

Возвращение из декретного отпуска

(Продолжение)

В предыдущей статье мы остановились на том, что работник не имеет права просто игнорировать свои трудовые обязанности по истечении декретного отпуска. В том случае, если работник не может по разным причинам выйти на работу, он не имеет не только право на оплату от работодателя в этот период, но и не может оформить пособие по безработице, так как фактически не является безработным. В виду того, что пособие по уходу за ребёнком к тому времени уже не платится, работник лишается практически всех денежных выплат.

Как раз по этой причине работник имеет право, в отличие от работодателя, ещё пребывая в декретном отпуске, на расторжение трудового договора. При этом работник обязан соблюсти срок в три месяца. Этот срок действует даже в том случае, если любое другое соглашение (например, тарифное или согласно закону) предусматривает более длительный срок для расторжения договора.

В том случае, если выше приведенный срок был соблюден, тогда трудовой договор считается расторгнутым к концу декретного отпуска.

Но хотелось бы отметить тот факт, что при отсутствии важной причины для увольнения, работнику, при оформлении в последующем пособия по безработице, грозит трёхмесячный запрет на получение денег.

Сокращение рабочего времени (Teilzeit)

Часто бывает так, что, работник не может совмещать воспитание ребёнка и при этом работать на полную ставку. В таких случаях решением проблемы может оказаться работа на неполный рабочий день.

Во время декретного отпуска работник имеет право на неполную занятость. При этом согласно закону о декретном отпуске он может оформиться на неполную ставку на привилегированных основаниях.

В том случае, если работник уже во время декретного отпуска или до него работал не полный рабочий день, есть смысл в том, чтобы в таком режиме работать и после истечения декретного отпуска. Как правило, трудовые отношения по окончании декретного отпуска продолжают на тех же условиях, которые действовали до ухода в декрет.

Как же быть с теми, кто до ухода в декрет, работали полный рабочий день, а по истечению декретного отпуска, хотели бы выйти на не полный рабочий день, чтобы им легче было заниматься воспитанием ребёнка.

Такой переход с правовой точки зрения возможен. Однако, работодатель, может этому воспрепятствовать, если сочтёт, что работе на неполный рабочий день противостоят

причины, которые усложнят работу предприятия. Или, например, предприятие просто не предлагает таких мест.

Отдых после отпуска

И, наконец, возникает вопрос, что делать с отпуском (имеется в виду обычный трудовой отпуск), который не был использован до декрета?

Во время декретного отпуска работник не имеет права на обычный отпуск. Однако отпуск, который был им заработан ещё до начала декрета, должен быть ему предоставлен после истечения декретного отпуска. Это действует даже в том случае, если право на отпуск было приобретено еще до первого декретного отпуска, а впоследствии рождается ещё ребёнок, что влечёт за собой следующий декретный отпуск.

Igor Hochfeld

Rechtsanwalt

Член адвокатской коллегии Франкфурта на Майне

Тел.: +49 (0) 6172 -1010786