

Питання про трудове право у Німеччині

До підписання трудового договору або початку трудової діяльності в цілому, перевірте, чи було в договорі дотримано базових вимог згідно з трудовим правом. Не підписуйте договір, котрий Ви не розумієте. У цьому тексті Ви знайдете коротку інформацію щодо деяких питань стосовно трудового права у Німеччині.

Що повинно міститися у трудовому договорі?

Основою трудових відносин є трудовий договір. Безстрокові трудові договори можуть укладатися також в усній формі. При цьому Ваш роботодавець зобов'язується, не пізніше, ніж через один місяць після початку трудових відносин викласти у письмовому вигляді основні умови договору, підписати цей документ та видати його Вам.

Як мінімум, наступні пункти повинні міститися у договорі:

1. Імена та адреси Сторін договору,
2. Дата та початок трудових відносин,
3. При обмежених строком трудових відносинах: прогнозована тривалість трудових відносин,
4. місце роботи або, якщо Ви працюватимете не тільки в одному конкретному місці, примітка про це,
5. коротка характеристика або описання діяльності,
6. склад та розмір заробітної плати, включаючи доплати, надбавки, премії та додаткові виплати, а також інші складові заробітної плати та строк сплати,
7. узгоджений робочий час,
8. тривалість щорічної відпустки,
9. строки розірвання трудових відносин,
10. посилання на тарифні договори, колективні договори або службові договори, що застосовуються до трудових відносин.

Дані з пунктів 6-9 можуть бути замінені на посилання на відповідні тарифні договори, колективні або службові договори, а також подібні положення, що поширюються на трудові відносини.

Чи є випробувальний термін?

Так, може бути домовленість щодо випробувального строку, але не обов'язково. Випробувальний термін від початку трудових відносин може тривати не більше 6 місяців. Протягом випробувального терміну законний строк на розірвання договору становить 2 тижні, якщо в договорі не вказано інше.

Чи може трудовий договір бути обмеженим?

Так. Строковість трудового договору допускається, якщо вона ґрунтується на об'єктивних причинах. Об'єктивною причиною є, наприклад, якщо виробнича необхідність у Ваших послугах є тимчасовою або ж Вас працевлаштовано як представника.

Строковість трудового договору без наявності об'єктивної причини обмежується двома роками; окрім вказаного дворічного строку, договір може бути продовженим максимум ще три рази.

У тарифному договорі може бути викладена кількість пролонгацій або максимальна тривалість строковості договору.

Для того, щоб строковість договору мала юридичну силу, це потрібно викласти у письмовому вигляді.

Як регулюється розмір заробітної платні/окладу?

Розмір заробітної платні відрегульована або у тарифних договорах, або ж обговорюється особисто з роботодавцями. В Німеччині передбачений обов'язковий рівень мінімальної заробітної платні, нижче якої Ваш роботодавець не має права опускатися. Наразі така ставка становить 10,82 євро/година роботи, а з 01.01.2026 року становитиме 13,90 євро. З 01.1.2027 року ставка має ще вирости і становитиме 14,60 євро. У певних сферах рівень мінімальної зарплатні є вищим. Читайте про це у нашій пам'ятці про оплату.

Що мені належить у випадку хвороби?

У випадку непрацездатності Ви отримуватимете до 6 тижнів заробітну плату у повному розмірі, якщо Ваші трудові відносини тривають щонайменше 4 тижні. Важливо: Ви повинні негайно повідомити Вашого роботодавця про непрацездатність та надати лікарняний.

Скільки годин складає робочий день?

У Німеччині максимальна кількість робочих годин в день встановлена законом: робочий день не повинен перевищувати 8 годин (тобто 48 годин на тиждень). Тривалість робочого дня може бути збільшена до 10 годин, але за умови, що протягом 6 місяців або 24 тижнів Ваш середній робочий день не перевищуватиме 8 годин.

У тарифних договорах часто прописано менший робочий час!

Понаднормові години повинні враховуватися та оплачуватися роботодавцем. Паралельно зі звичайною погодинною оплатою у деяких сферах та тарифних договорах передбачаються надбавки за понаднормові години.

Чи маю я право на перерви у роботі?

Якщо Ви працюєте від 6 до 9 годин, Вам надається 30-хвилинна перерва на день, якщо Ваш робочий час становить більше 9 годин, Ви маєте право на 45-хвилинну перерву на день. Перерви можна розділити по 15 хвилин. Перерви не рахуються як робочий час. Більше ніж 6 годин поспіль Ви не можете працювати без перерв.

