

Es muss wasserdicht sein

Wie soll der Arbeitgeber das Anstellungsverhältnis mit dem Arbeitnehmer beenden?

Während der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis durch Kündigung ohne Angabe von Gründen beenden kann, gestaltet sich dies für den Arbeitgeber wesentlich schwieriger. Selbst wenn er nur einen einzigen Mitarbeiter hat, darf der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer lediglich aus den im Arbeitsgesetzbuch festgelegten Gründen kündigen – im Unterschied zu Deutschland, wo die Kleinbetriebsklausel im Kündigungsschutzgesetz dies erst ab einer größeren höheren Mitarbeiterzahl vorsieht.

Ob die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ungültig war, kann nur das Gericht entscheiden. Kündigungsschutzprozesse kommen zwar bei weitem noch nicht so häufig vor wie in Deutschland. Allerdings nimmt ihre Zahl zu und sie sind im Ergebnis für den Arbeitgeber meist teurer als in Deutschland.

Ich wurde verklagt. Hilfe!

Als erstes kontrolliert der Anwalt, ob die Klage rechtzeitig eingereicht wurde. Die Klage kann nur innerhalb von zwei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingereicht werden (zum Vergleich die Frist in Deutschland: drei Wochen nach Ausspruch der Kündigung). Dabei handelt es sich um eine sogenannte Abschlussfrist. Wird sie versäumt, ist keine Klage mehr möglich.

Was droht, wenn ich den Prozess verliere?

Stellt das Gericht fest, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ungültig gekündigt hat und der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich nach der Kündigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich mitgeteilt hat, dass er das Arbeitsverhältnis fortsetzen will, so besteht das Arbeitsverhältnis fort.

Der Arbeitgeber hat dann Lohnersatz in Höhe des Durchschnittsverdienstes bis zu dem Zeitpunkt zu zahlen, an dem der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ermöglicht, die Arbeit fortzusetzen oder an dem das Arbeitsverhältnis beendet wird. Dies ist unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer inzwischen eine andere Stelle angenommen hat oder hätte annehmen können. Arbeitsrechtliche Streitigkeiten dauern in Tschechien oft mehrere Jahre.

Bei Klagen, die nach dem 1.1.2012 eingereicht wurden, kann das Gericht allerdings auf Antrag des Arbeitgebers die Höhe des Lohnersatzes nach sechs Monaten angemessen mindern. Dabei berücksichtigt das Gericht, welche Arbeit der Arbeitnehmer ausgeführt hat, welchen Verdienst er erreichte, ob er inzwischen eine neue Arbeitsstelle angetreten hat oder, falls nicht, aus welchem Grund er keine neue Arbeit aufnimmt.

Wie kann man den Prozess vermeiden? Machen Sie keine groben Fehler!

Wollen Sie einem Mitarbeiter kündigen? Hier sind zehn Punkte, die Sie als Arbeitgeber stets berücksichtigen müssen.

1. Die mündliche Mitteilung „Kommen Sie morgen nicht mehr“ ist ungültig. Die Kündigung bedarf der Schriftform.
2. Der durch das Arbeitsgesetzbuch festgelegte Kündigungsgrund muss richtig gewählt werden. Der Arbeitgeber hat den Grund der Kündigung so zu beschreiben, dass dieser mit keinem anderen Kündigungsgrund zu verwechseln ist. Der Kündigungsgrund darf nicht geändert werden.
3. Vergessen Sie den Kopierer. Die Kündigung bedarf nach der neuesten Rechtsprechung mindestens zweier Originalausfertigungen. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die Kündigung als Original zuzustellen. Dieser muss die Möglichkeit haben, ein Original zu behalten.
4. Die Kündigung wird zu eigenen Händen des Arbeitnehmers zugestellt. In der Praxis wird die Kündigung meistens persönlich in Gegenwart von Zeugen übergeben oder per Post zugestellt (Einschreiben mit Zustellungsschein „do vlastních rukou“).
5. Vorsicht bei Kündigungsverbote! Das Arbeitsgesetzbuch sieht Lebensumstände vor, in denen Arbeitnehmer vor der Kündigung geschützt sind, der bekannteste ist Krankheit.
6. Gewerkschaftsorganisation: Der Arbeitgeber hat die Kündigung vorab mit der bei ihm tätigen Gewerkschaftsorganisation zu besprechen. War der zu kündigende Arbeitnehmer Mitglied der

Gewerkschaftsorganisation, hat der Arbeitgeber ihr vorheriges Einverständnis einzuholen. Dies gilt bis zu ein Jahr nach seiner Amtszeit.

7. Massentlassung: Müssen Sie aus betriebsbedingten Gründen mehrere Arbeitnehmer entlassen oder sich auf eine Aufhebung einigen? Falls Sie den gesetzlichen Tatbestand der Massentlassung erfüllen, dürfen Sie die Vorschriften nicht ignorieren, selbst wenn Sie mit einem Bußgeld leben könnten. Arbeitsverhältnisse von derart zu entlassenden Arbeitnehmern enden nämlich nicht früher als 30 Tage nach Zustellung des zweiten Berichts des Arbeitgebers an die zuständige Zweigstelle des Arbeitsamts.
8. Achtung bei Fristen! Das Arbeitsgesetzbuch legt bei ausgewählten Kündigungsgründen Fristen fest, bis wann der Arbeitgeber einen bestimmten Kündigungsgrund verwenden kann.
9. Bei bestimmten Kündigungsgründen gibt es die Pflicht, eine Abfindung zu zahlen. Die Höhe der Abfindung hängt seit 2012 von der Dauer des Arbeitsverhältnisses ab. Überraschungen können sich in Tarifverträgen befinden.
10. Prüfen Sie die Dauer der Kündigungsfrist. Das Arbeitsgesetzbuch legt lediglich die Mindestdauer fest (zwei Monate ab dem Monatsersten). Durch den Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann die Kündigungsfrist verlängert werden.

