

# STUDENTSKÉ PŘÍSPĚVKY

## Ochrana zaměstnance při skončení pracovního poměru v Rakousku

Hana Votýpková\*

Skončení pracovního poměru představuje důležitý institut, jehož právní úpravu nalezneme prakticky v zákonodárství všech států Evropské unie.

Rakouské pracovní právo vychází ze zásady rovnoprávnosti zaměstnance a zaměstnavatele. Tato zásada je však omezena výjimkami, které chrání právní postavení zaměstnance. Právní úprava výpovědi rozlišuje, zda byl sjednán pracovní poměr na dobu neurčitou nebo zda byla doba trvání pracovního poměru předem časově omezena. V případě pracovního poměru na dobu neurčitou, může být při splnění určitých podmínek, dána výpověď jak zaměstnancem tak i zaměstnavatelem. V případě pracovního poměru sjednaného na dobu určitou, není výpověď ze strany zaměstnavatele přípustná, jestliže tato možnost nebyla předem výslovně sjednána v pracovní smlouvě. Zaměstnanec může po 5 letech trvání pracovního poměru dát výpověď s tím, že mu pracovní poměr skončí po uplynutí šesti měsíců.

Platnost výpovědi není podmíněna její formou. Může být dána písemně i ústně, ale i konkludentním chováním, které jasně vyjadřuje úmysl ukončit jednostranně pracovněprávní vztah. Rakouské pracovní právo rozlišuje dva druhy subjektů zaměstnaneckých vztahů – pracovníky a zaměstnance. Na pracovníky a zaměstnance se ve stejných případech může vztahovat různá právní úprava.<sup>1</sup>

### VÝPOVĚĎ ZE STRANY ZAMĚSTNANCE

Výpověď ze strany zaměstnance se odlišuje od dohody o ukončení pracovního poměru tím, že jde o jednostranný právní úkon, tzn. že pro její účinnost není nutný souhlas zaměstnavatele.

Pro zaměstnance platí ustanovení zákona (Angestelltengesetz – zákon o zaměstnanosti) a ustanovení v pracovní smlouvě.

Pro zaměstnance platí ustanovení kolektivních

smluv. Pokud kolektivní smlouva není sjednána platí ustanovení v Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (Občanský zákoník, dále jen ABGB) a ustanovení pracovní smlouvy.

Výpovědní doba dodržovaná zaměstnancem musí být vždy kratší než doba, kterou má dodržovat zaměstnavatel.

Výpověď ze strany zaměstnance může být dána z jakéhokoliv důvodu. V určitých případech je vhodné aby zaměstnanec do výpovědi uvedl důvod svého odchodu a tím si zajistil případné nároky na vyrovnání. Například v případě neuvedení důvodu výpovědi před nástupem zaměstnance do penze může dojít k zániku nároku na penzi vyplácenou přímo zaměstnavatelem. Výpověď dává zaměstnanci právo na náhradu po ukončení pracovní smlouvy ve výši dvouměsíční mzdy po třech letech „služebního stáří“ a ve výši dvanáctiměsíční mzdy po 25 letech „služebního stáří“. Oceňuje se tedy věrnost zaměstnance zaměstnavateli. Právo na tuto náhradu nepřísluší, jestliže je „služební stáří“ kratší jak tři roky nebo jestliže zaměstnanec rozvázal pracovní poměr bez závažného důvodu.<sup>2</sup>

V případě výpovědi ze strany zaměstnance bez udání důvodu (Kündigung) náleží zaměstnanci:

1. pouze polovina dní z počtu dnů určených na hledání nového pracovního místa,
2. nemá nárok na žádné odstupné (ve většině případech)
3. má nárok na vyplacení nevybrané dovolené a
4. mohou mu zaniknout nároky na penzi vyplácenou přímo zaměstnavatelem.

To neplatí v případech, kdy jde o výpověď ze strany zaměstnance (Austritt), která je podána z důvodů:

1. ohrožení zdraví zaměstnance (vykonávaná práce nemůže být dále vykonávaná tak aby nedošlo ke zranění či ublížení na zdraví zaměstnance)

\* Hana Votýpková, studentka Právnické fakulty Masarykovy univerzity, Brno

<sup>1</sup> Viz VYSOKAJOVÁ, M.: Právní úprava skončení pracovního poměru v zemích Evropské unie, Právo a zaměstnání, 1999, číslo 11–12, str. 35.

<sup>2</sup> Viz NOVOTNÁ, E.: Rozvázání pracovního poměru v členských zemích Evropské unie, Právo a zaměstnání. 2003, číslo 7–8.

