



Co dělat, když dostanete výpověď?



CS

GUTE ARBEIT FÜR
SACHSEN



BABS Beratungsstelle für
ausländische Beschäftigte
in Sachsen

www.babs.sachsen.de

Výpověď

Pracovní poměr mohou obě smluvní strany (zaměstnavatel nebo zaměstnanec) za určitých předpokladů ukončit před skončením platnosti pracovní smlouvy. Výpověď je právoplatná, pokud byly dodrženy podmínky vyplývající z pracovního práva nebo z kolektivních smluv.

Forma výpovědi

Výpověď musí být písemná (§ 623 občanského zákoníku SRN (BGB)). Ústní výpověď nebo výpověď zasláná e-mailem či prostřednictvím SMS není přípustná! Za písemnou výpověď se považuje vytištěný dokument zasláný poštou. Doručení je nezbytné, proto i při výpovědi podané zaměstnancem se doporučuje doručení poštou doporučeně. Výpověď musí být opatřena podpisem.

Datum

Datum podání výpovědi je velmi důležité. Výpověď nelze dát se zpětnou účinností.

Ochrana před výpovědí

Podle zákona o ochraně před výpovědí (KSchG) platí pro všechny zaměstnance, jejichž pracovní poměr u daného zaměstnavatele trvá nepřetržitě déle než šest měsíců, že výpověď, která není sociálně odůvodněná, není právně účinná. Výpověď daná zaměstnavatelem je ve smyslu všeobecné ochrany zaměstnanců před výpovědí sociálně odůvodněná pouze tehdy, jsou-li dány **důvody spočívající v osobě zaměstnance** (např. jeho nedostatečná způsobilost), **důvody spočívající v chování zaměstnance** (např. odmítnutí výkonu práce, předstírání dočasné pracovní neschopnosti) anebo **naléhavé provozní (organizační) důvody**.

Na určité skupiny zaměstnanců se vztahuje zvláštní ochrana před výpovědí (např. nutnost předchozího souhlasu jistých orgánů/úřadů s výpovědí nebo vyloučení řádné výpovědi): **osoby s těžkým zdravotním postižením**, **ženy během těhotenství**

a čtyři měsíce po porodu, rodiče v době čerpání rodičovské dovolené (rodičovská doba), členové rad zaměstnanců, učni v učebním poměru, zaměstnanci uvolnění z důvodu péče o členy domácnosti nebo blízké příbuzné či zaměstnanci uvolnění pro výkon volené (politické) veřejné funkce.

Pokud u zaměstnavatele působí podniková nebo personální rada zaměstnanců, musí s ní být každá výpověď projednána. Výpověď ze strany zaměstnance je i bez uvedení důvodu platná! Při řádné výpovědi ze strany zaměstnance není nutné uvádět důvod.

Výpovědní doby podle občanského zákoníku SRN (BGB)

Pracovní poměr může být rozvázán výpovědí oběma smluvními stranami (tj. zaměstnavatelem nebo zaměstnancem) s výpovědní dobou čtyř týdnů k 15. dni nebo ke konci kalendářního měsíce (§ 622 BGB).

Počátek běhu výpovědní doby se odvíjí od okamžiku doručení písemné výpovědi. Z toho důvodu je velmi důležité zaslat výpověď zaměstnavateli doporučeně s doložkou (doručenkou) nebo mu ji předat za přítomnosti svědků.

Druhá smluvní strana **nemusí výpověď potvrdit**. Když dá zaměstnanec výpověď, nemusí tedy čekat, než zaměstnavatel výpověď podepíše nebo ji akceptuje. Výpovědní doba běží od okamžiku doručení. Totéž platí pro výpověď danou zaměstnavatelem. Není-li výpověď neodůvodněná z jiných důvodů a byla-li dodržena výpovědní doba a zároveň nebyla podána žaloba na určení neplatnosti výpovědi, je výpověď platná a účinná. Pokud výpověď nesplňuje shora uvedené předpoklady, je neplatná a vy musíte neprodleně nastoupit zpět do práce.

