

Časté chyby českých firem při náboru v Německu

Mnoho českých firem si uvědomuje, že je výhodné provozovat vlastní odbytovou síť a příp. servis v sousední zemi, která je největším obchodním partnerem. Nicméně se i v pracovním právu neustále chybuje nebo zůstávají nevyužity možnosti, které pracovní právo v této sousední zemi nabízí.

Co lze poradit českému podniku, který poprvé hodlá zaměstnat místní pracovní síly? V první řadě zapomeňte na jakoukoliv formu švarcsystému. Ten je v Německu velmi kontrolován a také postihován. Na rozdíl od České republiky mají osoby, které jsou samostatně výdělečně činné jen na oko, velkou motivaci udat svého zaměstnavatele, neboť ten je povinen v případě zjištění pracovního poměru dokonce doplatit odvody na důchodové pojištění zaměstnance, tj. nároky se zvýší, zatímco zaměstnanec nemusí doplácet skoro nic. A pracovní poměr samozřejmě nadále trvá.

Kritéria jsou podobná jako v Česku, zejména se celkově hledí na míru integrace v organizaci, pokyny, svobodné rozvrhování pracovní doby a užívání vlastních pracovních prostředků. V případě dlouhodobého pracovního poměru v Německu je nutné dodržovat zákonná ustanovení německého práva, a to bez ohledu na státní příslušnost pracovníka. Pokud máte vypracované vzorové smlouvy podle českého práva, budou vám jen málo platné. Nejen v nich, ale zejména v praxi se pak ukáže, že německé pracovní právo obsahuje značné rozdíly oproti českému pracovnímu právu.

Chyby při náboru

Sice i v České republice platí antidiskriminační zákony, a to jak v pracovním právu, tak i v samostatném zákoně, přesto bývají česká personální oddělení často bezradná, když mají formulovat právně bezvadnou nabídku pracovní pozice. Ta začíná důsledným nabízením míst vždy pro obě pohlaví, nejspíše zkratkou (m/f) za označením pozice. V poslední době se lze občas setkat se třemi pohlavími (m/f/div), kde poslední zkratka znamená „divers“ – pro všechny jednotlivce, kteří se necítí být ani ženou, ani mužem a které musí úřady dle rozhodnutí německého Spolkového ústavního soudu rovněž zohledňovat.

V praxi se lze často setkat s diskriminací na základě věku, výrazy jako „*hodíte se do našeho mladého kolektivu*“ mohou být považovány za diskriminační a mohou vést v souladu s antidiskriminačním zákonem k žalobám neúspěšných

uchazečů na náhradu újmy ve výši až šestinásobku mzdy. Také požadavky jako „němečtí rodilí mluvčí“ lze jen velmi obtížně uhájit proti případné žalobě. A nezaměstnat někoho jen proto, že nosí šátek na hlavě, je dle nejnovější evropské judikatury rovněž možné jen ve výjimečných případech. Uchazeči, který se dostaví k pohovoru, se nahrazují cestovní výdaje, na to má dokonce nárok. A konečně platí, stejně jako v Česku, že když je uchazeč odmítnut, aniž by mu byl sdělen důvod – je riziko existence důvodu pro úspěšnou žalobu kvůli diskriminaci jednoduše příliš vysoké.

Chyby v obsahu smlouvy

Chyby při aplikaci českých vzorců začínají u zkušební doby. Mnoho českých podnikatelů nevyužívá možnosti šestiměsíční zkušební doby dle německého pracovního práva. Na druhé straně existují jen omezené možnosti pracovního poměru na dobu určitou, dva roky bez udání důvodu jsou maximum, v rámci těchto dvou let je pouze dvakrát možné prodloužení.

Určitý manévrovací prostor při tvorbě pracovních smluv existuje, např. je možné zkrátit zákonnou promlčecí dobu pro nároky zaměstnance tzv. prekluzivními klauzulemi. Německé právo také umožňuje zaměstnavateli, aby požadoval po zaměstnanci náhradu nákladů na provádění srážek ze mzdy. V případě, že je zaměstnanec zraněn třetí osobou, může zaměstnavatel požadovat po škůdci (tj. třetí osobě) náhradu škody např. za náhradní mzdu vyplacenou zaměstnavatelem, a to v případě, že tento nárok byl postoupen v pracovní smlouvě. Všeobecně je známo, že už čtvrtým rokem platí v SRN minimální mzda ve výši 8,84 eura na hodinu, od roku 2019 bude 9,19 eura. Ale za takovou částku byste stejně kvalifikovaného pracovníka nenašli. Podle branže, ve které působíte, si musíte také zjistit, zda v ní neplatí kolektivní smlouvou sjednaná jiná (vyšší) minimální mzda pro celé odvětví, jako je tomu například ve stavebním průmyslu. Všeobecně platí, že v Německu existují závazné kolektivní smlouvy ve více oblastech než v ČR.