2. krácení výplat a porušování termínů výplat (nejprve je však nutné, aby zaměstnanec na tuto skutečnost zaměstnavatele písemně upozornil a stanovil mu náhradní lhůtu, do které má sjednat nápravu)
3. vážných porušení pracovní smlouvy (např. nestálé nařizování nepřipustných přesčasů)
4. diskriminace nebo sexuálního harašení
5. porušení zásad ochrany zaměstnance – kontroly inspektorátu bezpečnosti práce.
6. nedostatek práce některé zaměstnance
7. prohlášení konkursu – konkursní soud musí v průběhu 90 dní ve veřejném jednání rozhodnout, zda může podnik neomezeně pokračovat v činnosti. Pokud tomu tak není, mohou zaměstnanci podat výpověď se všemi nároky během jednoměsíční lhůty.<sup>3</sup>

V Rakousku může dojít i k ukončení pracovního poměru na základě rozhodnutí příslušného orgánu státní správy, zpravidla soudu. V případě smrti zaměstnavatele končí pracovní poměr automaticky dnem smrti. Ve většině kolektivních smluv je však pro tento případ vyjednána přechodná lhůta výplaty mezd.

### VÝPOVĚĎ ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE

Zaměstnavatel musí dodržovat výpovědní lhůty obsažené v ustanovení Angestelltengesetz (zákon o zaměstnanosti). Výpovědní lhůty se v rakouském právu váží k délce odpracovaných roků.

Odpracovaná doba	Výpovědní lhůta
1–2 odpracované roky	6 týdnů
3–5 odpracovaných let	2 měsíce
6–15 odpracovaných let	3 měsíce
16–25 odpracovaných let	4 měsíce
nad 26 odpracovaných let	5 měsíců

Zaměstnavatel je povinen při podání výpovědi zaměstnanci ze strany zaměstnavatele dodržovat výpovědní termíny, které jsou vždy ke konci čtvrtletí tzn.

- a) 31. březen
- b) 30. červen
- c) 30. září
- d) 31. prosince

Tato povinnost může být však upravena v příslušných kolektivních smlouvách nebo pracovních smlouvách tak, že se posledním dnem v měsíci rozumí 15 den v měsíci.

Pro pracovníky platí ustanovení kolektivních smluv. Pokud kolektivní smlouva není sjednána platí ustanovení v ABGB a ustanovení pracovní smlouvy.<sup>4</sup> V takových případech je termín výpovědi ze strany zaměstnavatele brán poslední pracovní den v týdnu, tj. pátek.

Výpověď ze strany zaměstnance může být dána z jakéhokoliv důvodu. V určitých případech je vhodné, aby zaměstnanec do výpovědi důvod svého odchodu uvedl a tím si zajistil případné nároky na vyrovnání. V případě výpovědi ze strany zaměstnavatele bez udání důvodu (Kündigung) náleží zaměstnanci:

1. lhůta na hledání práce,
2. nárok na odstupné (ve většině případů)
3. nárok na vyplacení nevybrané dovolené a
4. nároky na případnou penzi vyplácenou přímo zaměstnavatelem.

V případě že dojde k výpovědi ze strany zaměstnavatele z důvodu ohrožení zdraví zaměstnance, závažných porušení pracovní smlouvy, diskriminace nebo sexuálního harašení, jedná se o okamžité propuštění zaměstnance, které mu musí být bezodkladně sděleno. Ve většině těchto případů nemá zaměstnanec nárok na odstupné, neboť příčinou jeho propuštění byl on sám. Zaměstnanec může v průběhu jednoho týdne od propuštění vznést proti okamžitému propuštění z pracovního poměru žalobu pro neplatnost propuštění. Zaměstnanec musí podat takové důkazy, které prokážou, že má zájem na udržení pracovního místa a ne na vysouzení odstupného.

Z pravidla se ochrana zaměstnance před propouštěním ze strany zaměstnavatele dělí na tři části:

1. obecná ochrana zaměstnance před výpovědí ze strany zaměstnavatele,
2. ochrana zaměstnance ve zvláštních případech,
3. ochrana před hromadným propouštěním.

### OBEČNÁ OCHRANA ZAMĚSTNANCE PŘED VÝPOVĚDÍ ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE

Ochrana zaměstnance nebo malé skupinky zaměstnanců je účinná v těchto dvou případech:

1. pokud je výpověď z důvodů, které neschvaluje zákon dle § 105 Arbeitsverfassungsgesetz, dále jen ArbVG např.:

<sup>3</sup> Viz BGBl 1931/292 i.d.F. Angestelltengesetz.

