

## **Немецкое трудовое право** Что необходимо знать об увольнении

Кто-то работает для того, чтобы жить, кто-то живёт для того чтобы работать, но всех объединяет одно – рабочее место не гарантировано пожизненно и в один прекрасный день каждый может быть уволен. Незнание собственных прав в такой ситуации чревато тяжёлыми последствиями. В рамках этой небольшой статьи автором сделана попытка осветить наиболее важные вопросы немецкого законодательства об увольнении.

Увольнение может произойти как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя. Меньше всего обставлено препонами увольнение по собственному желанию. Если в индивидуальном трудовом договоре не закреплено иное, то действуют следующие положения закона:

В течение испытательного срока (Probezeit) необходимо письменно известить работодателя об увольнении за две недели до прекращения трудовых отношений. Причины увольнения должны быть сообщены по требованию, которое в реальной жизни очень трудно себе представить. Если работник не хочет работать, то, как правило, его уволят без выяснения подробностей.

После истечения испытательного срока увольнение возможно за 4 недели до прекращения трудовых отношений к 15 числу или к концу месяца. Так, например, если вы решили уйти от ненавистного шефа 5 февраля и перед тем, как в тот же день вручить ему заявление об увольнении, пытаетесь правильно высчитать дату прекращения работы, то действуйте следующим образом. Сначала вы должны отсчитать 4 недели от 5 февраля – попадаете на 5 марта. Увольнение возможно только к 15 числу или к концу месяца – значит последним днём работы может быть только 15 марта. Не забудьте указать эту дату в заявлении !

Кто-то может возразить, кому интересны вопросы увольнения по собственному желанию, когда безработица достигла таких рекордных масштабов. Однако второстепенность этого вида увольнения обманлива. В моей практике был случай, когда человеку, работающему на хорошем месте, было сделано предложение перейти в конкурирующую фирму с более высокой зарплатой. Трудовой договор предусматривал увольнение только за 3 месяца, в то время как фирма-конкурент могла ждать не более 3 недель. Преждевременное самовольное оставление рабочего места могло повлечь за собой обязанность возместить возникший в связи с этим ущерб. В результате сложных переговоров компромисс всё-таки был достигнут. Этот пример наглядно показывает, что вопросы увольнения по собственному желанию могут приобретать большое значение в трудовых спорах.

Увольняясь по собственному желанию, нужно помнить об одном очень неприятном последствии – в течение определённого срока, который может достигать 12 недель, вам не будет выплачиваться пособие по безработице.

Увольнение по инициативе работодателя урегулировано законодателем гораздо сложнее. В большинстве случаев оно возможно только по перечисленным в законе причинам и только по окончании довольно длительных сроков. Особенности действуют в отношении беременных, инвалидов, возможность их увольнения очень сильно ограничена и обусловлена согласием надзорных органов.

Рассмотрим подробнее причины увольнений, закреплённых в немецком законодательстве. Закон о защите от увольнений (Kündigungsschutzgesetz) – основной документ, стоящий на страже интересов работника.

В соответствии с законом увольнение возможно во-первых, по причинам, лежащим в поведении работника. Классический пример – невыполнение или плохое выполнение трудовых обязанностей. Как правило работник должен быть предупреждён о недопустимости нарушения трудовых обязанностей и грозящем ему увольнении (Abmahnung). Мне доводилось слышать от клиентов самые различные мнения о количестве предупреждений, необходимых для увольнения. Ни одно из них не соответствовало действительности по одной простой причине – такого числа не существует. Всё зависит от конкретных обстоятельств. Одно предупреждение может быть достаточно, а может быть и нет. В конечном итоге решение об этом принимает суд.

Во-вторых, увольнение возможно по причинам, лежащим в личности работника. Такой причиной часто служит заболевание. В этом месте придётся разочаровать тех, кто думает, что увольнение болеющего незаконно. Это правило, закреплённое в трудовых кодексах социализма, не имеет ничего общего с капиталистической действительностью.

Для увольнения из-за болезни необходим негативный прогноз, который делается по следующей схеме. При частых кратковременных заболеваниях прогноз негативен, если и в дальнейшем нужно считаться с частыми заболеваниями. При одном длительном заболевании прогноз негативен, если выздоровление в ближайшем будущем не предвидится. Кроме негативного прогноза для увольнения необходимы негативные последствия заболевания для работодателя. К негативным последствиям могут относиться существенные нарушения производственного процесса и оплата больничного более 6 недель в году.

В-третьих, увольнение возможно по производственным причинам. Чаще всего такой причиной служит сокращение числа занятых. Для законности увольнения необходимо сокращение рабочего места и невозможность предоставления другой занятости. Кроме того работодатель должен провести выбор увольняемого среди нескольких кандидатур по принципу социальной справедливости. Соблюдение этого принципа подразумевает учёт таких факторов, как возраст, стаж работы, количество иждивенцев, состояние здоровья.

Независимо от причин увольнения очень важно вовремя обратиться в суд за защитой своих прав. Для подачи судебного иска закон предоставляет только 3 недели с момента

получения письменного извещения об увольнении. Продление срока возможно при наличии уважительных причин. Незнание закона к таковым не относится.

При подаче иска лучше всего воспользоваться помощью адвоката, специализирующегося на вопросах трудового права. Наше адвокатское бюро располагает обширным опытом работы в этой области и с готовностью придёт вам на помощь в сложной ситуации.