



hamboorg.city

Protecția împotriva concedierii în Germania — Drepturi și obligații

Când se aplică legea de protecție a concedierilor, ce motive de concediere sunt permise și cum vă puteți apăra împotriva concedierilor.

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

Ce este protecția împotriva concedierilor?

Kündigungsschutz protejează angajații de la **concedieri arbitrare** de către angajator. Legea principală pentru aceasta este **Kündigungsschutzgesetz (KSchG)**. Aceasta asigură că o concediere este permisă doar din **motive anumite**.

Când se aplică Kündigungsschutzgesetz?

KSchG se aplică atunci când **ambele** condiții sunt îndeplinite:

1. Întreprinderea are **mai mult de 10 angajați** (posturi cu timp integral; munca cu timp parțial se numără proporțional)
2. Sunteți angajat **mai mult de 6 luni** (perioada de probă a trecut)

Important: În **micile întreprinderi** (10 sau mai puțini angajați), KSchG **nu se aplică** — angajatorul poate concedia mai ușor (dar nu în mod discriminatoriu!).

Ce motive de concediere sunt permise?

KSchG permite trei tipuri de motive de concediere:

1. Concediere din motive operaționale

Angajatorul trebuie să **reducă posturile** din cauza:

- **Scăderii comenzilor** — mai puțin de lucru disponibil

- **Restructurării** — închidere sau fuziune de departament
- **Închiderii locației**
- **Externalizării** — transferul sarcinilor către companii externe

Sozialauswahl: Angajatorul trebuie să stabilească care angajați au nevoie de mai puțină protecție:

Criteriu	Mai multă protecție
Vechime în serviciu	Vechime mai lungă = mai multă protecție
Vârstă	Angajați mai vârstnici = mai multă protecție
Obligații alimentare	Copii, soț/soție = mai multă protecție
Handicap sever	GdB \geq 50 = mai multă protecție

2. Concediere din motive personale

Angajatul **nu mai poate presta munca**, de exemplu:

- **Boală pe termen lung** — dacă nu se așteaptă o îmbunătățire în viitorul apropiat
- **Absențe frecvente de scurtă durată** — dacă absențele sunt constant ridicate (mai mult de 6 săptămâni/an pe 3+ ani)
- **Pierderea permisului de lucru** — pentru străini, dacă titlul de ședere nu este prelungit
- **Pierderea permisului de conducere** — dacă postul necesită un permis de conducere

Atenție: Concedierea din cauza bolii este **foarte dificilă** pentru angajator. El trebuie să efectueze o **programe de reintegrare în muncă (BEM)** înainte de concediere.

3. Concediere din motive comportamentale

Angajatul **încalcă** obligațiile contractuale, de exemplu:

- **Absența nejustificată**
- **Refuzul de a lucra**
- **Furt** (chiar și minor!)
- **Jignire** a superiorilor sau colegilor
- **Alcool/droguri** la locul de muncă
- **Hărțuire sexuală**
- **Abuzul de date**

Abmahnung: De obicei, angajatorul trebuie să **avertizeze** înainte de o concediere din motive comportamentale — adică să facă o avertizare scrisă privind comportamentul necorespunzător și consecințele acestuia. Doar la **repetare** se poate concedia.

Excepție: În cazul **încălcărilor grave** (de ex. furt, violență), este posibilă o **concediere imediată** fără avertizare prealabilă.

Sonderkündigungsschutz

Anumite grupuri de persoane se bucură de **protecție specială**:

Grup de persoane	Protecție
Femei gravide	Concedierea interzisă (de la sarcină până la 4 luni după naștere)
Cărări parentale	Concedierea interzisă (de la înregistrare, maxim 8 săptămâni înainte de start)
Persoane cu handicap sever (GdB ≥ 50)	Se necesită aprobarea biroului de integrare
Membri ai Betriebsrat	Concediere doar din motiv intemeiat + aprobarea Betriebsrat
Responsabili cu protecția datelor	Concediere doar din motiv intemeiat
Protecția maternității	Concedierea interzisă (perioada de protecție + 4 luni după naștere)
Practicanți (după perioada de probă)	Concediere doar din motiv intemeiat
Soldații	Concedierea interzisă

Abmahnung — cartonul galben

Ce este Abmahnung?

