

## **Трудовое право Германии - когда вы собираетесь в отпуск?**

Сколько дней отпуска мне полагается по закону? Когда можно взять отпуск? Как он должен оплачиваться? Можно ли неиспользованный отпуск за прошлый год перенести на следующий? Руководствуясь многократными обращениями клиентов с просьбой осветить эти вопросы, предлагаем читателю краткий обзор на тему отпуска.

### **Сколько дней отпуска мне положено?**

Трудовое законодательство определяет отпуск (Urlaub) в зависимости от числа рабочих дней в неделю: 24 рабочих дня - для работающих с шестидневной рабочей неделей и соответственно 20 рабочих дней - для работающих с пятидневной рабочей неделей. Ежедневное рабочее время при этом не играет существенной роли. Работающий на „полставки“ с рабочим временем к примеру, 3,5 часа в день, имеет право на отпуск такой же продолжительности как и работающий с восьмичасовым рабочим днем. Однако продолжительность рабочего дня учитывается при расчете заработной платы на время отпуска.

Проработав на предприятии минимум 6 месяцев в календарном году работник приобретает право на полный годовой отпуск. В случае, если трудовые отношения с работодателем разрываются до истечения этого срока, работник имеет право на частичный отпуск из расчета 1/12 за отработанный месяц. Количество дней отпуска может быть увеличено по договоренности с работодателем или по соглашению с профсоюзами, сокращение же отпуска будет всегда недействительным.

Особенности в отношении длительности отпуска действуют для несовершеннолетних подростков, родителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, военнослужащих и работников, находящихся на больничном.

### **Могу ли я сам взять отпуск, когда мне это удобно?**

Принципиально действующее правило таково – дата предоставления отпуска определяется работодателем. Это позволяет работодателю эффективно организовать и координировать непрерывную работу своего предприятия. При распределении отпусков работодатель должен учитывать пожелания работника. Кроме того работодатель должен предоставлять отпуск по возможности полностью, обеспечивая таким образом продолжительность отдыха. В случаях, когда отпуск необходим по состоянию здоровья с целью медицинской профилактики или реабилитации работодатель обязан предоставить его в нужное время.

При разногласиях с работодателем по поводу времени отпуска или в случае, если работодатель полностью отказывается в отпуске, работник может обратиться в суд по трудовым

делам (Arbeitsgericht). Такие конфликты мы советуем разрешать только с поддержкой суда, при необходимости в срочном порядке. Ни в коем случае не стоит „брать инициативу в свои руки“ и самовольно без согласия работодателя начинать долгожданный отпуск. Это может привести к потере рабочего места.

### **Можно ли перенести неиспользованные дни отпуска на следующий год?**

Отпуск должен быть использован в текущем календарном году. Он может быть перенесён на следующий календарный год, если это требуется по уважительным производственным или личным причинам работника. В таком случае остаток отпуска должен быть использован до конца марта следующего года, иначе неиспользованный отпуск пропадает, даже если работник по уважительным причинам не смог его использовать. Работник должен известить работодателя о своем желании перенести остаток неиспользованного отпуска на следующий год еще в старом календарном году, иначе отпуск может пропасть. Если отпуск по истечении марта следующего года пропадает по вине работодателя, работник может потребовать возмещение возникшего ущерба в виде предоставления отпуска позднее.

### **Можно ли отказаться от отпуска и потребовать денежной компенсации?**

Такой вариант не соответствует смыслу, вложенному трудовым законодательством в понятие „отпуск“. Для предотвращения перенагрузок работающих отпуск, как правило, должен предоставляться в натуральном виде как оплачиваемые и свободные от работы дни. Компенсация неиспользованного отпуска при действующем трудовом договоре исключается. Только в случае прекращения трудового договора, когда работник фактически больше не может уйти в отпуск, он может требовать оплаты неиспользованных отпускных дней (Urlaubsabgeltung).

### **Болезнь во время отпуска**

В случае заболеваний во время отпуска дни болезни не засчитываются в счёт отпуска. За работником остается право взять оставшиеся неиспользованные дни отпуска позднее. Как и в рабочее время работнику необходимо своевременно проинформировать работодателя о своей нетрудоспособности и подтвердить заболевание соответствующим медицинским документом. Решения Федеральных трудовых судов подтверждают, что даже при длительном заболевании работника право на отпуск сохраняется в полном размере. Однако и в таких случаях отпуск должен быть использован в текущем календарном году или самое позднее - до конца марта следующего года, иначе право на отпуск утрачивается.

### **Как оплачивается отпуск?**

Оплата отпуска (Urlaubsvergütung) рассчитывается из среднего заработка работника в течение последних 13 недель (3 месяца) перед началом отпуска. Кроме оплаты отпуска большинство работодателей предоставляют своим работникам так называемые отпускные (Urlaubsgeld). Urlaubsgeld - это дополнительные добровольные доплаты работодателя, выражающие похвалу и благодарность работающему за выполненную работу, а также поощрение на будущее. По своей сути Urlaubsgeld родственны с так называемой 13-й зарплатой (Weihnachtsgeld). Поскольку речь идет о добровольных выплатах, то права требовать Urlaubsgeld в любом случае у работника нет. Право на Urlaubsgeld определяется индивидуальными соглашениями работодателя и работника в трудовом договоре, а также на уровне соглашений с профсоюзами.