

ولاية سكسونيا السفلى – محكمة شؤون العمل [شعار]

## نشرة معلوماتية

### حول انتهاء عقد العمل/ الحماية منها

ملاحظة مهمة: يجب تقديم الدعاوى والمستندات المكتوبة في الإجراءات القضائية باللغة الألمانية فقط. 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.

#### انتهاء عقد العمل

إن انتهاء عقد العمل أو اتفاقية إنهاء العلاقة بالعمل يجب أن يتم دائماً بشكل خطي! لا يعتبر الانهاء الشفهي من قبل صاحب العمل ساري المفعول وإنما يجب أن يكون بشكل خطي وممهور بالتوقيع.

لا يقبل انتهاء العقد عبر الرسائل النصية (SMS) أو البرقية أو البريد الإلكتروني (الايمل) أو الفاكس.

لا يشترط عادةً أن يتضمن خطاب إنهاء العقد توضيحاً للسبب. ويُسمح بإنهاء العقد حتى أثناء مرض الموظف بالمقابل يُشترط وجود سبب وجيه فقط في حالة إنهاء العقد دون إشعار مسبق.

إذا كان هناك سبب وجيه لإنهاء العقد الفوري، فيجب على صاحب العمل أو العامل الالتزام بفترات الإشعار الخاصة بهذا النوع من الإنهاء.

يتم تنظيم فترات الإشعار حسب الفقرة 622 من القانون المدني الألماني، أو في الاتفاقيات الجماعية، أو تكون مذكورة ضمن عقد العمل نفسه.

في حال عقود العمل على اتفاقيات جماعية، فإن الأولوية تكون لفترات الإشعار الخاصة وتكون الأولوية دائماً لفترة الإشعار الأكثر ملاءمة للموظف.

إذا كانت مدة التوظيف أقل من سنتين وبعد انتهاء الفترة التجريبية، فإن فترة الإشعار القانونية تكون أربعة أسابيع حتى نهاية الشهر أو اليوم 15 من الشهر، حسب التاريخ الأقرب لإنهاء العقد اعتباراً من تاريخ استلام إشعار إنهاء الخدمة.

تبدأ حساب فترة الإشعار دائماً من تاريخ استلام إشعار إنهاء العقد من قبل الطرف الآخر بغض النظر إذا كان الاستلام يوم السبت أو الأحد أو عطلة رسمية.

يجب تقديم الاعتراض على إنهاء العقد خلال فترة ثلاثة أسابيع من استلام الإشعار أمام محكمة العمل المختصة.

إذا لم يتم الالتزام بمدة الإشعار القانونية، فيمكن الطعن بها قضائياً. وفي هذه الحالة لا يجب الالتزام بمدة الأسابيع الثلاثة.

ينتهي عقد العمل المحدد بانقضاء المدة المُبرمة من أجلها. ولا يُشترط تقديم إشعار إضافي. كما لا يُمكن إنهاء العقد قبل انقضاء مدته إلا إذا نصَّ عقد العمل أو الاتفاقية الجماعية صراحةً على ذلك. في هذه الحالة يجب رفع دعوى قضائية للطعن في قانونية إنهاء العقد المحدد خلال ثلاثة أسابيع من تاريخ انتهاء العقد المُتفق عليه.

إذا أبرم العامل اتفاقية لإلغاء عقد العمل مع صاحب العمل، في هذه الحالة لا توجد حماية ضد الفصل من العمل. بكل الأحوال يجب أن تكون اتفاقية الإلغاء مكتوبة وموقعة من الطرفين.

عُموماً، لا يوجد استحقاق قانوني لمكافأة نهاية الخدمة في حالة الاتفاق على إنهاء عقد العمل. وهذا ينطبق أيضاً على الموظفين بدوام جزئي والموظفين الذين يعملون بعقود بسيطة.

## الحماية من إنهاء العقد

### 1. الحماية العامة من إنهاء العقد

تنطبق الحماية العامة من إنهاء عقد العمل على جميع الموظفين الذين يندرجون تحت نطاق قانون الحماية من الفصل من العمل (KSchG).

ينطبق هذا على الموظفين الذين كانوا يعملون، عند استلامهم إشعار إنهاء عقد العمل، منذ أكثر من ستة أشهر في شركة تضم أكثر من 10 موظفين بدوام كامل.

