



HAMBOORG.CITY

Δωρεάν πλατφόρμα για αλλοδαπούς στη Γερμανία

- ✓ Βοηθός 24/7 στη δική σας γλώσσα
- ✓ Υπενθυμίσεις προθεσμιών
- ✓ Σαρωτής επίσημων εγγράφων
- ✓ Υπολογιστές παροχών

hamboorg.city — είναι και θα παραμείνει ΔΩΡΕΑΝ

Προστασία απασχόλησης στη Γερμανία — Δικαιώματα και υποχρεώσεις

Πότε ισχύει το νόμο προστασίας απασχόλησης, ποιοι λόγοι απόλυσης είναι επιτρεπτοί και πώς μπορείτε να προστατευθείτε από απόλυση.

Deutsche Begriffe: Kündigungsschutz | Kündigungsschutzgesetz | Sozialauswahl | Betriebsrat | Abmahnung | Sonderkündigungsschutz

Τι είναι η προστασία απασχόλησης;

Η **Kündigungsschutz** προστατεύει τους εργαζόμενους από **αυθαίρετη απόλυση** από τον εργοδότη. Ο σημαντικότερος νόμος για αυτό είναι το **Kündigungsschutzgesetz (KSchG)**. Διασφαλίζει ότι η απόλυση είναι επιτρεπτή μόνο για **συγκεκριμένους λόγους**.

Πότε ισχύει το Kündigungsschutzgesetz;

Το KSchG ισχύει όταν **και οι δύο** προϋποθέσεις πληρούνται:

1. Η επιχείρηση έχει **περισσότερους από 10 εργαζόμενους** (πλήρη απασχόληση· μερική απασχόληση υπολογίζεται αναλογικά)
2. Εργάζεστε **περισσότερο από 6 μήνες** (πέρα από την περίοδο δοκιμής)

Σημαντικό: Σε **μικρές επιχειρήσεις** (10 ή λιγότεροι υπάλληλοι), το KSchG **δεν ισχύει** — ο εργοδότης μπορεί να απολύσει πιο εύκολα (αλλά όχι διακριτικά!).

Ποιοι λόγοι απόλυσης είναι επιτρεπτοί;

Το KSchG επιτρέπει τρεις τύπους λόγων απόλυσης:

1. Απόλυση για λόγους που αφορούν την επιχείρηση

Ο εργοδότης πρέπει να **μειώσει θέσεις εργασίας** λόγω:

- **Μείωσης παραγγελιών** — λιγότερη δουλειά
- **Αναδιοργάνωσης** — το τμήμα κλείνει ή συγχωνεύεται
- **Κλεισίματος τοποθεσίας**
- **Εξωτερικής ανάθεσης** — εργασίες μεταφέρονται σε εξωτερικές εταιρείες

Κοινωνική επιλογή: Ο εργοδότης πρέπει να εξετάσει ποιοι εργαζόμενοι χρειάζονται περισσότερη προστασία:

Κριτήριο	Περισσότερη προστασία
Διάρκεια εργασίας στην επιχείρηση	Μεγαλύτερη διάρκεια = περισσότερη προστασία
Ηλικία	Μεγαλύτερη ηλικία = περισσότερη προστασία
Οικογενειακές υποχρεώσεις	Παιδιά, σύζυγος = περισσότερη προστασία
Αναπηρία	GdB \geq 50 = περισσότερη προστασία

2. Απόλυση για προσωπικούς λόγους

Ο εργαζόμενος **δεν μπορεί** να προσφέρει την **εργασία του** πλέον, π.χ.:

- **Μακροχρόνια ασθένεια** — αν δεν αναμένεται βελτίωση στο εγγύς μέλλον
- **Συχνές βραχείες ασθένειες** — αν οι απουσίες είναι συνεχώς υψηλές (περισσότερο από 6 εβδομάδες/έτος για 3+ χρόνια)
- **Απώλεια άδειας εργασίας** — για ξένους εργαζόμενους, αν άδεια παραμονής δεν ανανεώνεται
- **Απώλεια άδειας οδήγησης** — αν η θέση απαιτεί άδεια οδήγησης

Προσοχή: Η απόλυση λόγω ασθένειας είναι **πολύ δύσκολη** για τον εργοδότη. Πρέπει να διενεργήσει **σχέδιο επαγγελματικής αποκατάστασης (BEM)** πριν απολύσει.