Pokud byly v pracovní smlouvě sjednány jiné výpovědní doby, musí se příslušná ujednání řídit takzvanou **zásadou příznivějšího ustanovení**. Tato zásada znamená, že v případě, v němž lze aplikovat několik právních norem, se použije ta právní norma, která je pro dotčeného zaměstnance (nej)výhodnější.

Smluvní pokuta při výpovědi

V případě nedodržení výpovědní doby při výpovědi dané zaměstnancem mu hrozí **smluvní pokuta**. Zaměstnavatel však může od zaměstnance požadovat smluvní pokutu pouze tehdy, pokud to bylo sjednáno v pracovní (případně v kolektivní) smlouvě.

Výpovědní doby během zkušební doby

Během sjednané zkušební doby (nejdéle v délce šesti měsíců) je možné rozvázat pracovní poměr výpovědí s výpovědní dobou **dvou týdnů** (§ 622 Abs. 3 BGB).

Výpovědní doby podle kolektivních smluv

V kolektivní smlouvě je možné sjednat odlišnou úpravu. Kolektivní smlouva obsahuje právní normy, které upravují obsah, náležitosti uzavírání a ukončování pracovních poměrů a stanovují práva a povinnosti smluvních stran dané kolektivní smlouvou.

Kolektivní smlouvy mají různé oblasti působnosti. Existují jednak **podnikové kolektivní smlouvy**, v nichž je sám zaměstnavatel smluvní stranou kolektivní smlouvy a uzavřená smlouva platí jen pro daný podnik. Kromě toho existují také kolektivní smlouvy uzavřené **subjekty kolektivního vyjednávání na vyšší** (zpravidla odvětvové) úrovni, například mezi odborovými svazy a svazy zaměstnavatelů. Taková kolektivní smlouva platí pro daný pracovní poměr v případě, pokud je příslušný zaměstnavatel členem organizace zaměstnavatelů (např. svazu zaměstnavatelů), jež kolektivní smlouvu vyššího stupně uzavřela. Dále existují takzvané **rozšířené kolektivní smlouvy vyššího stupně**, které platí pro všechny zaměstnavatele i zaměstnance v daném odvětví. Rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně provádí vyhláškou Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí SRN (§ 5 zákona o kolektivních smlouvách – TVG). Mimoto existují také kolektivní smlouvy platné pouze v určitých spolkových zemích. Více informací o kolektivních smlouvách platných na území Saská najdete na adrese: <http://www.arbeit.sachsen.de/894.html>.

Následující příklady ukazují rozdíly mezi zákonnými výpovědními dobami a výpovědními dobami sjednanými v kolektivních smlouvách. Další informace na **téma kolektivních smluv** vám poskytne **Poradna pro zahraniční zaměstnance v Sasku (BABS)** nebo váš **odborový svaz**.

Výpovědní doby v odvětví úklidu budov

Kolektivní smlouva vyššího stupně upravuje specifika odvětví úklidu budov, přičemž se jedná o tzv. **rozšířenou** kolektivní smlouvu vyššího stupně. Znamená to, že platí pro všechny zaměstnance v odvětví úklidu budov.

V odvětví úklidu budov mohou zaměstnanec i zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí s výpovědní dobou **dvou týdnů** (i po skončení zkušební doby).

Během prvních dvou týdnů od nástupu zaměstnance do zaměstnání je možné dát výpověď s výpovědní dobou **jednoho pracovního dne**.

V období od 1. listopadu do 31. března má zaměstnavatel možnost dát zaměstnanci výpověď při dodržení výpovědní doby jednoho pracovního dne z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů, přičemž to je možné pouze tehdy, pokud zaměstnance nebylo možné převést na jinou práci u zaměstnavatele. V takovém případě musí být výpověď projednána s radou zaměstnanců a dotčený zaměstnanec má právo na opětovné zaměstnání u zaměstnavatele.

