



hamboorg.city

Ochrona przed zwolnieniem w Niemczech — Prawa i obowiązki

Kiedy obowiązuje prawo ochrony przed zwolnieniem, jakie są dopuszczalne przyczyny zwolnienia i jak bronić się przed zwolnieniem.

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

Co to jest ochrona przed zwolnieniem?

Ochrona przed zwolnieniem chroni pracowników przed **arbitralnym zwolnieniem** przez pracodawcę. Najważniejszym prawem w tym zakresie jest **Kündigungsschutzgesetz (KSchG)**. Zapewnia, że zwolnienie jest dozwolone tylko z **określonych powodów**.

Kiedy obowiązuje Kündigungsschutzgesetz?

KSchG obowiązuje, gdy spełnione są **oba** warunki:

1. Zakład ma więcej niż 10 pracowników (pełny etat; część etatu liczona proporcjonalnie)

2. Jesteś zatrudniony dłużej niż 6 miesięcy (okres próbny zakończony)

Ważne: W **małych przedsiębiorstwach** (10 lub mniej pracowników) KSchG **nie obowiązuje** — pracodawca może łatwiej zwolnić (ale nie dyskryminacyjnie!).

Jakie przyczyny zwolnienia są dopuszczalne?

KSchG dopuszcza trzy rodzaje przyczyn zwolnienia:

1. Zwolnienie z przyczyn gospodarczych

Pracodawca musi **zmniejszyć stanowiska** z powodu:

- **Spadku zamówień** — mniej pracy dostępnej
- **Restrukturyzacji** — dział zostaje zamknięty lub połączony
- **Zamknięcia lokalizacji**
- **Outsourcingu** — zadania są przekazywane firmom zewnętrznym

Wybór społeczny: Pracodawca musi sprawdzić, którzy pracownicy potrzebują najmniej ochrony:

Kryterium	Większa ochrona
Staż pracy	Dłuższy staż = większa ochrona
Wiek	Starsi pracownicy = większa ochrona
Obowiązki alimentacyjne	Dzieci, małżonek = większa ochrona
Niepełnosprawność	GdB \geq 50 = większa ochrona

2. Zwolnienie z przyczyn osobistych

Pracownik **nie może** wykonywać swoje obowiązki zawodowe, np.:

- **Długotrwała choroba** — jeśli nie spodziewana jest poprawa w przewidywalnym czasie
- **Częste krótkie choroby** — jeśli nieobecności są trwale zbyt wysokie (więcej niż 6 tygodni/rok przez 3+ lata)
- **Utrata pozwolenia na pracę** — u cudzoziemców, jeśli tytuł pobytu nie będzie odnowiony
- **Utrata prawa jazdy** — jeśli stanowisko wymaga prawa jazdy

Uwaga: Zwolnienie z powodu choroby jest **bardzo trudne** dla pracodawcy. Musi przeprowadzić **zarządzanie integracją zawodową (BEM)**, zanim zwolni pracownika.

3. Zwolnienie z przyczyn dotyczących postępowania

Pracownik **narusza** swoje obowiązki wynikające z umowy o pracę, np.:

- **Nieusprawiedliwiona nieobecność**
- **Odmowa pracy**
- **Kradzież** (także drobne!)
- **Zniewaga** przełożonych lub kolegów
- **Alkohol/Narkotyki** w miejscu pracy
- **Molestowanie seksualne**

• Nadużycie danych

Ostrzeżenie: Z reguły pracodawca musi przed zwolnieniem z przyczyn dotyczących postępowania **udzielić ostrzeżenia** — czyli pisemnie uganąć niewłaściwe zachowanie i wskazać konsekwencje. Zwolnienie jest możliwe dopiero przy **powtórzeniu**.

Wyjątek: W przypadku **poważnych naruszeń** (np. kradzież, przemoc) możliwe jest **zwolnienie bez wypowiedzenia** bez wcześniejszego ostrzeżenia.

Specjalna ochrona przed zwolnieniem

Określone grupy pracowników cieszą się **szczególną ochroną**:

Grupa pracowników	Ochrona
Kobiety w ciąży	Zwolnienie zabronione (od ciąży do 4 miesięcy po porodzie)
Urlop rodzicielski	Zwolnienie zabronione (od zgłoszenia, maksymalnie 8 tygodni przed rozpoczęciem)
Niepełnosprawni (GdB ≥ 50)	Wymagana zgoda urzędu integracji
Członkowie rad pracowniczych	Zwolnienie tylko z ważnych przyczyn + zgoda rady pracowniczej
Inspektorzy ochrony danych	Zwolnienie tylko z ważnych przyczyn
Ochrona macierzyństwa	Zwolnienie zabronione (okres ochrony + 4 miesiące po porodzie)
Uczniowie (po okresie próbnym)	Zwolnienie tylko z ważnych przyczyn
Służba wojskowa	Zwolnienie zabronione

Ostrzeżenie — żółta kartka

Co to jest ostrzeżenie?

