



Am fost concediat. Ce să fac?



RO

GUTE ARBEIT FÜR
SACHSEN



BABS Beratungsstelle für
ausländische Beschäftigte
in Sachsen

www.babs.sachsen.de

Concedierea

La inițiativa uneia din părți (angajator sau angajat), raportul de muncă poate înceta înainte de a expira contractul de muncă, dacă sunt îndeplinite anumite condiții. Un contract de muncă poate înceta prin concediere sau demisie, dacă sunt respectate prevederile din codul muncii sau din contractele colective de muncă.

Modalități de concediere

Decizia de concediere se va comunica în scris (vezi art. 623 BGB – cod civil). Nu se admite comunicarea deciziei de concediere pe cale verbală, pe mail sau SMS! Decizia de concediere este valabilă numai dacă se trimite în scris, pe cale poștală sau pe fax (cu confirmare de primire). Decizia de concediere trebuie prevăzută cu o semnătură.

Data

Data la care s-a luat decizia de concediere este foarte importantă. Concedierea retroactivă, la o dată anterioară, nu e posibilă.

Protecția împotriva concedierii

Conform legii (în unitățile care au peste 10 salariați cu normă integrală), încetarea contractului de muncă al unui angajat cu vechime în muncă în unitatea sau întreprinderea respectivă de peste șase luni, va fi lipsită de efecte juridice dacă e nejustificată din punct de vedere social.

Legea prevede că decizia de concediere se consideră justificată social, dacă s-a dispus din motive care țin de persoana angajatului (nu corespunde profesional etc.), din motive care țin de conduita angajatului (refuză să muncească, simulează o boală) sau din motive operative urgente.

Anumite categorii de salariați beneficiază de protecție împotriva concedierii (salariați cu concediere posibilă numai cu aprobarea autorităților sau salariați excluși de la concediere cu termen de preaviz): persoanele cu dizabilități, persoanele gravide sau aflate în primele patru luni de la nașterea copilului, persoanele aflate în concediu paternal („Erziehungsurlaub”, „Elternkarenz” – concediu cu plată sau fără plată pentru creștere copii), membrii comitetelor de întreprindere, ucenicii, salariații aflați în concediu pentru îngrijirea persoanelor în vârstă („Pflegezeit”), deținătorii unor funcții politice.

În unitățile în care există un comitet de întreprindere („Betriebsrat”) sau un consiliu al angajaților („Personalrat”), aceste organisme vor trebui consultate înainte de a concedia un salariat. Demisia făcută de către angajat este eficientă fără a se menționa motivul acesteia! Demisia angajatului de către angajator, cu respectarea termenului de preaviz nu necesită un motiv pentru a fi valabil.

Termenul de preaviz prevăzut de lege („BGB” – cod civil)

Raportul de muncă poate înceta la inițiativa ambelor părți (angajator sau angajat), cu respectarea unui termen de preaviz de **patru săptămâni**, la data de cincisprezece sau sfârșitul lunii calendaristice (vezi art. 622 BGB).

Termenul de preaviz începe din data la care a fost **remisă** decizia de concediere sau cererea de demisie. Din acest motiv, decizia de concediere sau cererea de demisie se va trimite prin scrisoare recomandată, sau se va preda în prezența unor martori.

Partea care primește documentul nu este obligată să confirme acest lucru. Angajatul care își dă demisia nu trebuie să aștepte până când angajatorul îi semnează sau acceptă cererea. Termenul de preaviz începe în momentul remiterii documentului. Același lucru e valabil și pentru decizia de concediere luată de angajator. În cazul în care nu există niciun alt motiv împotriva încetării contractului de muncă, dacă s-a respectat și termenul de preaviz și angajatul nu a contestat în

termen de 3 săptămâni decizia de concediere, aceasta rămâne valabilă. Nerespectarea condițiilor de mai sus atrag nulitatea deciziei de concediere sau a cererii de demisie, iar salariatul trebuie să-și reia imediat munca.

Dacă în contractul de muncă este prevăzut un alt termen de preaviz, se va aplica principiul **clauzei celei mai favorabile**. Prin principiul clauzei cele mai favorabile se înțeleg următoarele: în cazul în care, pentru una și aceeași situație sunt valabile mai multe prevederi legale, se va aplica **prevederea cea mai favorabilă angajatului** respectiv.

Penalități contractuale în cazul concedierii/demisiei

În cazul în care angajatul își dă demisia fără a respecta termenul de preaviz, acesta poate fi **penalizat contractual**. Angajatorul poate însă sancționa contractual angajatul numai dacă acest lucru este prevăzut în contractul (individual sau colectiv) de muncă.

