

Трудовое право Германии - Abfindung

Почти все наши клиенты, обращающиеся за адвокатской помощью в связи с увольнением ставят одним из первых вопросов о том, получают ли они от работодателя денежную компенсацию – Abfindung. Тема эта обросла слухами как ни одна другая, поэтому мы посчитали полезным рассказать о том, что же в действительности кроется за этим юридическим термином.

Существует много видов денежных компенсаций в связи с окончанием трудового отношения. Так, например, у многих читателей остались в памяти громкие скандалы в прессе о суммах, которые получили управляющие крупных немецких концернов, покидающие свои посты. Условие о выплате многомиллионных компенсаций было частью трудового договора с менеджерами и право на получение денег возникало в случае увольнения почти автоматически.

Совсем по-другому обстоит дело с работниками, трудовые договоры которых не содержат положений об Abfindung, и таких договоров подавляющее большинство. В этом случае выплата компенсации происходит в соответствии с положениями Закона о защите от увольнений (Kündigungsschutzgesetz - KSchG). Согласно § 9, 13, 14 KSchG суд прекращает трудовые отношения в случае незаконного увольнения по заявлению одной из сторон и обязывает работодателя к выплате Abfindung. Работник теряет таким образом своё рабочее место несмотря на незаконность увольнения, работодатель получает возможность «откупиться» от восстановления на работе.

Без суда - никуда

Выплата Abfindung согласно § 9 KSchG невозможна без судебного разбирательства, то есть после увольнения работник должен в течение 3 недель обратиться в суд по трудовым делам с иском о восстановлении на работе. На этом этапе путь к Abfindung прерывается чаще всего, потому что работник либо не знает о 3-недельном сроке, либо ошибается в подсчёте, думая, что срок не течёт, например во время отпускного отсутствия

В некоторых случаях работнику вместо увольнения предлагается заключение договора о прекращении трудовых отношений – Aufhebungsvertrag с выплатой или без выплаты компенсации за потерю рабочего места – Abfindung. Такое предложение лучше всего обсудить с адвокатом, чтобы понять насколько оно выгодно. Предложение договора без компенсации вряд ли принесёт с собой выгоду. Договор с компенсацией может оказаться интересным для работника при выполнении некоторых условий.

Ты – начальник, ты не прав

Для выплаты компенсации необходимо, чтобы увольнение было незаконным не только по мнению работника, но и по мнению суда. Приходит суд к выводу, что увольнение соответствует законодательным нормам, никакой компенсации быть не может.

Только просящим

Трудовые отношения прекращаются судом с обязательством выплаты Abfindung согласно § 9 KSchG только в том случае, если одна из спорящих сторон просит об этом. Просить может как работник, считающий, что продолжение занятости для него невыносимо, так и работодатель, разуверившийся в целесообразности совместной работы. На этом месте читателю нужно рассказать о судебском трюке, который случается почти в каждом трудовом деле. Дело в том, что судье ничто человеческое не чуждо, включая желание работать как можно меньше. Поэтому судья как правило уже во время предварительного слушания (Güteverhandlung) не ждёт, того, что стороны попросят, а сам предлагает работодателю «откупиться» от работника.

Ключевой вопрос – сколько ?

В соответствии со статьёй § 9 KSchG суд обязывает к выплате соразмерной компенсации, при этом он не связан заявлениями сторон и решает вопрос полностью по своему усмотрению. В качестве отправного пункта на практике используется формула, по которой половина месячного заработка (брутто) умножается на количество отработанных лет. Высчитанная таким образом сумма корректируется в сторону увеличения или уменьшения в зависимости от шансов сторон на выигрыш дела, стажа работы, возраста, семейного положения работника, экономического положения работодателя.

Подводный камень

Несмотря на все привлекательные стороны Abfindung может приготовить очень неприятный сюрприз своему получателю, если не соблюдены нормы социального страхования от безработицы, конкретно, § 143 a SGB III. В соответствии с этим параграфом работник не имеет право на получение пособия по безработице в течение определённого времени, если трудовые отношения прекращены судом до истечения установленных законом сроков увольнения. В качестве примера можно привести следующую ситуацию. Г. Мюллер, проработавший на фирме 2 года получил 30. марта увольнение, в соответствии с которым его работа на фирме заканчивается 30. апреля. Срок увольнения, предусмотренный § 622 BGB и составляющий в этом случае 1 месяц, соблюден. Г. Мюллер обращается в суд в связи с необоснованностью увольнения. Суд, рассмотрев аргументы сторон, приходит к выводу, что увольнение действительно необосновано и выносит решение о прекращении трудовых отношений к 15 апреля с обязательством работодателя выплатить Abfindung. Получается, что суд «уволит» работника на 2 недели раньше, чем это разрешает закон. Именно на этот 2-недельный срок работнику не будет выплачиваться Arbeitslosengeld.