JUDr. Lucie Drahovzalová, LL.M.,
Rechtsanwältin
arbeitet mit *bpv Braun Partners*
zusammen
E-Mail:
Lucie.Drahovzalova@bpv-bp.com
www.bpv-bp.com

Foto: © DOC RABE Media - Fotolia.com



JUDR. LUCIE DRAHOVZALOVÁ

Zatímco zaměstnanec může pracovní poměr ukončit výpovědí z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu, zaměstnavatel má svou pozici o mnoho těžší. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodů výslovně stanovených v zákoníku práce. České pracovní právo nezná z tohoto pravidla výjimky jako německé pracovní právo u tzv. Kleinbetrieb.

Zaměstnavatel se nesmí při výběru výpovědního důvodu zmýlit. Za každou chybu se platí. A někdy může být i malá chyba hodně drahá, neboť každý zaměstnanec má právo podat žalobu na svého zaměstnavatele, pokud se domnívá, že s ním byl ukončen pracovní poměr neplatně. Zda bylo ukončení pracovního poměru neplatné, může rozhodnout jen soud.

Žaluje mě. Pomoc!

První věc, kterou s Vámi advokát přezkoumá, je, zda byla žaloba podána včas. Platí, že žaloba je nutně podat ve lhůtě dvou měsíců po skončení pracovního poměru. Lhůta je prekluzivní. Její zmeškání nelze zhojit.

Co mi hrozí, pokud soudní spor prohraju?

Určil-li soud pravomocným rozsudkem, že zaměstnavatel dal zaměstnanci neplatnou výpověď nebo neplatně zrušil pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně po neplatném skončení pracovního poměru, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále. Zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy zaměstnanec oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru. Nežřídká pracovněprávní spor trvá i několik let.

Dobrá rada nad zlato

Jak má zaměstnavatel správně ukončit pracovní poměr se zaměstnancem

U žalob, které byly podány po 1. lednu 2012, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy přiměřeně snížit. To však pouze za předpokladu, že zaměstnanci má náležet náhrada mzdy za dobu přesahující šest měsíců. Při svém rozhodování přihlíží soud k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím zaměstnán jinde, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.

Jak se soudního sporu vyvarovat? Nedělejte základní chyby!

Chystáte se dát zaměstnanci výpověď? Tady je desatero základních bodů, které musí mít zaměstnavatel na paměti.

1. „Zítra už nechod!“ neplatí. Výpověď musí být písemná.
2. Zvolte správný výpovědní důvod stanovený zákoníkem práce. Zaměstnavatel je povinen důvod výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.
3. Zapomeňte na kopířku, výpověď musí být vyhotovena nejméně ve dvou originálních exemplářích. Zaměstnavatel musí zaměstnanci výpověď doručit výhradně v originále. Zaměstnanec musí mít možnost si tento originál i ponechat.
4. Výpověď se doručuje do vlastních rukou zaměstnance. V praxi mezi nejčastěji využívané způsoby doručení patří osobní předání za účasti svědků nebo doručení poštou (doporučeně s dodejkou).
5. Pozor na zákaz výpovědi! Zákoník práce předvídá životní situace, kdy jsou zaměstnanci před výpovědí chráněni.
6. Odborová organizace: partner, nebo protivník? Výpověď je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací. Jde-li o člena orgánu od-

borové organizace, který působí u zaměstnavatele během svého funkčního období a v období jednoho roku po jeho skončení, je zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas s výpovědí.

7. Hromadné propouštění. Propouštíte z tzv. organizačních důvodů více zaměstnanců najednou? Přezkoumáte, zda nelze Vaši situaci podřadit pod hromadné propouštění. Pokud zjistíte, že naplňujete podmínky hromadného propouštění, neignorujte jej. Pracovní poměry hromadně propouštěných zaměstnanců totiž neskončí dříve než 30 dnů po sobě jdoucích po doručení druhé zprávy zaměstnavatele příslušné krajské pobočce Úřadu práce.
8. Pozor na lhůty! Zákoník práce stanoví u vybraných výpovědních důvodů objektivní a subjektivní lhůty, do kdy je zaměstnavatel oprávněn použít výpovědní důvod po tom, co se určitý skutek stal.
9. S užitím vybraných výpovědních důvodů je zákoníkem práce spojena povinnost výplaty minimálního odstupného. Výše odstupného se určuje dle délky trvání pracovního poměru.
10. Zkontrolujte délku výpovědní doby. Zákoník práce stanoví pouze její minimální délku (dva měsíce). Písemnou smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem smí být výpovědní doba prodloužena.

JUDr. Lucie Drahovzalová, LL.M.
advokátka
spolupracující s *bpv Braun Partners*
E-mail:
Lucie.Drahovzalova@bpv-bp.com
www.bpv-bp.com