Termenul de preaviz în perioada de probă

În perioada de probă stabilită în contract (maxim 6 săptămâni), raportul de muncă poate înceta la inițiativa părților cu un termen de preaviz de **2 săptămâni** (vezi art. 622 BGB).

Termenul de preaviz prevăzut în contractul colectiv de muncă

În contractul colectiv de muncă („Tarifvertrag”) se pot stabili și alte reguli. Contractul colectiv de muncă reglementează conținutul, modul de încheiere și de încetare a raporturilor de muncă, precum și alte proceduri interne, resp. drepturile și obligațiile părților sale contractuale. Domeniul de valabilitate diferă de la un contract colectiv de muncă la altul. Astfel, există contracte colective de muncă locale („Firmentarifvertrag/Haustarifvertrag”), în care angajatorul însuși este

una din părțile contractuale și care sunt valabile numai pentru o anumită firmă. Există apoi contracte colective de muncă încheiate pentru o **comunitate tarifară**, între sindicate și federațiile patronale. Aceste contracte colective de muncă sunt valabile numai în firmele în care angajatorii sunt membri ai federației patronale care a negociat contractul colectiv respectiv. Mai există apoi și **contracte colective de muncă general valabile** pentru toți angajatorii și angajații dintr-un anumit sector economic. Obligatorietatea acestui contract colectiv de muncă este declarată de Ministerul Federal al Muncii și Protecției Sociale (vezi art. 5 TVG). Pe lângă acestea, mai există și contracte colective de muncă valabile doar în anumite landuri ale Germaniei. Pentru alte detalii privind contractele colective de muncă valabile în landul Saxonia vezi: <http://www.arbeit.sachsen.de/894.html>

În exemplele de mai jos se prezintă diferențele existente între termenul de preaviz prevăzut de lege și termenul de preaviz prevăzut în contractul colectiv de muncă. Pentru alte informații despre contractele colective de muncă luați legătura cu „Beratungsstelle für ausländische Beschäftigte in Sachsen” (Centrul de consultanță pentru salariații străini din landul Saxonia), sau cu sindicatul local.

Termenul de preaviz la firmele de curățenie clădiri

Contractul colectiv de muncă reglementează particularitățile activităților din sectorul firmelor de curățenie clădiri, fiind însă **general valabil**. Acest contract este deci valabil pentru toți salariații care au activități de curățenie clădiri.

Raportul de muncă al salariaților din firmele de curățenie clădiri poate fi reziliat cu un termen de preaviz de **2 săptămâni** (și după perioada de probă).

În primele două săptămâni de la angajare, concedierea/demisia se poate efectua cu un termen de preaviz de **1 zi lucrătoare**.

În perioada 1 noiembrie – 31 martie, din cauza condițiilor meteorologice, angajatorul poate concedia personalul cu un termen de preaviz de **1 zi lucrătoare**. Acest

lucru este posibil numai dacă salariaților nu li se poate da un alt loc de muncă în unitate. Decizia respectivă va trebui discutată cu comitetul de întreprindere, angajatul concediat având dreptul la reangajare.

Termenul de preaviz la agențiile de leasing de personal

Pentru agențiile de leasing de personal există două contracte colective de muncă: „iGZ-DGB-Tarifgemeinschaft” și „BAP/DGB-Tarifgemeinschaft”. În contractul individual de muncă este specificat unul din cele două contracte colective de muncă.

Termenul de preaviz prevăzut în contractul colectiv de muncă „iGZ-DGB-Tarifgemeinschaft”

Perioada de probă este de 6 luni. În primele 4 săptămâni din perioada de probă, raportul de muncă se poate înceta la inițiativa părților cu un termen de preaviz de 2 zile lucrătoare.

Începând din săptămâna nr. 5 și până la finalul lunii nr. 2, termenul de preaviz este de 1 săptămână, iar în lunile nr. 3-6 acesta este de 2 săptămâni.

Începând din luna nr. 6 a raportului de muncă se aplică pentru ambele părți termenul legal de preaviz, de 4 săptămâni începând din data de 15 sau de la finalul lunii calendaristice.

Termenul de preaviz prevăzut în contractul colectiv de muncă „BAP/DGB-Tarifgemeinschaft”

Perioada de probă este de 6 luni. În primele 3 luni din perioada de probă, termenul de preaviz este de 1 săptămână. În lunile 3-6 din perioada de probă se aplică termenul legal de preaviz, care este de 2 săptămâni.

