



# HAMBOORG.CITY

Nền tảng miễn phí cho người nước ngoài tại Đức

- ✓ Trợ lý 24/7 bằng ngôn ngữ của bạn
- ✓ Máy quét tài liệu chính thức
- ✓ Nhắc nhở về thời hạn
- ✓ Máy tính trợ cấp

**hamboorg.city — là và sẽ luôn MIỄN PHÍ**

## Bảo vệ việc làm tại Đức — Quyền và nghĩa vụ

Khi nào Kündigungsschutzgesetz có hiệu lực, những lý do sa thải nào được phép và cách bạn bảo vệ mình khỏi sa thải.

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

### Bảo vệ việc làm là gì?

**Kündigungsschutz** bảo vệ người lao động khỏi **sa thải tùy tiện** bởi người sử dụng lao động. Luật quan trọng nhất là **Kündigungsschutzgesetz (KSchG)**. Nó đảm bảo rằng sa thải chỉ được phép vì **những lý do cụ thể**.

Khi nào Kündigungsschutzgesetz có hiệu lực?

KSchG áp dụng khi **cả hai** điều kiện được đáp ứng:

1. Công ty có **hơn 10 nhân viên** (vị trí toàn thời gian; bán thời gian tính theo tỷ lệ)
2. Bạn đã được **làm việc lâu hơn 6 tháng** (vượt qua thời gian thử việc)

**Quan trọng:** Trong **công ty nhỏ** (10 hoặc ít hơn nhân viên), KSchG **không áp dụng** — người sử dụng lao động có thể sa thải dễ dàng hơn (nhưng không được phân biệt!).

### Những lý do sa thải nào được phép?

KSchG cho phép ba loại lý do sa thải:

1. Sa thải do lý do kinh doanh

Người sử dụng lao động phải **giảm số lượng vị trí** vì:

- **Giảm đơn đặt hàng** — ít công việc hơn

- **Tái cấu trúc** — bộ phận bị đóng cửa hoặc sáp nhập
- **Đóng cửa địa điểm**
- **Ngoài thầu** — công việc được giao cho các công ty bên ngoài

**Lựa chọn xã hội:** Người sử dụng lao động phải kiểm tra những nhân viên nào cần bảo vệ nhất:

| Tiêu chí                   | Bảo vệ nhiều hơn                          |
|----------------------------|---|
| <b>Thâm niên công ty</b>   | Thâm niên lâu hơn = bảo vệ nhiều hơn      |
| <b>Tuổi</b>                | Nhân viên lớn tuổi hơn = bảo vệ nhiều hơn |
| <b>Nghĩa vụ nuôi dưỡng</b> | Con cái, vợ/chồng = bảo vệ nhiều hơn      |
| <b>Khuyết tật</b>          | GdB $\geq$ 50 = bảo vệ nhiều hơn          |

## 2. Sa thải do lý do cá nhân

Nhân viên **không thể** thực hiện được **công việc của mình** nữa, ví dụ:

- **Bệnh dài hạn** — nếu không có khả năng phục hồi trong thời gian dự kiến
- **Bệnh nghỉ thường xuyên** — nếu số ngày nghỉ luôn cao (hơn 6 tuần/năm trong 3+ năm)
- **Mất phép làm việc** — với người nước ngoài, nếu giấy phép cư trú không được gia hạn
- **Mất bằng lái xe** — nếu công việc yêu cầu bằng lái

**Chú ý:** Sa thải vì bệnh **rất khó** cho người sử dụng lao động. Anh/chị phải tiến hành **quản lý tái hòa nhập tại công ty (BEM)** trước khi sa thải.

## 3. Sa thải do hành vi

Nhân viên **vi phạm** các nghĩa vụ hợp đồng lao động, ví dụ:

- **Vắng mặt không lý do**
- **Từ chối làm việc**
- **Trộm cắp** (thậm chí nhỏ!)
- **Xúc phạm** sếp hoặc đồng nghiệp
- **Rượu/Ma túy** tại nơi làm việc
- **Quỵrối tình dục**
- **Lạm dụng dữ liệu**

**Cảnh cáo:** Thông thường, người sử dụng lao động phải **cảnh cáo** trước khi sa thải vì hành vi — tức là nhắc nhở bằng văn bản về hành vi sai lầm và cảnh báo hậu quả. Chỉ khi

**tái phạm**, mới được sa thải.

**Ngoại lệ:** Với **vi phạm nghiêm trọng** (ví dụ: trộm cắp, bạo lực), **sa thải ngay lập tức** không cần cảnh cáo trước.

## Bảo vệ đặc biệt (Sonderkündigungsschutz)

Một số nhóm người được hưởng **bảo vệ đặc biệt**:

| Nhóm người   | Bảo vệ   |
|--|--|
| <b>Phụ nữ mang thai</b>                            | Cấm sa thải (từ khi mang thai đến 4 tháng sau sinh)          |
| <b>Thời gian nuôi dạy con</b>                      | Cấm sa thải (từ khi thông báo, tối đa 8 tuần trước bắt đầu)  |
| <b>Người khuyết tật (GdB ≥ 50)</b>                 | Cần sự chấp thuận của cơ quan hòa nhập                       |
| <b>Thành viên hội đồng công nhân (Betriebsrat)</b> | Sa thải chỉ vì lý do chính đáng + sự chấp thuận của hội đồng |
| <b>Cán bộ bảo vệ dữ liệu</b>                       | Sa thải chỉ vì lý do chính đáng                              |
| <b>Bảo vệ bà mẹ</b>                                | Cấm sa thải (thời gian bảo vệ + 4 tháng sau sinh)            |
| <b>Học viên</b> (sau thời gian thử việc)           | Sa thải chỉ vì lý do chính đáng                              |
| <b>Quân nhân</b>                                   | Cấm sa thải  |

## Cảnh cáo (Abmahnung) — thẻ vàng

Cảnh cáo là gì?