3. Απόλυση για συμπεριφορά

Ο εργαζόμενος **παραβιάζει** τις υποχρεώσεις του συμβάσεως εργασίας, π.χ.:

- **Ανεξήγητη απουσία**
- **Άρνηση εργασίας**
- **Κλοπή** (ακόμη και μικρή!)
- **Προσβολή** προϊσταμένων ή συναδέλφων
- **Αλκοόλ/Ναρκωτικά** στο χώρο εργασίας

- Σεξουαλική παρενόχληση
- Κατάχρηση δεδομένων

Επίσημη προειδοποίηση: Κατά κανόνα, ο εργοδότης πρέπει να **προειδοποιήσει** πριν από απόλυση για συμπεριφορά — δηλαδή να καταγγείλει γραπτώς τη κακή συμπεριφορά και να προειδοποιήσει για συνέπειες. Μόνο κατά την **επανάληψη** μπορεί να απολύσει.

Εξαιρέση: Σε **σοβαρές παραβάσεις** (π.χ. κλοπή, βία), είναι δυνατή η **άμεση απόλυση** χωρίς προηγούμενη προειδοποίηση.

Ειδική προστασία απόλυσης (Sonderkündigungsschutz)

Ορισμένες ομάδες ατόμων έχουν **ειδική προστασία**:

Ομάδα ατόμων	Προστασία
Έγκυες γυναίκες	Απόλυση απαγορευμένη (από κύηση έως 4 μήνες μετά τη γέννηση)
Άδεια γονικής περίθαλψης	Απόλυση απαγορευμένη (από γνωστοποίηση, έως 8 εβδομάδες πριν την αρχή)
Άτομα με αναπηρία (GdB ≥ 50)	Απαιτείται έγκριση του γραφείου ενσωμάτωσης
Μέλη του συμβουλίου εργαζομένων (Betriebsrat)	Απόλυση μόνο για σημαντικό λόγο + έγκριση του συμβουλίου
Υπεύθυνοι προστασίας δεδομένων	Απόλυση μόνο για σημαντικό λόγο
Προστασία μητρότητας	Απόλυση απαγορευμένη (περίοδος προστασίας + 4 μήνες μετά τη γέννηση)
Εκπαιδευόμενοι (μετά την περίοδο δοκιμής)	Απόλυση μόνο για σημαντικό λόγο
Στρατιωτικοί	Απόλυση απαγορευμένη

Προειδοποίηση (Abmahnung) — η κίτρινη κάρτα

Τι είναι η προειδοποίηση;

Η προειδοποίηση είναι μια **επίσημη προειδοποίηση** από τον εργοδότη. Πρέπει να περιέχει:

- 1. Συγκεκριμένη κακή συμπεριφορά** — τι, πότε, που (όχι: "Πάντα έρχεσαι αργά")
- 2. Αίτημα για βελτίωση** — τι πρέπει να αλλάξει ο εργαζόμενος
- 3. Προειδοποίηση συνεπειών** — "Σε περίπτωση επανάληψης, θα απολυθείς"

Τα δικαιώματά σας

- Μπορείτε να γράψετε μια **αντίδραση** (θα προστεθεί στο αρχείο προσωπικού)
- Μπορείτε να **αμφισβητήσετε** την προειδοποίηση (αν είναι άδικη)
- Μετά από **2-3 χρόνια** χωρίς περαιτέρω παραπτώματα, η προειδοποίηση πρέπει να αφαιρεθεί από το αρχείο

Περίοδος προειδοποίησης απόλυσης (Kündigungsfrist)

Νόμιμες περίοδοι προειδοποίησης (§ 622 BGB)

Διάρκεια απασχόλησης	Περίοδος προειδοποίησης (εργοδότης)
Περίοδος δοκιμής	2 εβδομάδες
Έως 2 χρόνια	4 εβδομάδες στις 15 ή τέλος μήνα
2 χρόνια	1 μήνα τέλος μήνα
5 χρόνια	2 μήνες τέλος μήνα
8 χρόνια	3 μήνες τέλος μήνα
10 χρόνια	4 μήνες τέλος μήνα
12 χρόνια	5 μήνες τέλος μήνα
15 χρόνια	6 μήνες τέλος μήνα
20 χρόνια	7 μήνες τέλος μήνα

Συλλογική σύμβαση ή σύμβαση εργασίας μπορεί να προβλέπει **μεγαλύτερες** περιόδους — αλλά ποτέ μικρότερες (εκτός κατά την περίοδο δοκιμής).