Výpovědní doby v odvětví agenturního zaměstnávání

V odvětví agenturního zaměstnávání (tj. agenturní práce) existují dvě kolektivní smlouvy vyššího stupně (KSVS) – KSVS uzavřená se **Zájmovým sdružením německých agentur práce (Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen – iGZ)**, a KSVS uzavřená s **Německým svazem zaměstnavatelů poskytujících personální služby (Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister – BAP)**.

Bližší informace o tom, která kolektivní smlouva se vztahuje na váš pracovní poměr, najdete ve své pracovní smlouvě.

Výpovědní doby podle kolektivní smlouvy vyššího stupně uzavřené mezi svazem zaměstnavatelů iGZ a seskupením odborových svazů DGB-Tarifgemeinschaft

Prvních šest měsíců se považuje za zkušební dobu. Během prvních čtyř týdnů zkušební doby je možné rozvázat pracovní poměr výpovědí s výpovědní dobou **dvou pracovních dnů**. Od pátého týdne do konce druhého měsíce zkušební doby činí výpovědní doba **jeden týden**, od třetího měsíce do konce šestého měsíce trvání pracovního poměru **dva týdny**. Od sedmého měsíce trvání pracovního poměru platí pro obě smluvní strany zákonná výpovědní doba, tj. **čtyři týdny** k 15. dni nebo ke konci kalendářního měsíce.

Výpovědní doby podle kolektivní smlouvy vyššího stupně uzavřené mezi svazem zaměstnavatelů BAP a seskupením odborových svazů DGB-Tarifgemeinschaft

Prvních šest měsíců se považuje za zkušební dobu. Během zkušební doby je možné rozvázat pracovní poměr výpovědí v prvních třech měsících s výpovědní dobou **jednoho týdne** a poté, tedy od konce třetího do konce šestého měsíce, platí zákonná výpovědní doba pro výpověď danou ve zkušební době, tj. v délce **dvou týdnů**. Po uplynutí zkušební doby je možné pracovní poměr vypovědět s výpovědní dobou **čtyř týdnů** k 15. dni nebo ke konci kalendářního měsíce. U nově zaměstnaných pracovníků je možné v pracovní smlouvě zkrátit výpovědní dobu během prvních dvou týdnů trvání pracovního poměru na **jeden den**.

Výpovědní doby v odvětví stavebnictví

Pracovní poměr mohou v době prvních šesti měsíců jeho trvání vypovědět obě smluvní strany s výpovědní dobou v délce **šesti pracovních dní**. Trvá-li pracovní poměr déle než šest měsíců nebo pokud byl zaměstnanec převzat do pracovního poměru v návaznosti na odborné vzdělání absolvované v učební poměru u zaměstnavatele, mohou ho obě smluvní strany vypovědět se lhůtou **dvanácti pracovních dní**. V době od 1. prosince do 31. března (období špatného počasí) nelze pracovní poměr rozvázat výpovědí z důvodu povětrnostních vlivů.

Mimořádná výpověď

Každá ze smluvních stran může pracovní poměr vypovědět **ze závažných důvodů bez dodržení výpovědní doby**, pokud jsou dány skutečnosti, pro něž by od strany dávající výpověď nebylo možno spravedlivě požadovat pokračování pracovního poměru až do uplynutí výpovědní doby nebo do sjednaného ukončení služebního poměru (§ 626 BGB), jako například odmítnutí výkonu práce zaměstnancem, krádež apod.

Mimořádné výpovědi musí zpravidla předcházet písemné **napomenutí** a může být dána pouze v prekluzivní **lhůtě dvou týdnů**. Lhůta počíná běžet okamžikem, v němž se strana oprávněná dát výpověď dověděla o skutečnostech rozhodných pro zrušení pracovního poměru. Strana dávající výpověď musí na žádost postiženého zaměstnance písemně uvést důvod výpovědi.

