

ولاية سكسونيا السفلى – محكمة شؤون العمل [شعار]

## نشرة معلوماتية

### حول المطالبات المالية

ملاحظة هامة: يجب تقديم الشكاوى والمستندات المتعلقة بالإجراءات دائماً باللغة الألمانية. في حال تقديمها بلغة أخرى، فلن يتم ترجمتها الى اللغة الألمانية.

هذه النشرة الإعلامية فقط لتقديم لمحة أولية عن الموضوع. ولا يُعد مضمونها شاملاً أو ملزماً قانونياً. لكي تكون الدعوى المتعلقة بالمطالبة المالية مكتملة، يجب أن تكون هناك مستحقات مالية واجبة الدفع. يتم تحديد تاريخ الاستحقاق المالي بناءً على النصوص القانونية أو الاتفاق التعاقدية.

إذا لم يتم الدفع رغم الاستحقاق، يُنصح أولاً بإرسال خطاب مطالبة عادي إلى الجهة المعنية. مثال عن نموذج رسالة مطالبة:

إلى الشركة ...

السيدات والسادة المحترمون،

أتقدم إليكم بطلب لدفع أجري المتبقي للفترة من ... إلى ...

بقيمة ... يورو (إجمالي / صافي).

يرجى تحويل المبلغ خلال عشرة أيام إلى رقم الحساب التالي: .....

إذا لم أتلق أي مبلغ منكم في غضون المهلة المذكورة،

فسأضطر – للأسف – إلى اتخاذ الإجراءات القانونية.

التاريخ ..... والتوقيع .....

إذا لم يتم صاحب العمل بسداد المبالغ المطلوبة رغم إرسال خطاب المطالبة، عندها يمكن المطالبة بالحقوق المالية عن طريق إجراءات الإنذار بالدفع أو رفع دعوى قضائية. في حال كانت المطالبات مالية فقط، يمكن استخدام إجراءات الإنذار بالدفع الخاصة بمحكمة العمل. للمطالبة بالحقوق من خلال الإجراءات القانونية، يمكن استخدام النماذج الجاهزة للدعوى المالية من مواقع الإنترنت الخاصة بمحاكم العمل. يجب تعبئة هذه النماذج وتوقيعها من قبل صاحب العلاقة، ثم إرسالها بالبريد إلى محكمة العمل المختصة.

## فترة التقادم / مهلة التقادم

ينص القانون المدني الألماني على فترات تقادم محددة. بناءً على ذلك، الدعاوى الناشئة عن علاقة عمل تسقط بالتقادم إذا لم يتم المطالبة بها خلال 3 سنوات من تاريخ الاستحقاق. تبدأ فترة الثلاث سنوات في 31 ديسمبر من سنة استحقاق المطالبة.

**مثال:**

المطالبة بالأجور من مايو 2022 تسقط بالتقادم في 31 ديسمبر 2025.

غالبًا ما تنتهي دعاوى قانون العمل بشكل أسرع لان العديد من الاتفاقيات الجماعية وبعض عقود العمل تتضمن مواعيد تقادم قصيرة جدًا. وبعد انتهاء هذه المواعيد، لا يمكن المطالبة بالحقوق إلا إذا تم تقديمها كتابيًا خلال المهلة المحددة. أحيانًا توجد مواعيد مزدوجة، حيث يجب أولاً المطالبة كتابيًا، ثم بعدها قضائيًا خلال فترة محددة أخرى. لهذا السبب، من الأفضل دائمًا المطالبة بالحقوق في الوقت المناسب، وضمن المواعيد المحددة في العقد.

### **حالات متكررة (أمثلة حسابية):**

من الضروري أن يكون مبلغ المطالبة وتكوينها واضحين في الشكوى. وفيما يلي أمثلة على حسابات الحالات الأكثر شيوعًا.

### النسبة من الأجر الشهري:

يُحسب نسبة الأجر الشهري عندما تنتهي علاقة العمل ضمن شهر معين، ويجب حينها احتساب الأجر فقط عن أيام العمل الفعلية لهذا الشهر. يتم ذلك بقسمة الأجر الشهري الكامل على عدد أيام العمل في ذلك الشهر، ثم يُضرب الناتج في عدد الأيام التي تم العمل فيها.

### **الصيغة الحسابية:**

الأجر الشهري = (الأجر الشهري الاجمالي) ÷ (عدد أيام العمل في الشهر) × (عدد أيام العمل الفعلية)

### تعويض الإجازات:

إذا تعذر منح الإجازة بشكل كلي أو جزئي بسبب انتهاء عقد العمل، فيجب تعويضها ماليًا. لا يمكن المطالبة بتعويض الإجازة إلا بعد انتهاء عقد العمل وعدم إمكانية أخذها. يُحسب إجمالي التعويض اليومي ليوم إجازة واحد بناءً على آخر ثلاثة رواتب شهرية مقسومة على عدد أيام العمل خلال فترة الثلاثة عشر أسبوعًا. ثم يُضرب إجمالي التعويض اليومي في عدد أيام الإجازة المتبقية.

### الصيغة الحسابية:

الأجر اليومي ليوم إجازة واحد = (الأجر الشهري الإجمالي × 3) ÷ (عدد أيام العمل في الأسبوع × 13)

### تعويض ساعات العمل الإضافية:

عند رفع دعوى قضائية، يجب تقديم كشف دقيق بعدد ساعات العمل الإضافية. كما يجب توضيح كيفية حساب هذه الساعات للمحكمة، وما إذا كانت تلك الساعات الإضافية قد طُلبت من قبل صاحب العمل أو تمت الموافقة عليها على الأقل. إذا لم يتم تحديد أجر الساعة مسبقاً، يُحسب أجر الساعة بقسمة الأجر الشهري الإجمالي على عدد ساعات العمل الشهرية. إذا تم تحديد عدد ساعات العمل الأسبوعية بدلاً من الشهرية، فيجب ضربها بـ 4,33 داخل المعادلة.

### الصيغة الحسابية:

أجر الساعة = الأجر الشهري الإجمالي ÷ عدد ساعات العمل الشهرية

أو

أجر الساعة = الأجر الشهري الإجمالي ÷ (4,33 × عدد ساعات العمل الأسبوعية)

ملاحظة: لا يوجد ضمان على دقة الترجمة من الألمانية.