Άμεση απόλυση (§ 626 BGB)

Σε **σοβαρές περιπτώσεις**, η εργασιακή σχέση μπορεί να **λήξει αμέσως** (χωρίς περίοδο προειδοποίησης):

- **Σημαντικός λόγος** απαιτείται (π.χ. κλοπή, βία, σοβαρή προσβολή)
- Πρέπει να **γίνει εντός 2 εβδομάδων** μετά την ανακάλυψη του λόγου
- Ισχύει για **και τις δύο πλευρές** — ο εργαζόμενος μπορεί επίσης να απολύσει αμέσως (π.χ. σε περίπτωση παρενόχλησης, μη πληρωμής μισθού)

Τι να κάνετε σε περίπτωση απόλυσης;

Ενέργεια αμέσως!

- 1. Ελέγξτε την απόλυση** — Είναι γραπτή; Είναι σωστή η περίοδος προειδοποίησης; Ενημερώθηκε το συμβούλιο εργαζομένων;
- 2. Τηρήστε την προθεσμία 3 εβδομάδων** — Υποβάλετε αγωγή στο εργατικό δικαστήριο **εντός 3 εβδομάδων** από λήξης της απόλυσης!
- 3. Ενημερώστε την υπηρεσία απασχόλησης** — **Εντός 3 ημερών** μετά τη λήψη της απόλυσης, δηλώστε ότι αναζητάτε εργασία!
- 4. Επικοινωνήστε με δικηγόρο** — Δικηγόρο εργασιακού δικαίου, σωματείο ή σύμβουλο μετανάστευσης
- 5. Ζητήστε βεβαίωση εργασίας** — Δικαίωμά σας σε επαγγελματική βεβαίωση

Αγωγή στο εργατικό δικαστήριο

- **Κόστος:** Κάθε μέρος πληρώνει τον δικηγόρο της (χωρίς ανταπόδοση, ακόμη και αν κερδίσετε)
- **Υποστήριξη δικαστικών εξόδων:** Σε χαμηλό εισόδημα, το κράτος καλύπτει τα κόστη
- **Προσαρμοστική συνεδρίαση:** Σε περίπου 60% των περιπτώσεων, συμφωνία (συχνά με αποζημίωση)
- **Διάρκεια:** Πρώτη βαθμίδα περίπου 3-6 μήνες

Συμβούλιο εργαζομένων (Betriebsrat) — Η θωράκισή σας

Το **Betriebsrat** πρέπει να **ενημερωθεί** πριν από κάθε απόλυση (§ 102 BetrVG). Απόλυση χωρίς ενημέρωση του συμβουλίου είναι **άκυρη!**

Το Betriebsrat μπορεί:

- **Συμφωνήσει** — Η απόλυση διενεργείται
- **Εκφράσει ανησυχίες** — Η απόλυση μπορεί ακόμα να διενεργηθεί
- **Διαφωνήσει** — Ο εργαζόμενος έχει **δικαίωμα συνέχισης της εργασίας** έως την απόφαση του εργατικού δικαστηρίου

Συμβουλές για ξένους εργαζόμενους

- 1. Περίοδος 3 εβδομάδων** — η πιο σημαντική περίοδος! Υποβάλετε αγωγή, διαφορετικά η απόλυση θα ισχύει

- 2. Ελέγξτε άδεια παραμονής** — Η απόλυση μπορεί να επηρεάσει το καθεστώς παραμονής σας
- 3. Ενταχθείτε σε σωματείο** — Δωρεάν νομική προστασία στο εργασιακό δίκαιο
- 4. Φυλάξτε έγγραφα** — Σύμβαση εργασίας, προειδοποιήσεις, email, πρακτικά
- 5. Μην υπογράφετε βιαστικά** — Ποτέ μην υπογράφετε συμφωνία λήξης ή απόλυσης αμέσως