Адвокат Сергей КОПЫЛОВ
Юрист Эльвира БАТЫРГАРЕЕВА
www.femida.de

Работа не волк,
или Что важно знать, планируя отпуск

© BillionPhotos / Fotolia.com

Когда дни становятся длиннее, а солнце пригревает сильнее, все чаще приходит осознание того, что лето — пора отпусков и путешествий — уже не за горами.

Но для того, чтобы долгожданный и заслуженный отдых не был испорчен и не стал причиной конфликта, стоит позаботиться обо всех формальностях, установленных в немецком законодательстве, заранее.

Отдыхают все!

Без исключения все наемные работники имеют право на отдых. Но важно отметить, что такое право появляется лишь спустя шесть месяцев после начала трудовых отношений. В законе (Bundesurlaubsgesetz) четко указан минимум, а именно 24 рабочих дня в год, которые работодатель обязан предоставить своим сотрудникам для отдыха.

Стоит отметить, что количество отпускных дней может быть и больше (главное, чтобы не меньше), если это обговорено и установлено в трудовом или коллективном договоре. Но и у этой конкретной цифры есть свои нюансы: 24 дня могут отдыхать лишь те, кто работает шесть дней в неделю. Но так как большинство людей в Германии трудится с понедельника по пятницу, то есть пять дней в неделю, то минимальное количество отпускных дней сокращается соответственно с 24 до 20 дней в год.

По такой же формуле можно высчитать минимальный отпуск для тех, кто работает менее пяти дней в неделю. В общем, каждому работнику в год предоставляется четыре недели на восстановление своих сил.

Для несовершеннолетних и инвалидов действуют несколько иные правила. Им, в зависимости от ситуации, законом предусмотрено на 1-6 дней больше.

Отказ в отпуске

Итак, время и продолжительность отпуска определены, казалось бы, дело за малым — сообщить об этом начальству. И именно на этом этапе возникает больше всего трудностей, главная из которых — отказ работодателя. Причина отказа должна быть серьезной и обоснованной, как, например, особая ситуация на предприятии, когда в определенный промежуток времени появляется очень много работы и каждый сотрудник на вес золота, или когда несколько работников планируют свой отпуск в одно и то же время, и выполнить желание сразу всех не представляется возможным. Закон не предусматривает никаких приоритетов, в таких случаях последнее слово остается за работодателем.

А как же стоит поступить, если работодатель сразу дает «зеленый свет» и лишь после того, как гостиница забронирована и билеты на самолет куплены, ссылаясь на особую ситуацию на предприятии, отказывает в отпуске? Первая мысль, которая приходит в голову, это, несмотря на отказ, все равно уехать в отпуск и не приходить на работу. Но не стоит принимать скоропалительных решений. Такое поведение может привести к куда более тяжелым последствиям, чем может показаться на первый взгляд. После вашего отдыха начальник может выписать выговор или, того хуже, уволить своенравного сотрудника без предварительного предупреждения.

Является ли такой способ «наказания» обоснованным и законным, это уже другой вопрос. Если работодатель не идет навстречу сотруднику, один из способов урегулирования конфликта — обращение к адвокату. Сделать это рекомендуется как можно скорее, так как многие сроки в трудовых спорах очень невелики и реагировать на происходящее надо как можно оперативнее. К тому же, как правило, все адвокатские и судебные расходы покрывает адвокатская страховка.

Правило трех месяцев

Даже при тщательном планировании отпуска может случиться так, что все трудом и потом заработанные отпускные дни не получится использовать за один год. Или же работник осознанно планирует проработать несколько лет без перерыва, чтобы потом за один раз взять отпуск на полгода или даже на год. Такое накопление отпускных дней в немецком законодательстве не предусмотрено. Перенести отпуск на следующий год можно только при условии, что он будет использован в течение первых трех месяцев года, то есть до 31 марта. Тот, кто слишком поздно спохватился и не успел отдохнуть именно в этот период, теряет право на накопленные дни и компенсацию за них.

Другое дело, если работник еще в начале года предупредил начальство о том, что хочет взять свой неиспользованный отпуск, а работодатель, не дав конкретного ответа, просто тянет резину в течение нескольких месяцев. В этом случае также не стоит медлить, необходимо предпринять конкретные меры, а именно обратиться за квалифицированной юридической помощью, ведь чем раньше разрешится спор, тем больше шансов быстрее получить заслуженный отдых.

Если же дело дойдет до суда и суд признает, что работодатель необоснованно не предоставил отпуск, но право на него уже истекло, то работодателя, скорее всего, обяжут выплатить компенсацию.

Правило трех месяцев не действует, если работнику несколько раз было отказано в отпуске в ушедшем году из-за непредвиденных обстоятельств на предприятии или если работник вплоть до марта проболел. В такой ситуации можно договориться и перенести дату, до которой сотрудник сможет потратить свой неиспользованный отпуск, на более позднее время.

Дорогие читатели, отдыхайте, набирайтесь новых сил, и пусть никакие конфликты и споры не омрачат ваших ожиданий предстоящего отпуска.

Anzeige

Адвокатское Бюро Kopylov
Адвокат Сергей Копылов, юрист Сергей Коноплев

Все виды юридических услуг

- Трудовое право
- Семейное право
- Права иностранцев и ВНЖ
- Регистрация и сопровождение фирм
- и многое другое

*Zweigstelle

Aachen (Mitte)*
Steinkaulstr. 21
Tel.: 0241-565 20 357

Köln (Marienburg)
Marienburger Str. 22
Tel.: 0221-16 94 58 06

Baden-Baden (Lichtental)*
Beuerner Str. 9
Tel.: 07221-858 25 97 0

NEW! 40210 **Düsseldorf** (Mitte)
Immermannstr. 7
Tel.: 0211-417 419 57 0

www.femida.de
info@femida.de