Ostrzeżenie to **formalne uprzedzenie** pracodawcy. Musi zawierać:

- 1. Konkretnie niewłaściwe zachowanie** — co, kiedy, gdzie (nie: „Zawsze się spóźniasz”)
- 2. Wezwanie do poprawy** — co pracownik powinien zmienić
- 3. Groźba konsekwencji** — "W przypadku powtórzenia grozi zwolnienie"

Twoje prawa

- Możesz napisać **stanowisko w obronie** (dołączone do akt osobowych)
- Możesz **zaskarżyć** ostrzeżenie (jeśli jest niesłuszne)
- Po **2-3 latach** bez dalszych incydentów ostrzeżenie powinno być usunięte z akt

Okres wypowiedzenia

Ustawowe okresy wypowiedzenia (§ 622 BGB)

Staż pracy	Okres wypowiedzenia (dla pracodawcy)
Okres próbny	2 tygodnie
Do 2 lat	4 tygodnie na 15. lub koniec miesiąca
2 lata	1 miesiąc na koniec miesiąca
5 lat	2 miesiące na koniec miesiąca
8 lat	3 miesiące na koniec miesiąca
10 lat	4 miesiące na koniec miesiąca
12 lat	5 miesięcy na koniec miesiąca
15 lat	6 miesięcy na koniec miesiąca
20 lat	7 miesięcy na koniec miesiąca

Umowa zbiorowa lub umowa o pracę mogą przewidywać **dłuższe** okresy — ale nigdy krótsze (chyba że w okresie próbnym).

Zwolnienie bez wypowiedzenia (§ 626 BGB)

W **poważnych przypadkach** stosunek pracy może być **natychmiast** rozwiązany (bez okresu):

- **Ważna przyczyna** wymagana (np. kradzież, przemoc, poważna zniewaga)
- Musi zostać dokonane **w ciągu 2 tygodni** od dowiedzenia się przyczyny
- Dotyczy **obu stron** — pracownik także może zwolnić bez wypowiedzenia (np. w przypadku mobbingu, niezapłacenia wynagrodzenia)

Co robić po otrzymaniu zwolnienia?

Działaj szybko!

- 1. Sprawdź zwolnienie** — Czy jest na piśmie? Czy okres jest prawidłowy? Czy rada pracownicza została wysłuchana?
- 2. Zapamiętaj 3-tygodniowy termin** — Wznówić sprawę w sądzie pracy **w ciągu 3 tygodni** od otrzymania!
- 3. Powiadom urząd pracy** — **W ciągu 3 dni** od otrzymania zwolnienia zgłoś się jako poszukujący pracy!
- 4. Skontaktuj się z adwokatem** — Adwokat prawa pracy, związek zawodowy lub doradca migracyjny
- 5. Zażądaj świadectwa pracy** — Twoje prawo do kwalifikowanego świadectwa

Pozew do sądu pracy

- **Koszty:** Każda strona opłaca swojego adwokata samodzielnie (brak zwrotu, także przy wygranej)
- **Pomoc prawna:** Przy niskich dochodach państwo pokrywa koszty
- **Postępowanie ugodowe:** W ok. 60% spraw ugoda (często z odprawą)
- **Czas trwania:** I instancja ok. 3-6 miesięcy

Rada pracownicza — Twoja ochrona

Rada pracownicza musi być wysłuchana przed każdym zwolnieniem (§ 102 BetrVG). Zwolnienie bez wysłuchania rady pracowniczej jest **nieważne!**

Rada pracownicza może:

- **Zgodzić się** — zwolnienie jest dokonane
- **Wyrazić zastrzeżenia** — zwolnienie może zostać dokonane pomimo zastrzeżeń
- **Sprzeciwić się** — pracownik ma **prawo do dalszego zatrudnienia** do orzeczenia sądu pracy

Porady dla cudzoziemców

- 1. 3-tygodniowy termin** — najważniejszy termin! Wznówić sprawę, inaczej zwolnienie jest ważne
- 2. Sprawdź tytuł pobytu** — zwolnienie może mieć wpływ na Twój status
- 3. Dołącz do związku zawodowego** — bezpłatna ochrona prawna w prawie pracy
- 4. Przechowuj dokumenty** — umowa o pracę, ostrzeżenia, e-maile, protokoły

5. Nie podpisuj pośpiesznie — nigdy nie podpisuj umowy rozwiązania lub zwolnienia od razu

Redakcja hamboorg.city · Stan: kwiecień 2026 · Starannie opracowane, regularnie aktualizowane. Treść ma charakter informacyjny i nie zastępuje porady prawnej.