

Při ukončení pracovního práva v Německu

• Jak je upravena ochrana před výpovědí?

V podnicích s více než 10 zaměstnanci na plný úvazek (bez učňů v učebním poměru) platí pro všechny zaměstnance, jejichž pracovní poměr trvá déle než 6 měsíců, všeobecná ochrana před výpovědí. Při stanovení počtu zaměstnanců se plně počítají zaměstnanci pravidelně vykonávající práci v rozsahu nejméně 30 hodin týdně. Zaměstnanci pracující na částečný úvazek se zohlední koeficientem 0,5, pokud pravidelně pracují nanejvýš 20 hodin týdně, resp. koeficientem 0,75, pokud pravidelně pracují nanejvýš 30 hodin týdně.

Výpověď daná zaměstnavatelem je ve smyslu všeobecné ochrany před výpovědí sociálně odůvodněná pouze tehdy, když existují:

- důvody spočívající v osobě zaměstnance (např. jeho nezpůsobilost),
- důvody spočívající v chování zaměstnance (např. odmítnutí výkonu práce, předstírání pracovní neschopnosti; v případě výpovědi spočívající v chování zaměstnance ji musí předcházet písemné napomenutí s upozorněním na možnost výpovědi a s výzvou k odstranění nedostatku),
- naléhavé provozní (resp. organizační) důvody.

Na určité skupiny zaměstnanců se vztahuje zvláštní ochrana před výpovědí, jako je např. předchozí souhlas některých orgánů nebo institucí nebo vyloučení řádné výpovědi:

- osoby s těžkým zdravotním postižením,
- během těhotenství a po dobu 4 měsíců po porodu; nepřijatelná je rovněž výpověď po potratu, k němuž došlo po dvanáctém týdnu těhotenství,
- v době čerpání rodičovské dovolené,
- další skupiny: členové rad zaměstnanců, učni v učebním poměru, zaměstnanci uvolnění z důvodu péče o členy domácnosti nebo blízké příbuzné, zaměstnanci uvolnění pro výkon volené (politické) veřejné funkce.

Pokud v podniku působí podniková nebo personální rada zaměstnanců, musí s ní být každá výpověď projednána.

• Jaká je délka výpovědní doby?

Pracovní poměr může rozvázat výpovědí zaměstnanec nebo zaměstnavatel s výpovědní dobou čtyř týdnů k 15. dni nebo ke konci kalendářního měsíce. (Tj. výpovědní doba počíná běžet 16. dnem daného kalendářního měsíce v případě výpovědi dané do 15. dne kalendářního měsíce, resp. prvním dnem následujícího měsíce, pokud byla výpověď daná po 15. dni kalendářního měsíce.) Pro výpověď danou zaměstnavatelem zaměstnanci, který u něj pracuje už delší dobu, platí tyto výpovědní doby v závislosti na délce trvání pracovního poměru:

- po 2 letech: 1 měsíc,
- po 5 letech: 2 měsíce,
- po 8 letech: 3 měsíce,
- po 10 letech: 4 měsíce,

- po 12 letech: 5 měsíců,
- po 15 letech: 6 měsíců,
- po 20 letech: 7 měsíců.

Jednotlivé výpovědní doby platí vždy ke konci kalendářního měsíce. V podnicích s méně než 20 zaměstnanci lze sjednat jiné výpovědní doby. Pokud je zaměstnanec ve zkušební době, může zaměstnavatel i zaměstnanec rozvázat pracovní poměr s výpovědní dobou 2 týdnů. V pracovní smlouvě nebo v kolektivní smlouvě je možné sjednat také delší výpovědní dobu. Pro výpověď danou zaměstnancem nesmí být sjednána delší výpovědní doba než pro výpověď danou zaměstnavatelem.

Okamžité zrušení pracovního poměru

Podle § 626 odst. 1 obč. zákoníku SRN lze pracovní poměr mimořádně vypovědět (tj. okamžitě zrušit) ze závažných důvodů. Závažný důvod je dán v případě výskytu skutečností, pro které by od strany dávající výpověď nebylo možno spravedlivě požadovat pokračování pracovního poměru. Možné důvody pro výpověď danou zaměstnancem: nevyplácení sjednané mzdy, porušování předpisů BOZP atd. Možné důvody pro výpověď danou zaměstnavatelem: zaměstnanec předstírá svou pracovní neschopnost, vytrvale odmítá konat práci, narušuje pořádek v podniku, např. šířením xenofobních štvavých projevů apod.

