



Начало на стр. 12

одновременно изменить свое поведение в лучшую сторону.

НУЖНО ЛИ ЖЕНЩИНЕ СООБЩАТЬ О СВОЕЙ БЕРЕМЕННОСТИ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ И ЧТО ПРОИЗОЙДЕТ, ЕСЛИ НА ЭТОТ ВОПРОС ЖЕНЩИНА ОТВЕТИТ НЕПРАВДУ

Вопросы о беременности при приеме на работу, также как и во время ее исполнения, однозначно не допустимы. Но даже если работодатель задает их, то обман не приведет ни к каким негативным последствиям, тем более - к увольнению. Поскольку здесь речь идет уже о дискриминации, что прямо противоречит закону.

СПРАВЕДЛИВОСТЬ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ

Если увольнение считается допустимым с точки зрения закона, то тот факт, что оно будет означать для работника особую несправедливость в социальном плане, во внимание не принимается. В случае увольнения по причинам, связанным с деятельностью предприятия, работодатель должен учитывать особенности положения всех работников и уволить того из работников, для кого это будет представлять наименьшую несправедливость. Критерии выбора: возраст, семейное положение, количество иждивенцев в семье, инвалидность, срок трудовых отношений. Каждая из предпосылок взвешивается работодателем в отдельности и принимается решение. Если обделенный работник подает потом в суд на работодателя, то судья проверяет, не допустил ли работодатель грубых нарушений, взвешивая все эти основания.

В КАКОЙ СРОК ДОЛЖНО ПРОИСХОДИТЬ УВОЛЬНЕНИЕ

Если тарифным соглашением не предусмотрено иное, то сообщение о прекращении трудовых отношений как работодателем так и работником должно быть сделано за 4 недели (§ 622 Abs. 1 BGB). В течение испытательного срока предупреждение об увольнении должно происходить за 2 недели (§ 622 Abs. 3 BGB). Если человек долгое время со-

стоит в трудовых отношениях с фирмой, то срок предупреждения об увольнении его работодателем увеличивается:

- на 1 месяц к окончанию календарно-месяца после двухлетних трудовых отношений,
- на 2 месяца – после пятилетних трудовых отношений,
- на 4 месяца после 10-летних трудовых отношений,
- на 6 месяцев после 15 – летних трудовых отношений,
- на 7 месяцев после 20-летних трудовых отношений на одном и том же предприятии (§ 622 Abs. 2 BGB).

Работник же, должен предупреждать работодателя о своем желании уволиться увольнении за 4 недели даже при трудовых отношениях, длящихся более двух лет.

Однако увольнение может происходить и без соблюдения сроков, если на то есть исключительная причина (например, грубое нарушение одной из сторон условий трудового соглашения, совершение преступления и т.д.).

ИМЕЕТ ЛИ СИЛУ УСТНОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ ОБ УВОЛЬНЕНИИ

Любое увольнение должно быть оформлено в письменной форме (§ 623 BGB), это положение распространяется как на работников, так и на работодателей. Если, например, работодатель в порыве гнева заявил о том, что он увольняет работника, но не дал письменного решения, то данное заявление не имеет силы. Это же правило справедливо и в отношении устного заявления работника, такое заявление не дает права работодателю уволить работника.

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ СОВЕТ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ.

Если на предприятии есть производственный совет (Betriebsrat), то его мнение должно быть обязательно заслушано перед каждым увольнением (§ 102 Abs. 1 BetrVG). производственному совету обязательно должны быть сообщены причины увольнения. Если

Betriebsrat что-то имеет против увольнения без соблюдения сроков, то в течение трех дней он должен предоставить свое мнение в письменном виде (§ 102 Abs. 2 BetrVG).

При увольнении с соблюдением сроков Betriebsrat в течение недели имеет право подать протест (§ 102 Abs. 1 BetrVG), если считает, что увольнение происходит с нарушением законодательства. Если увольнение произошло без согласия Betriebsrat и работник подал жалобу против незаконного увольнения, то работодатель должен восстановить его на работе на тех же условиях (§ 102 Abs. 5 BetrVG).

Если работник считает, что его увольняют с нарушением социального принципа, то в течение одной недели после получения увольнения он может подать жалобу в Betriebsrat (§ 3 KSchG). Если производственный совет сочтет эту жалобу



обоснованной, то должен выступить в качестве посредника между работником и работодателем. Производственный совет может выразить свое мнение в письменном виде. Если работник подает жалобу в суд, то мнение профсоюза нужно приложить к этой жалобе. Если работодатель не является на заседание производственного совета по поводу увольнения или не предоставляет объяснения в установленный срок, то увольнение считается не действительным.

