

ПРАВО НА ОТПУСК

при прекращении трудовых отношений

Многие при увольнении задаются вопросом, какой же отпуск им в действительности полагается. Согласно § 3 Федеративного закона об отпуске (BUrlG) каждый работник (Arbeitnehmer) имеет минимальное право на отпуск в размере 20 дней при 5-дневной рабочей неделе и 24 дня при 6-дневной рабочей неделе. При этом минимальное право на отпуск гарантировано законом.

Иными словами, любое другое трудовое соглашение, которое занижает вышеперечисленные рамки, является недействительным. Соответственно, соглашение, которое предвидит большее количество дней отпуска в году, не противоречит закону и зачастую является правилом.

В случае прекращения трудовых отношений в текущем календарном году, следует разграничивать между увольнением работника до 30.06.2012 включительно и к более позднему сроку.

При прекращении трудовых отношений до 30 июня, т.е., в первой календарной части года, каждый работник имеет как правило право на 1/12 от годового отпуска за каждый полный месяц существования трудовых отношений (§ 5 Abs. 1 lit. c BUrlG).

Рассмотрим такой пример:

Трудовые отношения между работником и работодателем заканчиваются к 31.05.12. В этом случае работнику положено 13 дней отпуска, если, например, трудовой договор предусматривает общее количество отпускных за 2012 год в размере 30 дней. Исходя из того, что трудовые отношения действовали только до 31.05, т.е., пять полных месяцев, мы получаем следующий расчет:

$5 \text{ месяцев} / 12 \text{ месяцев} \times 30 \text{ отпускных дней} = 12,5 \text{ отпускных дней.}$

В нашем случае мы должны иметь в виду, что полдня считают, как целый день отпуска, так что у нас выходит 13 отпускных дней.

В случае разрыва трудовых отношений после 30.06.12, например, к 31.07, ситуация выглядит следующим образом, если исходить из того, что трудовой договор был действителен с 01.01.12. Следует принять во внимание, что положение о частичном праве на отпуск в этом случае не имеет своей силы.

Более того, работник имеет право на полный минимальный отпуск, предусмотренный законодательством, а именно при 5-дневной рабочей неделе - 20 отпускных дней.

В каком объеме работник может взять отпуск, который превышает согласно трудовому договору законом регламентированный отпуск, зависит, прежде всего, от того, было ли в трудовом договоре заключено специальное соглашение (pro rata temporis-Regelung). Так называется оговорка, согласно которой, отпуск в году вступления в предприятие или в году ухода из предприятия может быть взят только частично. В том случае, если такая оговорка в трудовом договоре не имеет места, то работник имеет право на полный отпуск, который регламентирован договором труда. Было, например, между работником и работодателем заключено соглашение, согласно которому работник имеет право на 30 дней отпуска, тогда работник при условии, что он выбывает после 30.06.12, получает притязание на все 30 отпускных дней.

Однако, в том случае, если такая оговорка находит свое место в договоре, работник имеет право только на частичный отпуск, который превышает законом

регламентированный. Конкретно, это означает, что работник, выбывший из предприятия в течение года после 30.06.12, имеет право всегда на 20 отпускных дней при 5-дневной рабочей неделе.

Частичное начисление отпуска, которое предусмотрено трудовым договором, является только тогда релевантным, если работник выбывает к 30.09.12. Только в этом случае идет частичное зачисление отпуска свыше 20 дней.

Пример:

Если работник уволился/был уволен к 30.08.12, то ему положено всего лишь 20 дней отпуска (8 месяцев / 12 месяцев x 30 дней отпуска = 20), т.е., дополнительное начисление не идет.

В случае же выбывания к 30.09.12 идет дополнительное начисление в размере 3-х дней, в итоге работнику полагается 23 дня ($9 / 12 \times 30 = 22,5 = 23$ отпускных дня).

Igor Hochfeld,
адвокат, член адвокатской коллегии Франкфурта-на-Майне,
Тел.: 06172-101 07 86.