Uvedení důvodu výpovědi je předpokladem její účinnosti pouze u pracovních poměrů uzavřených za účelem odborného vzdělávání (tzv. učební smlouvy), u ostatních pracovních poměrů to neplatí. U okamžité výpovědi však musí být důvody výpovědi uvedeny na žádost postíženého.

Mimořádná výpověď může být dána pouze v prekluzivní lhůtě dvou týdnů a musí být v této lhůtě doručena. Mimořádné výpovědi musí zpravidla předcházet písemné napomenutí. Napomenutí je upozornění ze strany zaměstnavatele na nedostatky vztahující se k výkonu práce s pohrožením příslušnými následky (výpovědí) v případě jejich opakovaného výskytu. Rovněž u okamžité výpovědi dané zaměstnancem platí, že jejím zásadním předpokladem je předchozí písemné upozornění (napomenutí) zaměstnavatele, které nevedlo k nápravě.

• Jaké odstupné mi přísluší v případě výpovědi?

V případě právoplatné výpovědi dané zaměstnavatelem není zaměstnavatel povinen platit odstupné. Právo zaměstnance na odstupné však může vyplynout například z kolektivní smlouvy či ze sociálního plánu sjednaného mezi zaměstnavatelem a radou zaměstnanců.

Dá-li výpověď zaměstnavatel z naléhavých provozních (organizačních) důvodů a nepodá-li proti tomu zaměstnanec do uplynutí příslušné lhůty žalobu na zjištění, že danou výpovědí nedošlo ke zrušení pracovního poměru, má zaměstnanec po uplynutí výpovědní doby právo na odstupné. Ale pozor: Předpokladem tohoto práva je upozornění zaměstnavatele v dané výpovědi, že se tato výpověď zakládá na naléhavých provozních (organizačních) důvodech a že zaměstnanec v případě nepodání žaloby v příslušné lhůtě může uplatnit právo na odstupné. Výše odstupného činí polovinu měsíčního výdělku za každý rok trvání pracovního poměru. Při stanovení délky trvání pracovního poměru se období delší než 6 měsíců zaokrouhlí na celý rok (§ 1a zákona o ochraně před výpovědí – KschG).

Vyvstanou-li pochybnosti ohledně právoplatnosti výpovědi, může být pro zaměstnavatele výhodnější a vhodnější nabídnout zaměstnanci ve sporu o platnost výpovědi, vedeném před pracovním soudem, narovnání, jehož obsahem je zastavení sporu ve shodě obou stran za platbu odstupného. Rozpětí možného odstupného je velmi široké, jeho výše je závislá na konkrétním případě.

Pokud soud zjistí, že danou výpovědí nedošlo ke zrušení pracovního poměru, avšak na zaměstnanci nelze spravedlivě požadovat, aby pokračoval v pracovním poměru, zruší na návrh zaměstnance pracovní poměr a

odsoudí zaměstnavatele k platbě přiměřeného odstupného. Stejně rozhodnutí vynese soud na návrh zaměstnavatele v případě, jsou-li dány důvody, kvůli nimž nelze očekávat další spolupráci mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sloužící provozním účelům. Zaměstnanec i zaměstnavatel mohou podat návrh na zrušení pracovního poměru až do ukončení posledního ústního jednání u odvolacího soudu (§ 9 KschG). Důležité upozornění: V každém případě je vhodné požádat o individuální radu ohledně toho, které předpoklady musí být splněny, aby bylo možné prohlásit, že na zaměstnanci nelze spravedlivě požadovat, aby v pracovním poměru pokračoval.

Jako odstupné se stanoví částka až do výše 12 měsíčních výdělků. Pokud zaměstnanec dosáhl věku 50 let a předmětný pracovní poměr trval nejméně 15 let, činí tato částka až 15 měsíčních výdělků; pokud zaměstnanec dosáhl věku 50 let a předmětný pracovní poměr trval nejméně 20 let, stanoví se částka až do výše 18 měsíčních výdělků. Za měsíční výdělek se považuje součet peněžních a nepeněžních plnění, na které má zaměstnanec právo v řádné pracovní době, která je pro něj rozhodná, v tom měsíci, v němž pracovní poměr končí (§ 10 KschG).

- **Co mohu podniknout v případě výpovědi?**

Neplatnost výpovědi může zaměstnanec uplatnit podáním žaloby příslušnému německému pracovnímu soudu nejpozději ve lhůtě 3 týdnů od doručení výpovědi. U řízení před pracovním soudem nemají účastníci nárok na náhradu nákladů právního zastoupení. Členové odborů mají právo na bezplatné právní zastoupení a měli by se co nejrychleji obrátit na svůj odborový svaz.