Chyby při ukončování pracovního poměru

Zásadně mohou být podávány výpovědi obvykle s kratšími výpovědními dobami než v České republice. V malých provozech nemusí být odůvodňovány. Délka výpovědní lhůty je závislá na době zaměstnání, běžná výpovědní doba je tak v délce jednoho měsíce, po pěti letech u firmy pak dva měsíce až do sedmi měsíců po 20 letech ve firmě. Důležité je, že jak při výpovědi, tak také při rozvázání pracovního poměru dohodou musí být zaměstnanec poučen, že se má neprodleně registrovat na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání.

Problém ochrany před výpovědí se vyskytne ale v podnicích, které mají 10 a více zaměstnanců. Kromě toho odstupné v případě výpovědi z organizačních důvodů není tak zařizováno, jak tomu je v ČR, u malých firem se nevyplácí vůbec, jinak jde cca o polovinu měsíční mzdy za každý rok strávený ve firmě. Především ale německý pracovní soudce přezkoumává obchodní rozhodnutí stojící za výpovědí. Přibližně třetina výpovědí končí před soudem, žalobu je však nutné podat do tří týdnů od doručení výpovědi. Obvykle poté dochází k ukončení pracovních poměrů v průběhu řízení smírem. O hromadné propouštění se může jednat již při propuštění pěti zaměstnanců z provozních důvodů během jednoho měsíce. Vedle informačních povinností vůči úřadu práce, známých také v České republice, je požadavek vypracování sociálního plánu a dohody s radou zaměstnanců podstatně přísnější než v České republice. Sociální plán znamená, že zaměstnavatel nemůže sám rozhodovat o tom, které zaměstnance propustí, tudíž může být např. sice výkonný, ale bezdětný mladý muž ohroženější než otec od rodiny, který pracuje ve firmě již 10 let. Soudní pře z důvodu chybného sociálního výběru jsou časté.

Role rady zaměstnanců

Pro mnoho českých podnikatelů je představa, že se zaměstnanci budou podílet na obchodních rozhodnutích, odpudivá. Naopak v Německu je možné nalézt rady zaměstnanců

i v mnoha středostavovských firmách. Tyto rady mají v praxi výrazně širší spolurozhodovací pravomoc než odbory v České republice.

Již při přijímání zaměstnanců, přeložení a samozřejmě při podávání výpovědí, při plánování směn a při vytváření pracovních podmínek, u kamerových systémů na pracovišti, hlavně ale při změnách závodu má rada zaměstnanců poradní – a často rozhodovací pravomoc. Existuje rozsáhlá judikatura a často velmi dobře vyškolené rady zaměstnanců. Na rozdíl od České republiky musí být rady zaměstnanců však volené. Rada může být zřízena od pěti zaměstnanců. Omezování rady zaměstnanců (stejně jako uplácení jejích členů) je trestný čin!

A nakonec přece jenom příjemné překvapení

Pozitivním překvapením pro českého podnikatele v Německu však mohou být odvody. Český zaměstnavatel se sice musí v Německu zaregistrovat k sociálnímu pojištění a toto pojištění stejně jako daň z příjmů odvádět, povinné odvody zaměstnavatele jsou ale mnohem nižší než české sazby a celkem činí něco málo pod 20 procent (a to konkrétně za nemocenské pojištění, pojištění pro případ odkázanosti na dlouhodobou péči, pojištění pro případ ztráty zaměstnání a důchodové pojištění). Navíc v Německu existují relativně nízké maximální hranice částek, z nichž je nutné odvody hradit. Pro důchodové pojištění končí v roce 2018 povinnost odvádět příspěvky u mzdy ve výši 5800 eur ve východní části Německa a 6500 eur na západě, pro nemocenské pojištění je směrodatná částka ve výši 4425 eur. Největší chybou by ale bylo kvůli rozdílu v německém pracovním právu a řadě rizik úplně rezignovat na vybudování vlastní organizace a místo toho se dále spoléhat na obchodní zástupce nebo smluvní obchodníky. Ztracené obchodní příležitosti na německém trhu coby zdaleka nejdůležitější exportní zemi mohou ve výsledku znamenat mnohem větší ztrátu než náklady na vybudování rozumné pracovníprávní struktury. ♦



V Německu mohou být podávány výpovědi obvykle s kratšími výpovědními dobami než v České republice. V malých provozech nemusí být odůvodňovány.