

Информационный лист

Увольнение / Защита при увольнении

Важное примечание: иски и документы, относящиеся к судопроизводству, должны быть поданы исключительно на немецком языке. При подаче документов на другом языке официального перевода от имени суда не производится.

Этот информационный лист служит только для общего ознакомления и дает первоначальное представление о теме. Он не претендует на полноту информации.

Увольнение

Увольнение или расторжение трудового договора всегда должно осуществляться только в письменной форме. Устное увольнение или увольнение, не подписанное собственноручно работодателем, не имеет юридической силы. Соответственно, увольнение не может быть осуществлено посредством SMS, телеграммы, электронной почты или факса.

В письме с уведомлением об увольнении, как правило, не требуется указывать причину. Увольнение допускается даже во время болезни работника. Увольнение с работы без соблюдения предварительных сроков уведомления производится только при наличии уважительной причины. Если нет веской причины для увольнения без предварительного уведомления, работодатель и работник должны соблюдать соответствующие сроки уведомления об увольнении. Сроки увольнения предусмотрены законом (§ 622 Гражданского кодекса Германии [BGB]), коллективным договором или индивидуальным трудовым договором. Если на трудовые отношения распространяется коллективный договор, то в первую очередь необходимо соблюдать сроки уведомления об увольнении, предусмотренные в нем. Только в том случае, если в трудовом договоре оговорены более благоприятные для работника сроки уведомления об увольнении, чем в коллективном договоре, применяются именно они.

При стаже работы менее двух лет и после окончания испытательного срока установленный законом срок уведомления об увольнении составляет четыре недели, начиная с 15-го числа или с конца месяца, в зависимости от того, какая из этих дат наступит раньше со дня получения уведомления об увольнении.

Срок уведомления о расторжении трудового договора всегда исчисляется с момента получения письменного уведомления о расторжении трудового договора адресатом. При расчете срока уведомления не имеет значения, получено ли уведомление об увольнении в субботу, воскресенье или праздничный день, а также истекает ли срок действия уведомления в такой день.

Иск об увольнении должен быть подан в трудовой суд [Arbeitsgericht] в течение трех недель с момента получения уведомления об увольнении.

Если срок уведомления увольнения не был соблюден, можно подать иск о несоблюдении установленного срока уведомления. В этом случае трёхнедельный срок подачи иска не применяется.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок, как правило, заканчивается по истечении срока, на который он был заключен. Отдельное уведомление о расторжении договора не требуется. Досрочное расторжение трудового договора на определенный срок до истечения срока его действия возможно только в том случае, если в трудовом договоре или коллективном договоре прямо предусматривается возможность расторжения. Иск о признании недействительности срочного трудового договора должен быть подан в течение трёх недель после согласованной даты окончания срочного договора.

Если вы заключаете с работодателем соглашение о расторжении трудового договора, то защита от увольнения не предоставляется. Соглашение о расторжении трудового договора всегда должно быть составлено в письменной форме и подписано обеими сторонами.

Как правило, при увольнении не существует установленного законом права на выплату компенсации. Вышеуказанные и нижеуказанные правила также применяются к работникам, работающим на неполной ставке и к лицам, работающим на условиях незначительной занятости.

Защита от увольнения

1. Общая защита от увольнения.

Общая защита от увольнения распространяется на всех работников, которые подпадают под действие Закона о защите при увольнении [KschG].

Это относится к работникам, которые на момент получения уведомления об увольнении проработали более 6 месяцев на предприятии с численностью более 10 сотрудников, занятых на полную ставку. В случае трудовых отношений, начавшихся до 01.01.2024 года, защита от увольнения применяется уже при наличии более пяти сотрудников, занятых на полную ставку, при условии, что все они были приняты на работу до 31.12.2023 года. При расчёте количества работников не учитываются владелец, управляющий директор ООО [GmbH] и стажёры. Сотрудники, работающие неполный рабочий день, учитываются пропорционально: с коэффициентом 0,5 при регулярной еженедельной рабочей нагрузке до 20 часов, с коэффициентом 0,75 при регулярной еженедельной рабочей нагрузке до 30 часов, с коэффициентом 1,0 при регулярной еженедельной рабочей нагрузке более 30 часов.

Если применяется Закон о защите при увольнении, вы можете обжаловать законность увольнения в суде по трудовым спорам с точки зрения наличия оснований для увольнения. В иске о защите от увольнения требуется вынести решение суда о том, что трудовые отношения не должны быть прекращены, поскольку увольнение социально необоснованно или недействительно по другой причине.

Если на вашем предприятии существует производственный совет, работодатель обязан проконсультироваться с ним до того, как произвести увольнение. Увольнение, произведённое без предварительного заслушивания производственного совета, является недействительным. То же самое предусмотрено (с 30.12.2016 года) и в случае, когда несмотря на то, что работник относится к числу работников с тяжелой формой инвалидности, не была заслушана представительская структура по делам работников с тяжелыми формами инвалидности.

И в данном случае также применимо следующее: **иск против увольнения должен быть подан в трудовой суд в течение трех недель с момента получения уведомления об увольнении.**

2. Особая защита от увольнения (действует независимо от Закона о защите при увольнении).

a) Беременность, отпуск по уходу за ребёнком, отпуск по уходу за нуждающимся.

Во время беременности и в течение четырех месяцев после родов увольнение не допускается, если работодатель осведомлён о беременности или был уведомлен о ней в течение двух недель после получения уведомления об увольнении — то же самое касается периода отпуска по уходу за ребёнком или отпуска по уходу за нуждающимся. В отдельных исключительных случаях (например, при закрытии предприятия) соответствующий орган (в земле Нижняя Саксония — Инспекция по надзору за промышленностью) может по предварительному ходатайству работодателя признать предстоящее увольнение допустимым.

b) Инвалидность.

В случае работников с инвалидностью (степень инвалидности не менее 50%, устанавливается ведомством социального обеспечения) и в случае так называемых равноправных лиц (степень инвалидности 30% или 40% и официально приравненных к лицам с инвалидностью, определяется через Агентство по трудоустройству), работодатель должен получить согласие Интеграционного Ведомства до выдачи уведомления об увольнении. Статус инвалида с тяжелой формой инвалидности может быть заявлен в иске о защите от увольнения. Увольнение, произведённое без согласия Интеграционного Ведомства, является недействительным. Однако данная особая защита от увольнения применяется только в том случае, если трудовые отношения на момент увольнения существовали уже более шести месяцев.

Если у вас остались вопросы, вы можете получить дополнительную информацию на сайте Федерального министерства труда и социальных вопросов [Bundesministerium für Arbeit und Soziales] на сайте: „www.bmas.de“, или позвонить на горячую линию по вопросам трудового права по телефону: 030 221911-004.

Примечание: Точность перевода с немецкого языка не гарантируется.

Информация актуальна на январь 2025 года. Возможны изменения в законодательстве и новые правила.