

Інструкція щодо заповнення довідки з місця роботи

Свідцтво про роботу - це документ, який роботодавець зобов'язаний видати на вимогу агентства з працевлаштування відповідно до розділу 57 Другої книги Соціального кодексу (SGB II). Це стосується навіть тих випадків, коли провадження у трудовому суді все ще триває. Довідку з місця роботи, як правило, необхідно вручити працівникові. Сам працівник не має права робити будь-які записи в посвідченні.

Щоб уникнути непотрібних запитів і пов'язаних із цим затримок, переконайтеся, що

- роздрукування довідки з місця роботи завершена,
- на всі питання дано вичерпні відповіді та
- довідка з місця роботи скріплюється печаткою підприємства та підписом роботодавця.

Зважаючи на документальний характер довідки з місця роботи, окремі сторінки повинні бути скріплені степлером і, крім того, на кожній із трьох сторінок довідки повинна бути проставлена печатка підприємства.

5.: Послуги у зв'язку з припиненням дії трудові або надомні відносини

- 5.1 Такі виплати включають, зокрема, винагороду після закінчення трудових відносин, відпустку та вихідну допомогу, компенсацію або подібні виплати у зв'язку з припиненням трудових відносин або відносин надомної роботи, а також виплати дострокового виходу на пенсію.

Приклад: все ще триває судова справа з трудових відносин; трудові відносини припинилися, але не трудові відносини.

Примітка. Якщо ви вибрали «непевно», вам буде запропоновано надіслати виправлену довідку з місця роботи в належний час.

- 5.2 Винагорода після завершення трудових відносин має бути виплачена, наприклад, навіть якщо закінчення трудових відносин повторно визначено рішенням/угодою з позовом про винагороду або компенсацію через вихідну допомогу.

- 5.3 Компенсація за відпустку: при визначенні періоду, за який надається компенсація за відпустку, необхідно дотримуватися відповідних положень трудового договору (наприклад, п'ятиденний тиждень). Святкові дні, що припадають на робочий день, зараховуються як дні відпустки.

- 5.4 Виплати вихідної допомоги, компенсації та подібні виплати також включають, наприклад, поліс приватного (пенсійного) страхування, укладений або збільшений роботодавцем для працівника. Страхування або пенсійні схеми компанії, додаткові виплати та виплати в натуральній формі. Наприклад, заборгованість із заробітної плати, бонусів за лояльність, ювілейних бонусів або кредитних залишків відповідно до розділу 7, абзацу 1а четвертої книги Соціального кодексу внаслідок дострокового припинення трудових відносин не є вихідною допомогою.

Назва та правова основа допомоги, особа (наприклад, третя сторона), яка її надає, чи виплачується вона безпосередньо працівнику чи через третю сторону на їхню користь, чи виплачується вона частинами чи одноразово, не мають значення. У разі сумнівів щодо того, чи належать трудові відносини до однієї установи/компанії, застосовуються принципи, згідно з якими трудові відносини з тією самою установою/компанією мають розглядатися при визначенні терміну попередження. бути переданим (див. розділ 622 Цивільного кодексу Німеччини або відповідний (колективний) договір).

При отриманні допомоги відповідно до SGB II вимоги працівника щодо заробітної плати, вихідної допомоги, компенсації чи подібних виплат до роботодавця передаються до центру зайнятості.

- 5.5 Тут потрібна інформація, якщо ви виплачуєте дострокову пенсію. Конкретний термін «достроковий вихід на пенсію» не важливий. Вирішальним є домовленість із працівником про те, що він/вона йде на пенсію. Якщо ви та працівник домовилися, що вони продовжуватимуть працювати, будь ласка, введіть виплати в розділі 5.4 (вихідна допомога та інше).

6.: Інформація про строк попередження

- 6.1 Інформацію тут можна опускати лише в тому випадку, якщо навчання закінчилося випускним іспитом. Вся інформація стосується звільнень роботодавцем/клієнтом/проміжний майстер.
- 6.2 Відповідь на це запитання «так», якщо звичайне розірвання було виключено законом, трудовою угодою чи індивідуальним контрактом (якщо застосовно, додайте договірну основу).

Приклади: необмежене виключення може застосовуватися, якщо згідно з колективним договором працівник більше не може бути звільнений належним чином через його вік і тривалий стаж роботи, і колективний договір не передбачає будь-яких винятків (наприклад, звільнення у разі соціального плану), які застосовуються до працівника та його останньої роботи.

Наприклад, звичайне звільнення членів виробничої ради, членів ради персоналу, людей з тяжкими вадами під час відпустки по догляду за дитиною або охорони материнства виключається протягом обмеженого періоду часу. Якщо припинення було здійснено за офіційним дозволом (наприклад, у випадку людей з тяжкою інвалідністю згідно з розділом 85, книга дев'ята Соціального кодексу), будь ласка, вкажіть це на окремому аркуші. Право на розірвання з поважними причинами може існувати у випадках закриття бізнесу.

- 6.3 Приклад: Звичайне звільнення можливе лише за наявності соціального плану, який передбачає виплату вихідної допомоги. Право на розірвання з поважними причинами може існувати у випадках закриття бізнесу.

7.: Печатка та підпис підприємства

Підтвердьте свою інформацію печаткою компанії, датою та підписом. Підпис роботодавця також підтверджує, що він буде дотримуватись цих інструкцій.