Cảnh cáo là một **cảnh báo chính thức** từ người sử dụng lao động. Nó phải bao gồm:

- Hành vi sai lầm cụ thể** — cái gì, khi nào, ở đâu (không phải: "Bạn luôn đến muộn")
- Yêu cầu cải thiện** — nhân viên phải thay đổi điều gì
- Cảnh báo hậu quả** — "Nếu tái phạm, sẽ bị sa thải"

Quyền của bạn

- Bạn có thể viết **bản phản bác** (sẽ được thêm vào hồ sơ nhân sự)
- Bạn có thể **tranh chấp** cảnh cáo (nếu nó không công bằng)
- Sau **2-3 năm** không có vi phạm khác, cảnh cáo nên bị xóa khỏi hồ sơ

## Thời hạn sa thải (Kündigungsfrist)

Thời hạn pháp định (§ 622 BGB)

| Thời gian làm việc        | Thời hạn sa thải (người sử dụng lao động) |
|---------------------------|---|
| <b>Thời gian thử việc</b> | 2 tuần                                    |
| <b>Đến 2 năm</b>          | 4 tuần vào ngày 15 hoặc cuối tháng        |
| <b>2 năm</b>              | 1 tháng cuối tháng                        |
| <b>5 năm</b>              | 2 tháng cuối tháng                        |
| <b>8 năm</b>              | 3 tháng cuối tháng                        |
| <b>10 năm</b>             | 4 tháng cuối tháng                        |
| <b>12 năm</b>             | 5 tháng cuối tháng                        |
| <b>15 năm</b>             | 6 tháng cuối tháng                        |
| <b>20 năm</b>             | 7 tháng cuối tháng                        |

**Hợp đồng lao động hoặc thỏa ước tập thể** có thể quy định **thời hạn dài hơn** — nhưng không bao giờ ngắn hơn (trừ thời gian thử việc).

Sa thải ngay lập tức (§ 626 BGB)

Trong **những trường hợp nghiêm trọng**, hợp đồng lao động có thể được **chấm dứt ngay lập tức** (không có thời hạn):

- **Lý do chính đáng** là bắt buộc (ví dụ: trộm cắp, bạo lực, xúc phạm thô bạo)
- Phải được **thực hiện trong vòng 2 tuần** sau khi phát hiện lý do
- Áp dụng cho **cả hai bên** — nhân viên cũng có thể sa thải ngay (ví dụ: trong trường hợp quỵrối, không trả lương)

## Phải làm gì khi bị sa thải?

Hành động ngay lập tức!

**1. Kiểm tra sa thải** — Nó có bằng văn bản không? Thời hạn có đúng không? Hội đồng công nhân có được thông báo không?

**2. Tuân thủ thời hạn 3 tuần** — Nộp đơn kiện lên tòa án lao động **trong vòng 3 tuần** sau khi nhận được sa thải!

**3. Thông báo cho cơ quan tuyển dụng — Trong vòng 3 ngày** sau khi nhận sa thải, đăng ký tìm việc!

**4. Liên hệ với luật sư** — Luật sư chuyên về lao động, công đoàn hoặc tư vấn di cư

**5. Yêu cầu bằng cấp** — Quyền của bạn là được cấp bằng cấp xứng đáng

Kiện tại tòa án lao động

- **Chi phí:** Mỗi bên trả chi phí luật sư của mình (không hoàn lại, ngay cả khi thắng)
- **Hỗ trợ chi phí:** Nếu thu nhập thấp, nhà nước chi trả chi phí
- **Phiên hòa giải:** Khoảng 60% trường hợp đạt thỏa thuận (thường có tiền bồi thường)
- **Thời gian:** Cấp độ 1 khoảng 3-6 tháng

## Hội đồng công nhân (Betriebsrat) — Khiên bảo vệ của bạn

**Betriebsrat** phải được **thông báo** trước mỗi lần sa thải (§ 102 BetrVG). Sa thải mà không thông báo cho hội đồng là **không có hiệu lực!**

Betriebsrat có thể:

- **Chấp thuận** — Sa thải được thực hiện
- **Bày tỏ mối lo ngại** — Sa thải vẫn có thể được thực hiện
- **Phản đối** — Nhân viên có **quyền tiếp tục làm việc** cho đến khi tòa án lao động phán quyết

## Mẹo cho người nước ngoài

- 1. Thời hạn 3 tuần** — thời hạn quan trọng nhất! Nộp đơn kiện, nếu không sa thải sẽ có hiệu lực
- 2. Kiểm tra giấy phép cư trú** — Sa thải có thể ảnh hưởng đến tình trạng cư trú của bạn
- 3. Gia nhập công đoàn** — Bảo vệ pháp lý miễn phí về lao động
- 4. Giữ lại tài liệu** — Hợp đồng lao động, cảnh cáo, email, biên bản
- 5. Không ký vội** — Không bao giờ ký hợp đồng chấm dứt hoặc sa thải ngay lập tức