



# HAMBOORG.CITY

Безкоштовна платформа для іноземців у Німеччині

- ✓ Асистент 24/7 вашою мовою
- ✓ Нагадування про терміни
- ✓ Сканер офіційних документів
- ✓ Калькулятори допомоги

**hamboorg.city — є і буде БЕЗКОШТОВНО**

## Захист від звільнення в Німеччині — Права та обов'язки

Коли діє закон про захист від звільнення, які причини звільнення дозволені та як захищатися від звільнення.

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

### Що таке захист від звільнення?

**Захист від звільнення** захищає працівників від **свавільного звільнення** роботодавцем. Найважливішим законом для цього є **Kündigungsschutzgesetz (KSchG)**. Він забезпечує, що звільнення дозволяється тільки з **певних причин**.

Коли діє Kündigungsschutzgesetz?

KSchG діє, якщо виконані **обидві** умови:

1. Підприємство має **більше 10 працівників** (з розрахунку на повну ставку; неповний робочий час розраховується пропорційно)
2. Ви працюєте **більше 6 місяців** (випробувальний період закінчився)

**Важливо:** На **малих підприємствах** (10 або менше працівників) KSchG **не діє** — роботодавець може легше звільнити (але не дискримінаційно!).

### Які причини звільнення дозволені?

KSchG допускає три види причин звільнення:

1. Звільнення з господарських причин

Роботодавець повинен **скоротити посади** через:

- **Скорочення замовлень** — менше роботи
- **Реструктуризацію** — відділ закривається або об'єднується
- **Закриття місцеположення**
- **Аутсорсинг** — завдання передаються зовнішнім компаніям

**Соціальний відбір:** Роботодавець повинен перевірити, які працівники мають найменшу потребу в захисту:

Критерій	Більший захист
<b>Стаж роботи</b>	Довший стаж = більший захист
<b>Вік</b>	Старші працівники = більший захист
<b>Утримувачі</b>	Діти, подружжя = більший захист
<b>Важка інвалідність</b>	GdV $\geq$ 50 = більший захист

## 2. Звільнення з особистих причин

Працівник **не може** виконувати свої трудові обов'язки, наприклад:

- **Тривала хвороба** — якщо поліпшення не очікується в найближчому часі
- **Часті короткострокові хвороби** — якщо відсутність постійно занадто висока (більше 6 тижнів на рік протягом 3+ років)
- **Втрата дозволу на роботу** — для іноземців, якщо дозвіл на перебування не буде продовжено
- **Втрата водійського посвідчення** — якщо посада вимагає прав

**Примітка:** Звільнення через хворобу **дуже важко** для роботодавця. Він повинен провести **управління професійною реінтеграцією (ВЕМ)** перед звільненням.

## 3. Звільнення за винуватою поведінкою

Працівник **порушує** свої договірні обов'язки, наприклад:

- **Невиправдана відсутність**
- **Відмова працювати**
- **Крадіжка** (навіть дрібна!)
- **Образа** керівництва або колег
- **Алкоголь/наркотики** на робочому місці
- **Сексуальні домагання**

## • Зловживання даними

**Попередження:** Як правило, роботодавець повинен перед звільненням за поведінку **попередити** — тобто письмово розпорядитися про неправильну поведінку та вказати наслідки. Звільнення дозволяється лише при **повторенні**.

**Виключення:** За **серйозних порушень** (наприклад, крадіжка, насильство) можливо **звільнення без попередження** без попередньої попереджувальної записки.

## Спеціальний захист від звільнення

Певні групи працівників мають **спеціальний захист**:

Група працівників	Захист
<b>Вагітні жінки</b>	Звільнення заборонено (від вагітності до 4 місяців після пологів)
<b>Батьківська відпустка</b>	Звільнення заборонено (від повідомлення, максимум 8 тижнів до початку)
<b>Люди з важкою інвалідністю</b> (GdB $\geq$ 50)	Потрібна згода управління інтеграції
<b>Члени робітничої ради</b>	Звільнення тільки з важливої причини + згода ради
<b>Лікарі з захисту даних</b>	Звільнення тільки з важливої причини
<b>Охорона материнства</b>	Звільнення заборонено (період охорони + 4 місяці після пологів)
<b>Учні</b> (після випробування)	Звільнення тільки з важливої причини
<b>Військова служба</b>	Звільнення заборонено

## Попередження — жовта картка

Що таке попередження?