بالنسبة لعقود العمل القائمة قبل 2004/1/1، تُطبق الحماية من الفصل إذا وجد أكثر من خمسة موظفين بدوام كامل ومعينين قبل 2003/12/31.

عند حساب عدد الموظفين، لا يتم احتساب المالك والمدير الإداري للشركات ذات المسؤولية المحدودة والمتدربون. يُحتسب الموظفون بدوام جزئي أي لساعات العمل الأسبوعية العادية التي تصل إلى 20 ساعة بنسبة 0.5، وبنسبة 0.75 لساعات العمل الأسبوعية العادية التي تصل إلى 30 ساعة، وبنسبة 1 لساعات العمل الأسبوعية العادية التي تزيد عن 30 ساعة.

إذا تم تطبيق قانون حماية الفصل من العمل، فيمكن مراجعة صلاحية قرار الفصل من العمل من قبل محكمة العمل فيما يتعلق بأسباب الفصل. يتطلب دعوى الحماية من الفصل عن العمل صدور حكم قضائي يقضي بعدم إنهاء عقد العمل بسبب الفصل غير المبرر اجتماعياً أو المخالف لأي سبب كان.

في حال وجود مجلس تمثيل للعمال بمكان العمل، فيجب على صاحب العمل استشارته قبل إصدار إشعار إنهاء الخدمة. ويُعدّ إنهاء الخدمة دون استشارة مسبقة غير قانوني. وينطبق الأمر نفسه (منذ 2016/12/30) على المؤسسات التي بها تمثيل رسمي للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، حتى لو كان العامل ضمن هذه الفئة.

أيضاً في هذه الحالة: يجب تقديم الدعوى ضد انتهاء العقد خلال ثلاثة أسابيع من تاريخ استلام إشعار الفصل أمام محكمة العمل المختصة.

2. الحماية الخاصة ضد الفصل (تطبق بشكل مستقل عن قانون الحماية من الفصل من العمل)

(أ) الحمل، إجازة الأمومة/ الأبوة، إجازة فترة الرعاية

خلال فترة الحمل وحتى مرور أربعة أشهر بعد الولادة، لا يجوز فسخ عقد العمل إذا كان صاحب العمل على علم بالحمل أو تم إبلاغه بذلك في غضون أسبوعين من استلام قرار إنهاء العقد. وينطبق هذا أيضاً خلال فترة إجازة الأمومة أو إجازة رعاية أحد الأقارب. في بعض الحالات الاستثنائية (مثل إغلاق الشركة)، يجوز للسلطة المختصة (في ولاية سكسونيا السفلى، مكتب الإشراف على التجارة) أن تقبل إنهاء عقد العمل بناءً على طلب مسبق من صاحب العمل.

(ب) الإعاقة الشديدة

في حالة الأشخاص المصابين بإعاقة شديدة (درجة إعاقة لا تقل عن 50 في المائة، يتم تحديدها من قبل مكتب الرعاية الاجتماعية) والأشخاص الذين لديهم ما يسمى بالوضع المتساوي (درجة إعاقة بنسبة 30 في المائة أو 40 في المائة ووضع متساوي مع الأشخاص المصابين بإعاقة شديدة من قبل وكالة التوظيف)، يجب على صاحب العمل الحصول على موافقة مكتب الاندماج قبل إعطاء إشعار الفصل. لا يزال من الممكن تأكيد حالة الإعاقة الشديدة في دعوى الحماية من الفصل. الفصل بدون موافقة مكتب الاندماج يعتبر باطلاً. ومع ذلك، لا تنطبق هذه الحماية الخاصة ضد الفصل إلا في حال العمل المستمر لأكثر من ستة أشهر وقت الفصل.

إذا كان لديك أي أسئلة لم تتم الإجابة عليها، يمكنك الحصول على مزيد من المعلومات من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية الاتحادية على الموقع " [www.bmas.de](http://www.bmas.de) " أو الاتصال بالهاتف الخاص بمكتب استشارات قانون العمل للمواطنين على الرقم 030 221911-004.

ملاحظة: لا يوجد ضمان على دقة الترجمة من الألمانية.