

Возвращение из декретного отпуска

Возвращение из декретного отпуска может иногда вести к обострению ситуации на прежнем рабочем месте и, даже, к прекращению трудовых отношений. В этой и последующих статьях мы хотели бы подробнее остановиться на стандартных проблемах в этой области и показать пути их решения. А поскольку законодательство Германии чётко регламентирует возможность взять отпуск по уходу за ребёнком не только матери, но и отцу, то с данными проблемами могут столкнуться и мужчины.

Возвращение на предыдущее рабочее место

Во время декретного отпуска трудовые отношения между работодателем и наёмным работником не прекращаются, лишь основные обязанности сторон приостанавливаются, в частности, трудовая повинность работника и обязанность работодателя выплачивать заработную плату.

Если между сторонами подписавшими трудовой договор ничего специально не оговорено, то трудовые обязанности возобновляются в полном объеме, по окончании декретного отпуска, а именно в тот день, когда ребёнку исполняется 3 года.

Что же действует в том случае, если предыдущее рабочее место больше не существует вообще, или не существует в том объёме, как до отпуска по уходу за ребёнком? Или в том случае, если оно занято другим работником, например в связи с реорганизацией предприятия? Ответы на эти вопросы зависят от того, какие конкретно условия дающие право оставаться сотруднику на прежнем рабочем месте оговаривали (письменно или устно) работодатель и сотрудник в случае возвращения последнего, на предыдущее рабочее место после декретного отпуска. В некоторых случаях возможно наличие правовых норм, зафиксированных в трудовом договоре, которые защищают право сотрудника на продолжение трудовой деятельности в полном объеме и на прежнем рабочем месте. Однако следует отметить, что на деле существование таких норм маловероятно, во всяком случае, не является обычной практикой в Германии.

Итак, в том случае, если прежнее рабочее место больше не существует, тогда работодатель имеет право (*Direktionsrecht*) предложить работнику равноценную работу.

Например, обязанность работника описана как "менеджер". В этом случае ему может быть предложено другое рабочее место, и оно должно соответствовать уровню прежнего и оплачиваться по тому же тарифу.

Расторжение трудового договора по истечении декретного отпуска

В том случае, если прежнее рабочее место больше не существует, и работодатель не может предложить равноценную замену, то он в праве расторгнуть трудовой договор, мотивируя это изменениями на предприятии (*betriebsbedingte Kündigung*).

Но при увольнении он обязан учитывать социальные критерии (*Sozialauswahl*), и должен считаться с тем фактом, что срок для расторжения договора в виду использования декретного отпуска как правило продлевается, что влечёт за собой

дополнительные расходы, так как работодатель обязан платить заработную плату не получая при этом взамен ничего.

Следует отметить и тот факт, что зачастую и работнику не хочется возвращаться на прежнее рабочее место. Причинами этого могут быть изменения в рабочей среде, и в этом случае работнику не хватает мотивации для дальнейшей работы. Или ситуация в семье не позволяет вернуться на прежнее рабочее место, например, из-за невозможности координировать воспитание ребёнка и рабочую деятельность.

При расторжении трудового договора со стороны работника возникает в первую очередь вопрос, о сроках. В том случае, если трудовой договор регламентирует положение о том, что срок расторжения договора для работодателя действует одновременно и для работника, работник обязан предоставлять свои услуги как минимум до окончания этого срока.

В том случае, если работник все же не может выйти на работу, тогда он обязан уведомить об этом работодателя и, конечно, не имеет права на оплату в этот период.

Продолжение следует...