Яке право на відпустку я маю?

Право на законну відпустку передбачає не менше 24 робочих днів при 6-денному робочому тижні та 20 робочих днів при 5-денному робочому тижні на рік. У тарифних договорах кількість днів, як правило, значно вища. Право на відпустку вперше настає через шість місяців трудових відносин.

Ви подаєте заяву на відпустку до свого роботодавця, котрий цю заяву або погоджує, або відхиляє. Як правило, річна відпустка береться у поточному календарному році. У певних випадках можливий переніс відпустки на перші три місяці наступного року. Для переносу відпустки, як правило, необхідно подати відповідну заяву до роботодавця.

Чим врегульований захист від необґрунтованого звільнення?

На підприємствах, у котрих працюють більше ніж 10 працівників на постійній основі (без учнів-стажерів), на всіх працівників, котрі працюють довше ніж 6 місяців, поширюються положення про загальний захист від звільнення.

Згідно з положеннями про загальний захист від звільнення роботодавець може звільнити працівника і це буде соціально обґрунтованим, якщо причиною такого звільнення стає сам працівник (наприклад, брак професійної придатності), його/її поведінка (наприклад, відмова від виконання роботи, імітація непрацездатності). Якщо працівника звільнено через його поведінку, цьому має передувати попередження. Також особу може бути звільнено через нагальні службові обставини.

Важливо: Якщо роботодавець надає Вам договір про припинення трудових відносин, не підписуйте його. Спочатку проконсультуйтеся!

Для певних груп діє особливий захист від звільнення. Наприклад, для осіб з важкою формою інвалідності, працюючих жінок під час вагітності, а також жінок, що працюють у перші 4 місяці після пологів, виробничих рад, учнів-стажерів, тощо.

Які строки для розірвання договору?

Трудові відносини можуть бути розірвані Вами або роботодавцем з дотриманням строку у 4 тижні до 15-го числа або до кінця календарного місяця. В залежності від тривалості трудових відносин, строки для розірвання договору можуть бути довшими, наприклад, через 2 роки: 1 місяць, через 5 років: 2 місяці, через 10 років: 4 місяці, через 20 років: 7 місяців. Ці строки мають бути дотриманими до кінця відповідного календарного місяця. На підприємствах, де працюють менше ніж 20 співробітників, можуть бути узгоджені інші строки.

Під час випробувального періоду Ви можете звільнитися або Вас можуть звільнити з дотриманням строку у 2 тижні. У трудовому договорі або тарифному договорі можуть бути узгоджені довші строки.

Важливо: у випадку розірвання трудових відносин працівником строк на звільнення не може бути довшим, ніж при звільненні працівника роботодавцем.

В окремих випадках можливе позачергове, безстрокове звільнення. Причинами безстрокового розірвання трудових відносин Вами можуть бути, зокрема, припинення роботодавцем виплати зарплати або порушення положень про охорону праці. Причиною розірвання трудових відносин з боку роботодавця може бути, наприклад, імітація працівником непрацездатності. Цьому, як правило, має передувати попередження.

Що я можу вдіяти при звільненні?

Якщо Ви проти звільнення, то протягом 3 тижнів після надходження заяви на звільнення Ви повинні подати скаргу до німецького суду з трудових спорів. Витрати на адвоката за виробництва у судах з трудових спорів не відшкодовуються. Якщо Ви є членом профспілки, Ви маєте право на безкоштовну консультацію та правове представництво. Якогого скоріше зверніться до Вашої профспілки.

Хто представляє інтереси працівників?

Профспілки у Німеччині поділені на сфери та здійснюють діяльність та національному та регіональному рівнях. Під керівництвом Об'єднання німецьких профспілок (DGB) перебувають вісім профспілок. Вони представляють інтереси своїх членів та укладають тарифні договори з об'єднаннями роботодавців. Членство у профспілці є добровільним.

На підприємстві інтереси працівників представляють обрані виробнича рада або рада з питань персоналу.

Будучи членом профспілки, Ви сплачуєте близько 1% від Вашого доходу бруто та отримуєте право на юридичний захист з питань трудового та соціального права.

Виключення відповідальності: Ця пам'ятка містить загальну інформацію для ознайомлення. Ми не можемо поручитися за точність всіх даних, і Ви не зможете заявити жодних правових претензій. Стан інформації на: 1.7.2025 р. **Об'єднання німецьких профспілок Саксонії, Анна Бернсторф**