



hamboorg.city

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:

- Công ty có **hơn 10 nhân viên** (vị trí toàn thời gian; bán thời gian tính theo tỷ lệ)
- 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
Thâm niên công ty	Thâm niên lâu hơn = bảo vệ nhiều hơn
Tuổi	Nhân viên lớn tuổi hơn = bảo vệ nhiều hơn
Nghĩa vụ nuôi dưỡng	Con cái, vợ/chồng = bảo vệ nhiều hơn
Khuyết tật	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
Phụ nữ mang thai	Cấm sa thải (từ khi mang thai đến 4 tháng sau sinh)
Thời gian nuôi dạy con	Cấm sa thải (từ khi thông báo, tối đa 8 tuần trước bắt đầu)
Người khuyết tật (GdB ≥ 50)	Cần sự chấp thuận của cơ quan hòa nhập
Thành viên hội đồng công nhân (Betriebsrat)	Sa thải chỉ vì lý do chính đáng + sự chấp thuận của hội đồng
Cán bộ bảo vệ dữ liệu	Sa thải chỉ vì lý do chính đáng
Bảo vệ bà mẹ	Cấm sa thải (thời gian bảo vệ + 4 tháng sau sinh)
Học viên (sau thời gian thử việc)	Sa thải chỉ vì lý do chính đáng
Quân nhân	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)
Thời gian thử việc	2 tuần
Đến 2 năm	4 tuần vào ngày 15 hoặc cuối tháng
2 năm	1 tháng cuối tháng
5 năm	2 tháng cuối tháng
8 năm	3 tháng cuối tháng
10 năm	4 tháng cuối tháng
12 năm	5 tháng cuối tháng
15 năm	6 tháng cuối tháng
20 năm	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

Ban biên tập hamboorg.city · Cập nhật: tháng 4/2026 · Được chuẩn bị kỹ lưỡng, cập nhật thường xuyên. Nội dung mang tính thông tin và không thay thế tư vấn pháp lý.