Попередження — це **формальне попередження** від роботодавця. Воно має містити:

- 1. Конкретна неправильна поведінка** — що, коли, де (не: "Ви завжди запізнюєтесь")
- 2. Вимога до покращення** — що має змінити працівник
- 3. Загроза наслідків** — "У разі повторення грозить звільнення"

## Ваші права

- Ви можете написати **відповідь на захист** (додана до особових справ)
- Ви можете **оскаржити** попередження (якщо воно необґрунтоване)
- Після **2-3 років** без інших інцидентів попередження має бути видалено з□□

## Період повідомлення

### Законні періоди повідомлення (§ 622 BGB)

Стаж роботи	Період повідомлення (роботодавець)
<b>Випробування</b>	2 тижні
<b>До 2 років</b>	4 тижні до 15-го або кінця місяця
<b>2 роки</b>	1 місяць до кінця місяця
<b>5 років</b>	2 місяці до кінця місяця
<b>8 років</b>	3 місяці до кінця місяця
<b>10 років</b>	4 місяці до кінця місяця
<b>12 років</b>	5 місяців до кінця місяця
<b>15 років</b>	6 місяців до кінця місяця
<b>20 років</b>	7 місяців до кінця місяця

**Колективна угода або трудовий договір** можуть передбачати **більш довгі** періоди — але ніколи коротші (крім випробувального періоду).

### Звільнення без повідомлення (§ 626 BGB)

У **серйозних випадках** трудові відносини можна **миттєво** припинити (без періоду):

- **Важлива причина** необхідна (наприклад, крадіжка, насильство, серйозна образа)
- Має бути зроблено **в межах 2 тижнів** від дізнання про причину
- Діє на **обидві сторони** — працівник також може звільнитися без повідомлення (наприклад, за мобінг, невиплату зарплати)

## Що робити при звільненні

Дійте негайно!

- 1. Перевірте звільнення** — Це письмово? Період правильний? Робітнича рада була проконсультована?
- 2. Пам'ятайте про 3-тижневий термін** — Подайте позов до трудового суду **в межах 3 тижнів** від отримання!
- 3. Повідомте біржу праці** — **Протягом 3 днів** після отримання звільнення зареєструйтесь як особа, яка шукає роботу!
- 4. Зв'яжіться з адвокатом** — адвокат з трудового права, профспілка або консультант з міграції
- 5. Запросіть трудовий сертифікат** — Ваше право на кваліфікований сертифікат

Позов до трудового суду

- **Витрати:** Кожна сторона оплачує своїх адвокатів (без повернення, навіть якщо ви виграєте)
- **Правова допомога:** При низькому доході держава покриває витрати
- **Посередницька нарада:** Близько 60% справ мирово (часто з вихідною допомогою)
- **Тривалість:** 1-та інстанція близько 3–6 місяців

## Робітнича рада — ваш щит

**Робітнича рада** повинна бути **проконсультована** перед кожним звільненням (§ 102 BetrVG). Звільнення без консультації ради **недійсне!**

Робітнича рада може:

- **Погодитися** — звільнення виконується
- **Висловити заперечення** — звільнення можна виконати незважаючи на заперечення
- **Заперечити** — працівник має **право на подальше працевлаштування** до рішення трудового суду

## Поради для іноземців

- 1. 3-тижневий термін** — найважливіший термін! Подайте позов, інакше звільнення дійсне

**2. Перевірте статус перебування** — звільнення може вплинути на ваш статус

**3. Приєднайтесь до профспілки** — безпечна правова охорона в трудовому праві

**4. Зберігайте документи** — трудовий договір, попередження, електронні листи, протоколи

**5. Не підписуйте поспіхом** — ніколи негайно не підписуйте угоду про припинення або звільнення