Abmahnung este o **avertizare formală** de la angajator. Trebuie să conțină:

- 1. Comportament greșit specific** — ce, când, unde (nu: "Vin mereu târziu")
- 2. Cerere de îmbunătățire** — ce trebuie să schimbe angajatul
- 3. Amenințare cu consecințe** — "În caz de repetare, va urma concedierea"

Drepturile dvs.

- Puteți scrie un **răspuns de contradicție** (va fi adăugat dosarului de personal)

- Puteți **contesta** avertizarea (dacă este nejustificată)
- După **2-3 ani** fără alte încălcări, avertizarea trebuie eliminată din dosar

Termen de concediere

Termene de concediere prevăzute de lege (§ 622 BGB)

Perioada de angajare	Termen de concediere (angajator)
Perioada de probă	2 săptămâni
Până la 2 ani	4 săptămâni la 15 sau sfârșitul lunii
2 ani	1 lună la sfârșitul lunii
5 ani	2 luni la sfârșitul lunii
8 ani	3 luni la sfârșitul lunii
10 ani	4 luni la sfârșitul lunii
12 ani	5 luni la sfârșitul lunii
15 ani	6 luni la sfârșitul lunii
20 ani	7 luni la sfârșitul lunii

Contractul colectiv sau contractul de muncă pot prevedea **termene mai lungi** — dar niciodată mai scurte (cu excepția perioadei de probă).

Concediere imediată (§ 626 BGB)

În **cazuri grave**, relația de muncă poate fi **reziliată imediat** (fără termen):

- **Motiv intemeiat** necesar (de ex. furt, violență, jignire gravă)
- Trebuie efectuat **în termen de 2 săptămâni** de la descoperirea motivului
- Se aplică **ambelor părți** — angajatul poate de asemenea rescinde imediat (de ex. în caz de mobbing, neîncasare de salariu)

Ce să faceți în caz de concediere?

Acționați imediat!

1. Verificați concedierea — Este în scris? Termenul este corect? A fost consultat Betriebsrat?

2. Respectați termenul de 3 săptămâni — Introduceți o plângere la tribunal de muncă **în termen de 3 săptămâni!**

3. Anunțați agenția de ocupare — **În termen de 3 zile** de la primirea concedierilor, vă înregistrați ca șomer!

4. Contactați un avocat — avocat de dreptul muncii, sindicat sau consiliere pentru migrație

5. Solicitați certificat de muncă — Dreptul dvs. la un certificat calificat

Proces la tribunalul de muncă

- **Costuri:** Fiecare parte plătește avocatul său (nicio rambursare, nici la câștig)
- **Asistență pentru costurile procesului:** La venit scăzut, statul acoperă costurile
- **Ședință de conciliere:** În aproximativ 60% din cazuri se ajunge la înțelegere (adesea cu compensație)
- **Durată:** Prima instanță aproximativ 3-6 luni

Betriebsrat — scutul dvs. de protecție

Betriebsrat trebuie **consultat** înainte de orice concediere (§ 102 BetrVG). O concediere fără consultarea Betriebsrat este **nulă!**

Betriebsrat poate:

- **Aproba** — concedierea se efectuează
- **Exprima rezerve** — concedierea poate fi efectuată oricum
- **Obiecta** — angajatul are **drept la continuarea muncii** până la sentința tribunalului de muncă

Sfaturi pentru străini

1. Termenul de 3 săptămâni — cel mai important! Introduceți o plângere, altfel concedierea este valabilă

2. Verificați titlul de ședere — Concedierea poate afecta statutul dvs.

3. Aderăți la sindicat — protecție juridică gratuită în dreptul muncii

4. Păstrați documentele — contract de muncă, avertizări, e-mailuri, protocoale

5. Nu semnați în grabă — niciodată nu semnați o reziliere sau concediere imediat

Redacția hamboorg.city · Situația: aprilie 2026 · Pregătit cu grijă, actualizat regulat.
Conținutul are caracter informativ și nu înlocuiește consultanța juridică.

hamboorg.city/knowledge/article/kuendigungsschutz/
hamboorg.city jest i zawsze będzie za darmo