію зазначено, що на цю посаду можуть претендувати лише носії німецької мови, хоча знання мови не є вирішальним фактором для виконання цієї роботи;
- хтось зазнає сексуальних домагань на робочому місці;

- до вагітної жінки ставляться інакше, ніж до її колег на тій самій посаді, наприклад її строковий трудовий договір не продовжують.

Такі ситуації є неприпустимими й можуть мати правові наслідки. Роботодавець зобов'язаний захищати вас від дискримінації. Постраждалі можуть поскаржитися на дискримінацію. При поданні позову можна вимагати відшкодування збитків або компенсації. Наприклад, у разі відмови в працевлаштуванні можна отримати компенсацію в трикратному розмірі місячної заробітної плати. Однак на практиці може бути важко довести дискримінацію за ознаками статі, етнічного походження, релігії або світоглядних переконань, інвалідності, віку або сексуальної орієнтації.

Порада: у випадку дискримінації ви можете звернутися до внутрішнього відділу скарг, виробничої ради або ради персоналу. Ви також можете звернутися за порадою до спеціалізованих антидискримінаційних установ, наприклад Федерального антидискримінаційного управління:

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Home/home_node.html

Крім того, ви завжди можете звернутися за порадою до своєї профспілки.

8 Профспілки

8.1 Роль, завдання

Профспілки в Німеччині – це демократично легітимізовані організації, фінансування й підтримку яких здійснюють їхні члени. Вони не пов'язані з жодною політичною партією й працюють незалежно від органів державної влади. Вони плюралістичні й незалежні, але в жодному разі не політично нейтральні. Вони займають позицію в інтересах працівників. Профспілки борються за справедливу оплату й кращі умови праці, адекватний робочий час і соціальну справедливість. Вони можуть організувати страйки й укладати колективні трудові договори з роботодавцями. Основні профспілки об'єдналися в Конфедерацію німецьких профспілок (DGB). DGB є політичним голосом профспілок-членів, які об'єднують близько 6 мільйонів організованих працівників. Існують також інші профспілкові організації, які представляють окремі професійні групи.

У Німеччині існує свобода об'єднань. Це означає, що працівники можуть об'єднуватися в профспілки. Профспілки фінансуються за рахунок членських внесків. Членський внесок розраховується на основі вашої валової місячної зарплати. Якщо ви безробітні, внесок нижчий.

8.2 Правовий захист

Профспілки підтримують своїх членів у багатьох питаннях і пропонують безкоштовний профспілковий юридичний захист після 3 місяців членства. Ви отримаєте підтримку в судових спорах із питань трудового й соціального права.

Консультації й правовий захист надаються з таких питань, як попередження, відпустка, звільнення, характеристика з місця роботи, нещасні випадки на виробництві, виплата заробітної плати, допомога по безробіттю (Arbeitslosengeld II), рішення про розмір призначеної пенсії або визнання інвалідності.

Профспілкові секретарі з правового захисту можуть перевірити ваш трудовий договір і зарплатні відомості й за потреби пред'явити претензії роботодавцю. Вони також представлятимуть вас перед офіційними органами, наприклад лікарняною касою або центром зайнятості.

Профспілкові секретарі з правового захисту можуть представляти вас як члена профспілки у всіх інстанціях під час судового розгляду трудових і соціальних спорів.

Профспілковий правовий захист фінансується з ваших членських внесків, вам не потрібно сплачувати жодних додаткових коштів на юридичні консультації й представництво.

Без правового захисту вам доведеться самостійно оплачувати послуги адвоката в суді з розгляду трудових спорів, навіть якщо ви виграєте справу.

Більше інформації про правовий захист, членство в профспілці й умови вступу ви знайдете на сайті:

<https://www.gewerkschaftsmitglied-werden.de/>.

8.3 Адреси профспілок

Профспілки в Німеччині мають представництва в багатьох містах, до яких ви можете звернутися, якщо хочете стати членом профспілки або маєте запитання. Нижче зазначені контактні дані головних офісів окремих профспілок, які входять до складу Конфедерації німецьких профспілок (головної організації).

Федеральна рада Конфедерації німецьких профспілок (Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand, DGB)

Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Берлін

Телефон: +49 30 24060-0

www.dgb.de

Профспілка працівників аграрного та екологічного секторів – IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)

Olof-Palme-Str. 19, 60439 Франкфурт-на-Майні

Телефон: +49 69 95737-0

www.igbau.de

Профспілка працівників гірничодобувної, хімічної та енергетичної промисловості – IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)

Königsworther Platz 6, 30167 Ганновер

Телефон: +49 511 7631-0

www.igbce.de

Спілка працівників залізничного та іншого транспорту – Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

Weilburger Str. 24, 60326 Франкфурт-на-Майні

Телефон: +49 69 7536-236

www.evg-online.org

Профспілка працівників освіти і науки – Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

Reifenberger Str. 21, 60489 Франкфурт-на-Майні

Телефон: +49 69 78973-0

www.gew.de

Профспілка працівників металургійної промисловості – IG Metall

Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Франкфурт-на-Майні

Телефон: +49 69 6693-0

www.igmetall.de

Профспілка працівників харчової промисловості, тютюнової промисловості, готельного господарства і супутніх галузей – Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)

Haubachstr. 76, 22765 Гамбург

Телефон: +49 40 38013-0

www.ngg.net

Профспілка працівників поліції – Gewerkschaft der Polizei (GdP)

Stromstraße 4, 10555 Берлін

Телефон: +49 30 399921-0

www.gdp.de

Об'єднана спілка працівників сфери послуг – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Берлін

Телефон: +49 30 6956-0

www.verdi.de

Додаткові матеріали:

Глосарій: <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/service/glossar-a.php>

Вихідні дані: уповноважена особа відповідно до законодавства про пресу: Федеральна рада DGB •
Аня Піль • Henriette-Herz-Platz 2 • 10178 Берлін • лютий 2023 р.