

Защита при неправомерно уволнение по време на бременност и по време на отпуск за отглеждане на дете (на немски Elternzeit)

По време на бременност и по време на отпуск за отглеждане на деца (Elternzeit) не може да бъдете уволнен/а. Работещи, бременни жени не могат да бъдат уволнени до четвъртия месец след раждането.

Предпоставка за да важат тези разпоредби е работодателят да е уведомен за бременността или да бъде уведомен до две седмици след получаването на Вашата заповед за уволнение. Защитните механизми важат и след изтичане на тези две седмици, ако срокът не е спазен поради независещи от Вас причини и ако работодателят е уведомен веднага след научаването за бременността. Посъветвайте се с експерт за да може заповедта за уволнение действително да бъде отменена.

Забрана за уволнение важи: осем седмици преди началото на родителския отпуск, по време на родителския отпуск или при работа на половин работен ден по време на родителския отпуск. Ако получите заповед за уволнение въпреки забраната, трябва незабавно да подадете жалба в съда.

Важно:

Уведовете Вашия работодател в писмена форма, че сте бременна. Избягвайте устно уведомление без свидетели! Договори, които са срочни, изтичат автоматично дори и при бременност, без да се налага да се подава заповед за уволнение.

При промяна на договор (на немски Änderungskündigung), при заповед за уволнение по извънредни причини (на немски außerordentliche Kündigung) или при други особени форми на прекратяване на трудовото отношение се обърнете към Консултативния център за мобилни работници или към адвокат.

Проектът се финансира от Министерството на икономиката, транспорта, труда, технологиите и туризма на провинция Шлезвиг-Холщайн

7-2018



**Beratungsstelle
Arbeitnehmerfreizügigkeit
Schleswig-Holstein**
Консултативен център за свободното
движение на работници

Legienstraße 22, 24103 Kiel
Тел.: +49 (0)431 5195-170
gutearbeit@sh.arbeitundleben.de
www.sh.arbeitundleben.de



Работно време и защита при неправомерно уволнение

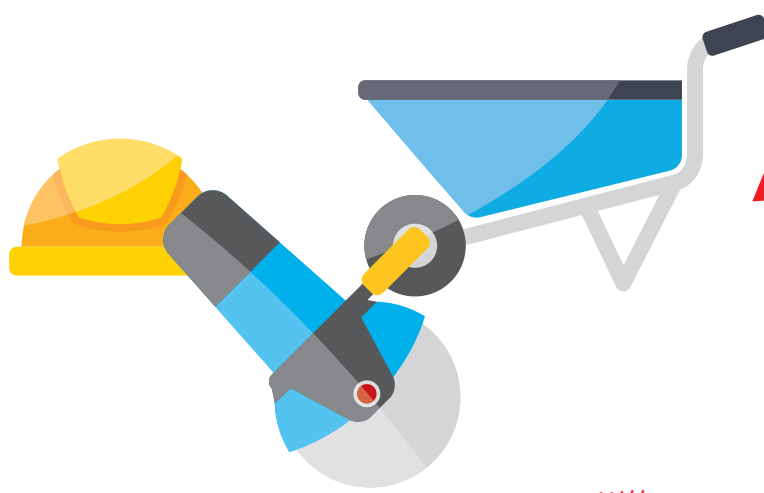




Работно време

Работното време по принцип е осем часа на ден. Удължаване на работното време до 10 часа е допустимо, ако допълнителните часове бъдат компенсирани със свободни часове в рамките на шест месеца. След края на работния ден трябва да имате на разположение единадесет часа за отпочиване. Средното седмично работно време в период от шест месеца не трябва да превишава 48 часа.

В неделя и по време на празнични дни важи забрана за работа. Изключения са допустими. Те са или регламентирани чрез закон, или такива биват допуснати след разрешение на Службата по условия и безопасност на труда. В някои браншове, например в сферата на здравеопазването (болници, старчески домове), гастрономията и хотелиерството, е разрешено да се работи в неделя и на празнични дни без за това да се изисква разрешение на Службата по условия и безопасност на труда. Въпреки това най-малко 15 недели в годината трябва да бъдат неработни дни. Ако работите в неделя, имате право да бъдете компенсирани със свободен ден в рамките на две седмици. Ако работите на празничен ден, имате право да бъдете компенсирани със свободен ден в рамките на осем седмици.



Почивки

Почивката е задължителна. След шестия час законът задължава да се направи такава. Почивките са предварително определени прекъсвания на работното време и трябва да се спазват. При работно време между шест и девет часа трябва да се направи почивка от минимум 30 минути. При работно време от над девет часа трябва да се направи почивка от минимум 45 минути.

При тежка физическа работа или при еднотипни натоварвания е предвидено допълнително време за отпочиване през работното време. То обаче не е задължително да представлява прекъсване на работното време като при почивките. Извършването на друга, лека физическа работа например е допустимо. За повече информация можете да се обърнете към Службата по условия и безопасност на труда или към Осигурителния институт в Германия по въпросите свързани с трудова злополука (на немски: Berufsgenossenschaft).

Специални законови разпоредби относно задължителна почивка важат за бъдещи и кърмещи майки, както и за професионални шофьори.

Защита срещу неправомерно уволнение

Заповед за уволнение трябва да бъде в писмена форма. Тя е едностранен акт и затова не е нужно ответната страна (работникът) да я подписва. Законовият срок за предизвестие при заповед за уволнение е две седмици по време на пробния период. Непосредствено след това той се увеличава на четири седмици към средата или края на следващия месец. При заетост от над две години при същия работодател срокът за предизвестие се увеличава. След изтичане на пробния период работодателят е длъжен да посочи причините за уволнението в заповедта.

Поради наличието на колективни трудови договори в някои браншове съществуват различни от законовите разпоредби правила. Така например в сферата на почистването е разрешено работник да бъде уволнен в първите две седмици от пробния период с предизвестие от един ден.

Важно:

Срещу заповед за уволнение можете да подадете съдебна жалба в рамките на три седмици след получаването. Заповед за уволнение не може да бъде издадена със задна дата. От голямо значение е да можете да докажете кога сте получили заповедта. Затова ако е била изпратена по пощата, пазете непременно пощенския плик или посочете свидетели, които могат да потвърдят кога сте получили заповедта.

В Германия работодателят може да Ви уволни и по време на отсъствие от работа (по болест или в отпуск).