După terminarea perioadei de probă, termenul de preaviz pentru încetarea raportului de muncă este de 4 săptămâni începând din data de 15 sau de la finalul lunii calendaristice.

Pentru persoanele nou angajate, termenul de preaviz prevăzut în contractul de muncă pentru primele 2 săptămâni de la angajare se poate reduce la 1 zi.

Termenul de preaviz la firmele de construcții

În primele 6 luni, raportul de muncă poate înceta la inițiativa ambelor părți cu respectarea unui termen de preaviz de **6 zile lucrătoare**.

După perioada de 6 luni, sau, în cazul ucenicilor, după preluarea acestora la absolvirea școlii profesionale, raportul de muncă poate fi reziliat de ambele părți cu un termen de preaviz de **12 zile lucrătoare**.

În perioada 1 decembrie - 31 martie raportul de muncă nu poate fi reziliat din cauza condițiilor meteorologice nefavorabile (sezon rece).

Concedierea/demisia în cazuri excepționale

Ambele părți contractuale pot rezilia raportul de muncă **din motive excepționale, fără preaviz**, în situația în care devine imposibilă continuarea raportului de muncă până la expirarea termenului de preaviz sau până când expiră durata contractului de muncă (vezi art. 626 BGB), de ex. în cazul în care salariatul refuză să muncească, a comis un furt etc.

Înainte de a-l concedia în mod excepțional, salariatului respectiv trebuie să i se trimită o **avertizare**. Decizia de concediere/demisie se poate lua în termen de **maxim 2 săptămâni**. Termenul începe să curgă în momentul în care partea îndreptățită să rezilieze contractul de muncă a luat cunoștință de motivele care stau la baza deciziei de concediere/demisie. La **cererea angajatului**, angajatorul este obligat să justifice decizia de concediere.

Acordul de desfacere a contractului de muncă („Aufhebungsvertrag“)

Acordul de desfacere sau de dizolvare a contractului de muncă este o înțelegere încheiată între angajat și angajator cu privire la încetarea raportului de muncă. Acest acord nu impune respectarea termenului legal de preaviz – în acordul de desfacere a contractului de muncă se specifică **data la care va înceta raportul de muncă respectiv**.

În comparație cu concedierea sau demisia, acordul de desfacere a contractului de muncă presupune consimțământul ambelor părți – angajatul și angajatorul. Acordul este valabil numai dacă a fost **semnat de ambele părți**. Acordul de desfacere a contractului de muncă se va încheia **în scris**.

Acest acord poate prezenta pentru angajat anumite avantaje, dar și dezavantaje. Acordul respectiv este soluție bună pentru salariatul care dorește să-și dea demisia, dacă acesta, din anumite motive, nu poate respecta termenul de preaviz, de ex. dacă vrea să înceapă o nouă activitate înainte de expirarea termenului respectiv.

Nu se recomandă angajaților să semneze un astfel de acord de desfacere a contractului de muncă, dacă nu au deocamdată un alt loc de muncă. Dacă angajatul a semnat un astfel de acord, agenția pentru ocuparea forței de muncă **nu-i acorda ajutorul de șomaj pe o perioadă de interdicție de 12 săptămâni**. Având în vedere că, pentru acordul de desfacere a contractului de muncă este necesar consimțământul angajatului, agenția pentru ocuparea forței de muncă va considera că angajatul și-a dat singur demisia. În perioada de interdicție angajatul nu va mai primi ajutor de șomaj, iar după aceea va primi cu 25% mai puțin. În perioada de interdicție, șomerul nu are dreptul la asigurarea de sănătate! În această perioadă, șomerul va trebui să-și plătească singur o asigurare privată de sănătate.

Încheierea și declararea de șomer

În temeiul articolului 38 alineatul (1) din SGB III, persoanele ale căror raporturi de muncă se încheie trebuie să notifice Agenția pentru ocuparea forței de muncă cu cel puțin trei luni înainte de încetarea acestora. Dacă perioada de preaviz este mai scurtă de 3 luni, angajatul trebuie să contacteze Agenția pentru ocuparea forței de muncă în termen de trei zile.

Concedierea și asigurarea de sănătate

În Germania, angajatorul are dreptul să concedieze și angajații aflați în **incapacitate de muncă** (concediu de boală). La concedierea în angajaților aflați în concediu de boală trebuie respectat termenul de preaviz prevăzut de lege și de contractul colectiv de muncă.

Conform art. 19 SGB V, salariatul are dreptul la prestații timp de încă **1 lună** după concediere, chiar dacă nu are nicio activitate.

