



hamboorg.city

## 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:

- Η επιχείρηση έχει **περισσότερους από 10 εργαζόμενους** (πλήρη απασχόληση· μερική απασχόληση υπολογίζεται αναλογικά)
- 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:

- 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
<b>Διάρκεια εργασίας στην επιχείρηση</b>	Μεγαλύτερη διάρκεια = περισσότερη προστασία
<b>Ηλικία</b>	Μεγαλύτερη ηλικία = περισσότερη προστασία
<b>Οικογενειακές υποχρεώσεις</b>	Παιδιά, σύζυγος = περισσότερη προστασία
<b>Αναπηρία</b>	GdB ≥ 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.

**Εξαίρεση:** 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
<b>Έγκυες γυναίκες</b>	Απόλυση απαγορευμένη (από κύηση έως 4 μήνες μετά τη γέννηση)
<b>Άδεια γονικής περίθαλψης</b>	Απόλυση απαγορευμένη (από γνωστοποίηση, έως 8 εβδομάδες πριν την αρχή)
<b>Άτομα με αναπηρία (GdB ≥ 50)</b>	Απαιτείται έγκριση του γραφείου ενσωμάτωσης
<b>Μέλη του συμβουλίου εργαζομένων (Betriebsrat)</b>	Απόλυση μόνο για σημαντικό λόγο + έγκριση του συμβουλίου
<b>Υπεύθυνοι προστασίας δεδομένων</b>	Απόλυση μόνο για σημαντικό λόγο
<b>Προστασία μητρότητας</b>	Απόλυση απαγορευμένη (περίοδος προστασίας + 4 μήνες μετά τη γέννηση)
<b>Εκπαιδευόμενοι</b> (μετά την περίοδο δοκιμής)	Απόλυση μόνο για σημαντικό λόγο
<b>Στρατιωτικοί</b>	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)
<b>Περίοδος δοκιμής</b>	2 εβδομάδες
<b>Έως 2 χρόνια</b>	4 εβδομάδες στις 15 ή τέλος μήνα
<b>2 χρόνια</b>	1 μήνα τέλος μήνα
<b>5 χρόνια</b>	2 μήνες τέλος μήνα
<b>8 χρόνια</b>	3 μήνες τέλος μήνα
<b>10 χρόνια</b>	4 μήνες τέλος μήνα
<b>12 χρόνια</b>	5 μήνες τέλος μήνα
<b>15 χρόνια</b>	6 μήνες τέλος μήνα
<b>20 χρόνια</b>	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 λήψης 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

---

Σύνταξη hamboorg.city · Κατάσταση: Απρίλιος 2026 · Προσεκτικά επεξεργασμένο, τακτικά ενημερωμένο. Το περιεχόμενο είναι ενημερωτικό και δεν αντικαθιστά νομική συμβουλή.