ОБЖАЛОВАНИЕ НЕЗАКОННОГО УВОЛЬНЕНИЯ

Работник имеет право в течение трех недель с момента поступления извещения об увольнении подать жалобу (Kündigungsschutzklage) в суд по трудовым спорам (§ 4 KSchG). Эту жалобу нужно обосновать фактами, которые доказывают, что увольнение произошло с нарушением закона или социального принципа.

Жалоба, поданная с нарушением срока, принимается судом, если работник докажет, что несмотря на все старания

не смог подать ее вовремя. Только по прошествии шести месяцев с момента истечения срока подачи жалобы, работник теряет свое право на обжалование увольнения.

ДОЛЖЕН ЛИ РАБОТНИК В СЛУЧАЕ УВОЛЬНЕНИЯ ПОЛУЧИТЬ ABFINDUNG

При увольнении по причинам, связанным с деятельностью предприятия (но не при увольнении по причинам, связанным с личностью работника или в результате грубого нарушения им условий договора) работник может получить так называемую отступную сумму или компенсацию по случаю увольнения – Abfindung. При условии однако, что он не обжалует в установленный срок увольнение в суде.

При этом, необходимо учесть, что правом требовать выплаты такой компенсации обладает далеко не каждый увольняемый работник. Можно даже сказать, что такие случаи, когда при потере трудового места есть возможность требовать выплату отступного, являются исключением. Такое право возникает:

- в случае наличия тарифного обязательства,
- в случаях, предусмотренных действующим договором между производственным советом (Betriebsrat) и работодателем,
- в случае заключения договора о прекращении трудового правоотношения по взаимному согласию работодателя и работника
- при прекращении трудовых отношений через Трудовой суд (Arbeitsgericht) по §§ 9, 10 Закона о запрете незаконного увольнения (Kündigungsschutzgesetz).

При получении компенсации необходимо учитывать, что с 01.01.2006 компенсация за увольнение не считается больше суммой необлагаемой налогом. Сумма отступного считается заработной платой, подлежащей налогообложению в полном объеме.

Юлия Овчинская
адвокат

Dr.Gorev-Engelmann und Kollegen
Тел. 069 – 29801580,
069 - 30853137

АДВОКАТ, ДА НЕ ТОТ!

неспециалист в определенной области права не сможет помочь в трудной ситуации

Недавно в нашей канцелярии произошел один довольно интересный случай. Этот случай, уже в который раз и очень наглядно показал, что неправильный выбор адвоката способен привести к очень серьезным негативным последствиям.

Речь шла о якобы имевшем место изнасиловании, в котором обвинялся один молодой человек. Этот молодой человек был русским, поэтому неудивительно, что он для своей защиты в суде первой инстанции пригласил женщину – адвоката, тоже русскую по происхождению. При выборе защитника, обвиняемый исходил из того, что она говорит и понимает по-русски, а потому с таким адвокатом ему будет намного проще объясняться и доказать в суде свою невиновность.

Каково же было удивление этого молодого человека, переросшее затем в негодование, когда до него дошел смысл приговора. За изнасилование, которого он не совершал, суд первой инстанции приговорил его к четырем годам и шести месяцам лишения свободы.

Разумеется, с приговором уже осужденный категорически не был согласен, поэтому перед ним встал вопрос о подаче кассационной жалобы. И одновременно



второй вопрос – кто от его имени эту жалобу подготовит и подаст, поскольку качеством защиты в суде наш молодой человек тоже не был удовлетворен. Можно даже сказать, совершенно не удовлетворен.

После непродолжительных поисков, герой этого рассказа обратился в нашу канцелярию с просьбой, чтобы в суде второй инстанции его от несправедливого обвинения защищал адвокат Ригер, специализирующийся на уголовном праве. Этот адвокат также в достаточной степени владеет русским языком. Но главное не это, главное, что он является отличным специалистом именно в отрасли уголовного права и

имеет многолетний успешный опыт в разрешении дел подобного рода.

В результате высокопрофессиональных действий, предпринятых господином Ригером, в суде второй инстанции наш молодой человек был полностью оправдан.

После вынесения оправдательного приговора, теперь уже бывший подсудимый понял, какую он совершил ошибку, выбирая адвоката толь по принципу языка. Разумеется, очень важно говорить со своим защитником на одном языке и понимать друг друга без переводчика, но не менее важно доверить защиту своих прав, а вместе с ними и защиту своей свободы настоящим профессионалам.

Rechtsanwalt
Stefan Rieger
Fachanwalt für Strafrecht
und Insolvenzrecht

Rechtsanwalt
Jurgen Komm
+49 (0) 6101-5585821 (deutsch)
+49 (0) 69 – 29801580 (русский)