

## **USTAWA O DOKUMENTOWANIU OBOWIĄZUJĄCYCH W RAMACH STOSUNKU PRACY ISTOTNYCH WARUNKÓW**

**§ 1** Niniejszą ustawę stosuje się do pracowników, chyba że zostają zatrudnieni jedynie do tymczasowej pomocy na okres nie przekraczający jednego miesiąca.

**§ 2 1)** Pracodawca ma obowiązek najpóźniej po upływie miesiąca od uzgodnionego rozpoczęcia stosunku pracy pisemnie potwierdzić istotne warunki umowy, protokół podpisać i wręczyć pracownikowi.

W protokole należy zawrzeć co najmniej:

1. nazwiska i adresy stron,
2. chwilę rozpoczęcia stosunku pracy,
3. w przypadku terminowych stosunków pracy: przewidywany okres trwania stosunku pracy,
4. miejsce wykonywania pracy albo, jeżeli pracownik ma pracować nie tylko w określonym miejscu, wzmiankę o tym, że pracownik może być zatrudniony w różnych miejscach,
5. krótką charakterystykę lub opis wykonywanej przez pracownika działalności,
6. składniki i wysokość wynagrodzenia za pracę wraz z *dodatkami, dopłatami*, premiami i płatnościami wyjątkowymi, a także innymi składnikami wynagrodzenia i ich wymagalnością,
7. uzgodniony czas pracy,
8. okres trwania corocznego urlopu wypoczynkowego,
9. terminy wypowiedzenia stosunku pracy,
10. utrzymane w ogólnej formie wskazanie tych układów zbiorowych pracy, porozumień zakładowych i służbowych, które stosuje się do stosunku pracy.

Potwierdzenie istotnych warunków umowy w formie elektronicznej jest wykluczone. W przypadku pracowników, którzy są zatrudnieni w niewielkim wymiarze w znaczeniu § 8 ust. 1 pkt 1 Księgi Czwartej Kodeksu socjalnego, należy ponadto umieścić wskazówkę, że pracownik może uzyskać status pracownika ubezpieczonego obowiązkowo, jeżeli na podstawie § 5 ust. 2 zdanie drugie Księgi Szóstej Kodeksu socjalnego złoży wobec pracodawcy oświadczenie o rezygnacji ze zwolnienia ubezpieczeniowego.

2) Jeżeli pracownik ma obowiązek wykonywania pracy przez okres dłuższy niż miesiąc poza Republiką Federalną Niemiec, protokół musi być wręczony pracownikowi przed wyjazdem i zawierać następujące dodatkowe dane:

1. okres wykonywania pracy za granicą,

2. walutę, w której wypłacane będzie wynagrodzenie za pracę,
3. dodatkowe wynagrodzenie za pracę związane z pobytem za granicą i związane z tym dodatkowe świadczenia rzeczowe,
4. uzgodnione warunki powrotu pracownika.

3) Dane określone w ustępie 1 zdanie drugie pkt 6 do 9 oraz ustępie 2 pkt 2 i 3 mogą być zastąpione wskazaniem odpowiednich układów zbiorowych pracy, porozumień zakładowych i służbowych oraz podobnych regulacji, które stosuje się do stosunku pracy. Jeżeli w przypadkach ustępu 1 zdanie drugie pkt 8 i 9 stosuje się *odpowiednią* regulację ustawową, to można ją wskazać.

4) Jeżeli pracownikowi wręczono pisemną umowę o pracę, obowiązek z ustępów 1 i 2 odpada, o ile umowa zawiera dane wymagane w ustępach 1-3.

**§ 3** O zmianie istotnych warunków umowy należy pracownika poinformować najpóźniej po miesiącu od zmiany. Zdania pierwszego nie stosuje się w przypadku zmiany przepisów ustawowych, układów zbiorowych pracy, porozumień zakładowych lub służbowych oraz podobnych regulacji, które stosuje się do stosunku pracy.

**§ 4** Jeżeli stosunek pracy istniał już w chwili wejścia w życie niniejszej ustawy, to pracownikowi na jego żądanie należy w ciągu dwóch miesięcy wydać protokół w znaczeniu § 2. O ile wcześniej wystawiony protokół albo pisemna umowa o pracę zawiera dane wymagane w tej ustawie, obowiązek odpada.

**§ 5** Od przepisów tej ustawy nie można odbiegać na niekorzyść pracownika.