Smlouva/dohoda o rozvázání pracovního poměru

Smlouva, resp. dohoda o zrušení, resp. rozvázání pracovního poměru je smluvní dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o ukončení pracovního poměru. V případě uzavření takovéto dohody nemusí smluvní strany dodržet zákonné výpovědní lhůty. V dohodě o rozvázání pracovního poměru se **sjednává datum ukončení pracovního poměru**.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru si na rozdíl od výpovědi vyžaduje souhlas obou stran, tj. zaměstnance i zaměstnavatele. Dohoda je platná pouze tehdy, pokud byla **podepsána oběma stranami**. Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být uzavřena **písemně**.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru může mít pro zaměstnance určité výhody, ale také nevýhody. Dohoda o rozvázání pracovního poměru je pro zaměstnance dobrým nástrojem, pokud z jakéhokoli důvodu nemůže nebo nechce dodržet výpovědní dobu, například kdyby chtěl nastoupit do nového zaměstnání už před jejím uplynutím.

Pokud však zaměstnanec ještě nemá jinou práci, neměl by dohodu o rozvázání pracovního poměru podepisovat. Uzavře-li totiž zaměstnanec dohodu o rozvázání pracovního poměru, musí počítat s tím, že mu úřad práce (Agentur für Arbeit) na **12 týdnů zastaví vyplácení dávek**. Jelikož si dohoda o rozvázání pracovního poměru vyžaduje také souhlas zaměstnance, je úřadem práce vykládána stejně jako výpověď daná zaměstnancem. V době, v níž je vyplácení dávek zastaveno, neobdrží uchazeč o zaměstnání žádnou podporu v nezaměstnanosti, a poté se její výše sníží o 25 %. Kromě toho nebudete mít v době, ve které je vyplácení dávek zastaveno, nárok zdravotní pojištění hrazené úřadem práce! Zaměstnanec, resp. uchazeč o zaměstnání se v této době musí zdravotně pojistit sám jako samoplátce nebo v systému soukromého zdravotního pojištění.

Výpověď a nahlášení se jako nezaměstnaný na úřadu práce

Podle § 38 Abs.1 SGB III se musí osoby, jejichž pracovní poměr končí, nejpozději 3 měsíce před tímto ukončením nahlásit na úřadu práce = Agentur für Arbeit. V případě výpovědní lhůty kratší než 3 měsíce tak musí zaměstnanec učinit do 3 dnů od obdržení výpovědi.

Výpověď a zdravotní a nemocenské pojištění

V Německu může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď i během jeho **dočasné pracovní neschopnosti**. V případě výpovědi dané v době nemoci musí být dodrženy výpovědní doby stanované zákonem i příslušnou kolektivní smlouvou.

Podle § 19 sociálního zákoníku SRN, kniha V (SGB V) má pojištěnec nárok na dávky po dobu **jednoho měsíce** po výpovědi i v případě, když nevykonává žádnou výdělečnou činnost.

V případě dočasné pracovní neschopnosti jsou pojištěnci povinni informovat **do sedmi dní** svou zdravotní (a nemocenskou) pojišťovnu a zaslat ji lékařské potvrzení (neschopenku).

V případě splnění této povinnosti můžete čerpat nemocenské dávky **až po dobu 78 týdnů od výpovědi**. Výše nemocenského činí 70 % vašeho posledního hrubého výdělků.

V případě nesplnění uvedené povinnosti vás zdravotní a nemocenská pojišťovna zaeviduje automaticky jako **samoplátce**, tj. osobu zdravotně pojištěnou na základě dobrovolného pojištění, a pojistné na zdravotní a nemocenské pojištění si budete muset hradit sám/sama.

