



HAMBOORG.CITY

Бесплатная платформа для иностранцев в Германии

- ✓ Ассистент 24/7 на вашем языке
- ✓ Напоминания о сроках
- ✓ Сканер официальных документов
- ✓ Калькуляторы пособий

hamboorg.city — есть и будет БЕСПЛАТНО

Защита от увольнения в Германии — права и обязанности

Когда действует закон о защите от увольнения, какие причины увольнения допускаются и как защищать себя от увольнения.

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

Что такое защита от увольнения?

Kündigungsschutz защищает работников от **произвольного увольнения** работодателем. Основной закон для этого — **Kündigungsschutzgesetz (KSchG)**. Он гарантирует, что увольнение допускается только по **определённым причинам**.

Когда действует Kündigungsschutzgesetz?

KSchG применяется, если выполнены **оба** условия:

- 1.** На предприятии работает **более 10 сотрудников** (полная занятость; неполная занятость считается пропорционально)
- 2.** Вы работаете **более 6 месяцев** (испытательный период закончился)

Важно: В **малых предприятиях** (10 или менее сотрудников) KSchG **не действует** — работодатель может уволить легче (но не дискриминационно!).

Какие причины увольнения допускаются?

KSchG позволяет три вида причин увольнения:

1. Увольнение по производственным причинам

Работодатель должен **сокращать должности** из-за:

- **Снижения объёма заказов** — менее работы
- **Реструктуризации** — закрытие или объединение отдела
- **Закрытия производства**
- **Передача работ подрядчикам** — передача задач внешним компаниям

Sozialauswahl: Работодатель должен определить, какие работники нуждаются в меньшей защите:

Критерий	Больше защиты
Стаж работы	Большой стаж = больше защиты
Возраст	Старший возраст = больше защиты
Иждивенцы	Дети, супруг = больше защиты
Инвалидность	GdV \geq 50 = больше защиты

2. Увольнение по личным причинам

Работник **не может больше выполнять работу**, например:

- **Длительная болезнь** — если улучшение не ожидается в ближайшем будущем
- **Частые кратковременные болезни** — если пропуски постоянно высоки (более 6 недель/год за 3+ года)
- **Потеря разрешения на работу** — для иностранцев, если вид на жительство не продлён
- **Потеря водительских прав** — если должность требует водительских прав

Внимание: Увольнение из-за болезни **очень сложно** для работодателя. Он должен провести **программу реинтеграции на рабочем месте (ВЕМ)** перед увольнением.

3. Увольнение по дисциплинарным причинам

Работник **нарушает** свои трудовые обязательства, например:

- **Неявка без уважительной причины**
- **Отказ от работы**
- **Кража** (даже незначительная!)
- **Оскорбление** начальников или коллег
- **Алкоголь/наркотики** на рабочем месте

- **Сексуальное преследование**
- **Злоупотребление данными**

Abmahnung: Обычно работодатель должен **предупредить** перед дисциплинарным увольнением — письменно указать на неправильное поведение и его последствия. Только при **повторении** можно уволить.

Исключение: При **серьёзных нарушениях** (например, кража, насилие) возможно **немедленное увольнение** без предварительного предупреждения.

Sonderkündigungsschutz

Определённые группы лиц имеют **специальную защиту**:

Группа лиц	Защита
Беременные	Увольнение запрещено (с момента беременности до 4 месяцев после рождения)
Отпуск по уходу за ребёнком	Увольнение запрещено (с момента уведомления, максимум за 8 недель до начала)
Инвалиды (GdB \geq 50)	Требуется согласие интеграционного управления
Члены Betriebsrat	Увольнение только по уважительной причине + согласие Betriebsrat
Уполномоченные по защите данных	Увольнение только по уважительной причине
Материнская защита	Увольнение запрещено (период защиты + 4 месяца после рождения)
Учащиеся (после испытательного срока)	Увольнение только по уважительной причине
Призывники	Увольнение запрещено

Abmahnung — жёлтая карточка

Что такое Abmahnung?

Abmahnung — это **формальное предупреждение** от работодателя. Оно должно содержать:

- 1. Конкретное нарушение** — что, когда, где (не: "Вы всегда опаздываете")
- 2. Требование исправления** — что должен изменить работник
- 3. Угрозу последствий** — "При повторении будет увольнение"

Ваши права

- Вы можете написать **возражение** (добавится в личное дело)
- Вы можете **оспорить** предупреждение (если оно неправомерно)
- Через **2-3 года** без новых нарушений предупреждение должно быть удалено из дела

Срок увольнения

Установленные законом сроки увольнения (§ 622 BGB)

Период работы	Срок увольнения (работодатель)
Испытательный срок	2 недели
До 2 лет	4 недели на 15-е число или конец месяца
2 года	1 месяц на конец месяца
5 лет	2 месяца на конец месяца
8 лет	3 месяца на конец месяца
10 лет	4 месяца на конец месяца
12 лет	5 месяцев на конец месяца
15 лет	6 месяцев на конец месяца
20 лет	7 месяцев на конец месяца

Коллективный договор или трудовой договор могут предусматривать **более длинные** сроки — но никогда короче (кроме испытательного периода).

Немедленное увольнение (§ 626 BGB)

В **серьёзных случаях** трудовые отношения могут быть **прекращены немедленно** (без срока):

- Требуется **уважительная причина** (например, кража, насилие, серьёзное оскорбление)
- Должно быть произведено **в течение 2 недель** после выявления причины
- Применяется к **обеим сторонам** — работник также может уволиться немедленно (например, при травле, неуплате зарплаты)

Что делать при увольнении?

Действуйте срочно!

- 1. Проверьте увольнение** — письменное? Правильный срок? Был ли Betriebsrat проконсультирован?
- 2. Соблюдайте 3-недельный срок** — Подайте иск в суд по трудовым делам **в течение 3 недель!**
- 3. Сообщите в агентство занятости** — **В течение 3 дней** после получения увольнения зарегистрируйтесь безработным!
- 4. Свяжитесь с адвокатом** — адвокат по трудовому праву, профсоюз или консультация по миграции
- 5. Запросите трудовую книжку** — Ваше право на квалифицированную характеристику

Иск в суде по трудовым делам

- **Расходы:** Каждая сторона оплачивает своего адвоката (возмещение нет, даже при победе)
- **Помощь в оплате судебных расходов:** При низком доходе государство покрывает расходы
- **Примирительное заседание:** Примерно в 60% случаев соглашение (часто с компенсацией)
- **Продолжительность:** 1-я инстанция примерно 3-6 месяцев

Betriebsrat — ваш щит защиты

Betriebsrat должен быть **проконсультирован** перед любым увольнением (§ 102 BetrVG). Увольнение без консультации Betriebsrat **недействительно!**

Betriebsrat может:

- **Согласиться** — увольнение выполняется
- **Выразить возражение** — увольнение может быть выполнено всё равно
- **Возразить** — работник имеет **право на продолжение работы** до приговора суда по трудовым делам

Советы для иностранцев

- 1. 3-недельный срок** — самый важный! Подайте иск, иначе увольнение действительно
- 2. Проверьте вид на жительство** — Увольнение может повлиять на ваш статус
- 3. Вступите в профсоюз** — бесплатная правовая защита в трудовом праве
- 4. Храните документы** — трудовой договор, предупреждения, письма, протоколы
- 5. Не подписывайте поспешно** — никогда не подписывайте расторжение или увольнение сразу же