



hamboorg.city

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
Стаж роботи	Довший стаж = більший захист
Вік	Старші працівники = більший захист
Утримувачі	Діти, подружжя = більший захист
Важка інвалідність	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
Вагітні жінки	Звільнення заборонено (від вагітності до 4 місяців після пологів)
Батьківська відпустка	Звільнення заборонено (від повідомлення, максимум 8 тижнів до початку)
Люди з важкою інвалідністю (GdB \geq 50)	Потрібна згода управління інтеграції
Члени робітничої ради	Звільнення тільки з важливої причини + згода ради
Лікарі з захисту даних	Звільнення тільки з важливої причини
Охорона материнства	Звільнення заборонено (період охорони + 4 місяці після пологів)
Учні (після випробування)	Звільнення тільки з важливої причини
Військова служба	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)
Випробування	2 тижні
До 2 років	4 тижні до 15-го або кінця місяця
2 роки	1 місяць до кінця місяця
5 років	2 місяці до кінця місяця
8 років	3 місяці до кінця місяця
10 років	4 місяці до кінця місяця
12 років	5 місяців до кінця місяця
15 років	6 місяців до кінця місяця
20 років	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

Редакція hamboorg.city · Станом на: квітень 2026 · Ретельно підготовлено, регулярно оновлюється. Зміст має інформаційний характер і не замінює юридичну консультацію.