Žaloba na neplatnost výpovědi

Považuje-li zaměstnanec výpověď za sociálně neodůvodněnou, může proti ní podat **do jednoho týdne** od jejího doručení námitku **radě zaměstnanců** (pokud u zaměstnavatele existuje, resp. působí). Považuje-li rada zaměstnanců podanou námitku za odůvodněnou, musí se pokusit o dosažení dohody se zaměstnavatelem (§ 3 zákona o ochraně před výpovědí (KSchG)).

Chce-li zaměstnanec uplatnit, že se jedná o výpověď sociálně neodůvodněnou nebo z jiných důvodů právně neúčinnou, musí do **tří týdnů** od doručení písemné výpovědi podat k **pracovnímu soudu** určovací žalobu. Pokud už podal námitku radě zaměstnanců, měl by k žalobě přiložit také její stanovisko k výpovědi (§ 4 KSchG).

Jiné důvody neplatnosti výpovědi mohou být například nesprávná forma výpovědi (ústně nebo e-mailem) nebo skutečnost, že zaměstnanec je členem rady zaměstnanců, zaměstnankyně je těhotná, zaměstnanec je těžce zdravotně postižen nebo s ním byl zrušen pracovní poměr okamžitou výpovědí bez předchozího písemného napomenutí apod.

Žalobu na určení neplatnosti výpovědi může k příslušnému pracovnímu soudu (soud 1. instance) podat každý zaměstnanec sám. Zde soudní úředníci pomohou při podání žádosti či žaloby (v žádném případě však zde není k dispozici právní poradenství). Pokud však v konkrétním případě nebude rozhodnuto v první instanci, musí si zaměstnanec zajistit zastupování advokátem.

Kontakty na příslušné pracovní soudy najdete na adrese:

www.justiz.sachsen.de/content/argb.htm

Zaměstnanci, kteří jsou členy **odborů**, mají po tříměsíčním členství nárok na bezplatné právní poradenství a zastupování v řízení před pracovním soudem.

Bližší informace na téma odborových svazů najdete na adrese:

www.sachsen.dgb.de

Kontaktovat nás můžete:

Poradna Drážďany

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

Leona Bláhová

Tel.: +49 351 85092728

E-Mail: leona.blahova@babs-online.eu

Jazyky

němčina, čeština,
slovenština, angličtina

Paulína Bukaiová

Tel.: +49 351 85092729

E-Mail: paulina.bukaiova@babs-online.eu

němčina, polština,
slovenština, čeština,
angličtina

Poradna Lipsko

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

Paulina Sokolowska

Tel.: +49 341 68413085

E-Mail: paulina.sokolowska@babs-online.eu

němčina, polština,
angličtina

Ünige Albert

Tel.: +49 341 68413086

E-Mail: uenige.albert@babs-online.eu

němčina, rumunština,
maďarština, angličtina

Řízení chodu kanceláří v Drážďanech a Lipsku

Melanie Claus

Tel.: +49 351 85092730

E-Mail: melanie.claus@babs-online.eu

němčina, angličtina



Upozornění o vyloučení odpovědnosti: Tato publikace obsahuje všeobecné informace sloužící k orientaci. Není možné převzít odpovědnost za správnost všech obsažených údajů, ani z nich odvodit jakékoliv právní nároky.

Poradna pro zahraniční zaměstnance v Sasku (BABS) je iniciativou Saského státního ministerstva pro hospodářství, práci a dopravu a je financována z daňových prostředků na základě rozpočtu schváleného poslanci Saského zemského sněmu.

Vydavatel:

BABS – Beratungsstelle für ausländische Beschäftigte in Sachsen
Schützenplatz 14, 01067 Dresden
Tel. +49 351 8509 2730
info@babs-online.eu
www.babs.sachsen.de

Stav: Leden 2019

Vydání: 5.000

Úprava/Sazba:

Metronom Agentur für Kommunikation und Design GmbH
Tisk: Druckerei Mahnert GmbH