Asiguratul aflat în incapacitate de muncă este obligat să declare acest lucru în termen de **7 zile** la casa de asigurări de sănătate și să prezinte acolo adeverința medicală.

Dacă-și respectă această obligație, asiguratul poate beneficia de prestațiile casei de asigurări de sănătate timp de **maxim 78 de săptămâni** de la concediere. Alocația de boală reprezintă 70% din ultimul salariu brut.

Dacă asiguratul nu-și respectă această obligație, va fi clasificat automat de casa de asigurări de sănătate ca fiind **asigurat privat**, trebuind să-și plătească singur contribuțiile la asigurarea de sănătate.

Contestarea concedierii

Dacă angajatul consideră că decizia de concediere este nejustificată din punct de vedere social, are dreptul să depună o contestație la comitetul de întreprindere local (dacă există). În cazul în care comitetul de întreprindere consideră că este întemeiată contestația depusă, va trebui să încerce să ajungă la o înțelegere cu angajatorul (vezi art. 3 KSchG).

Dacă angajatul dorește să reclame nejustificarea socială a deciziei de concediere, sau nulitatea acesteia din alte motive, va trebui ca, în termen de 3 săptămâni de la primirea deciziei de concediere, să introducă în scris o acțiune constatatoare în fața tribunalului muncii. Dacă angajatul depusese deja o contestație la comitetul de întreprindere, va trebui să atașeze răspunsul formal al acestuia la cererea de chemare în judecată (vezi art. 4 KSchG).

Alte situații care atrag nulitatea deciziei de concediere: forma incorectă de comunicare (verbal, pe mail), angajatul este membru al comitetului de întreprindere, angajata e gravidă, angajatul are dizabilități sau a fost concediat fără preaviz și fără să fi fost avertizat anterior etc.

Contestația din motive sociale a deciziei de concediere o poate depune singur orice angajat, la judecătoria locală (de primă instanță). Aici, asistentul juridic ajută în formularea unei cereri sau chiar în înaintarea unei plângeri (nu primiti însă consiliere juridică). Dacă nu se va putea soluționa cauza în primă instanță, angajatul va trebui să-și ia un avocat.

Datele de contact ale instanțelor respective se găsesc aici: <https://www.justiz.sachsen.de/content/argb.htm>

Salariații care sunt membri de sindicat de peste 3 luni au dreptul la consultanță juridică gratuită și avocat gratuit în fața tribunalului muncii.

Pentru alte informații despre sindicate: <http://sachsen.dgb.de/>

Ne puteți contacta la:

Biroul de consiliere din Dresda

Volkshaus Dresden –
Schützenplatz 14 (etajul 1.), 01067 Dresden

Limbi vorbite

Leona Bláhová

Tel.: +49 351 85092728

Email: leona.blahova@babs-online.eu

germană, cehă,
slovacă, engleză

Paulína Bukaiová

Tel.: +49 351 85092729

Email: paulina.bukaiova@babs-online.eu

germană, slovacă,
poloneză, cehă, engleză

Biroul de consiliere din Leipzig

Listhaus Leipzig – Rosa-Luxemburg-Str. 27
(parter), 04103 Leipzig

Paulina Sokolowska

Tel.: +49 341 68413085

Email: paulina.sokolowska@babs-online.eu

germană, poloneză,
engleză

Ünige Albert

Tel.: +49 341 68413086

Email: uenige.albert@babs-online.eu

germană, română,
maghiară, engleză

Biroul de Management Dresda și Leipzig

Melanie Claus

Tel.: +49 351 85092730

Email: melanie.claus@babs-online.eu

germană, engleză



Clauza de responsabilitate: Prezenta publicație cuprinde informații generale, cu caracter orientativ. Nu garantăm corectitudinea acestor informații. Din aceste informații nu rezultă niciun drept legal.

Centrul de consiliere pentru angajații străini în Saxonia (BABS) este o inițiativă a Ministerului Saxon pentru Afaceri Economice, Muncă și Transport și se va finanța cu venituri din impozite în baza bugetului aprobat de către reprezentanții din Landul Saxonia.

Editura:

BABS – Centrul de consiliere pentru angajații străini în Saxonia
Schützenplatz 14, 01067 Dresden

Tel. +49 351 8509 2730

info@babs-online.eu

www.babs.sachsen.de

Actualizat: Ianuarie 2019

Ediția: 2.000

Design: Metronom Agentur für Kommunikation und Design GmbH

Imprimare: Druckerei Mahnert GmbH