<sup>4</sup> Viz Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch – Kaiserliches Patent vom 1. Juni 1811, JGS Nr. 946.

- a) pokud je zaměstnanec členem odborů nebo vykonává funkci člena odborové rady
- b) pokud zaměstnanec nastoupí k výkonu civilní nebo vojenské služby nebo
- c) je výpověď dána z důvodu pohlaví nebo rasy

Ustanovení § 105 ArbVG platí pro podniky s 5ti a více zaměstnanci. Tento zákon nezahrnuje např. ochranu zaměstnanců ve státní správě, která se řídí zvláštním zákonem. Pokud zaměstnanec, který není chráněn ustanovením § 105 ArbVG, dostane výpověď je nutné přezkoumat, zda je výpověď platná a zda nebyla sjednána způsobem odporujícím dobrým mravům. Pokud je zjištěno, že výpověď odporuje dobrým mravům může být označena za neplatnou.

2. pokud by výpověď měla pro zaměstnance značné nevýhody a tyto nevýhody by z velké části tvořily důvody jeho propuštění, tzn. propouštění, které by zaměstnanci mohlo způsobit sociální potíže (např. starší zaměstnanci).<sup>5</sup>

V případě, že je zaměstnanec zaměstnán v podniku déle než 6 měsíců může podat proti výpovědi ze strany zaměstnavatele, která by mu způsobila sociální potíže, žalobu.

Chce-li zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, musí si nejprve zjistit jaké sociální nevýhody hrozí zaměstnanci v případě jeho propuštění. Především se jedná o možnou dobu jeho nezaměstnanosti, dopady plynoucí z pobírání výrazně nižšího příjmu. Zaměstnavatel je povinen přihlídnout i k zdraví zaměstnance a délce pracovního poměru. V případě, že hrozí zaměstnanci velké sociální problémy, je nutné stanovit důvody jeho propuštění.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z důvodu reorganizace podniku a úsporných opatření až po přezkoumání, zda v podniku zaměstnává cizince nebo námezni síly. Pokud zaměstnavatel podniku tyto osoby zaměstnává, nemůže dát zaměstnanci výpověď z organizačních důvodů nebo z důvodů úsporných opatření.

Jako důvod výpovědi ze strany zaměstnavatele bývá uváděn špatný pracovní výkon a nedisciplinovanost zaměstnance.

### **ZVLÁŠTNÍ OCHRANA ZAMĚSTNANCE PŘED VÝPOVĚDÍ ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE**

Zvláštní ochrana před výpovědí je poskytována těhotným ženám, s nimiž zásadně nemůže být ukončen pracovní poměr tímto způsobem během těhotenství, v době 4 měsíců po porodu nebo v průběhu čtyřech týdnů po skončení mateřské dovolené. Stejná ochrana se vztahuje i na otce, který čerpá pracovní volno

v souvislosti s péčí o dítě po dobu odpovídající mateřské dovolené nebo v době, kdy má z důvodu péče o dítě kratší pracovní dobu. Výjimku tvoří pouze případ, kdy zaměstnavatelský subjekt ukončil činnost.<sup>6</sup>

Další skupinu zaměstnanců intenzivněji chráněnou před výpovědí jsou zdravotně postižení, jejichž schopnost k výdělečné činnosti poklesla nejméně o 50%. Platnost výpovědi je v tomto případě podmíněna předchozím souhlasem příslušného orgánu.

Zaměstnanci povolání k vojenské službě jsou chráněni před výpovědí od okamžiku doručení povolávacího rozkazu do uplynutí jednoho měsíce po skončení této služby.

V případě pracovního sporu je stanovena důkazní povinnost oběma stranám.

Ochrana zaměstnance spočívá především v tom, že každá výpověď ze strany zaměstnavatele musí být do 5-ti pracovních dnů projednána podnikovou radou. V případě, že je výpověď předána dříve, než se k ní vyjádří podniková rada nebo před uplynutím 5-ti denní lhůty, je tato výpověď neplatná a pracovní poměr pokračuje dál.

Zaměstnanec může podat do týdne po obdržení výpovědi, kterou neschválila podniková rada nebo byla v rozporu se zákonem, stížnost k podnikové radě. Pokud se podniková rada odmítne stížností zaměstnance zabývat, může zaměstnanec během sedmidenní lhůty podat žalobu k soudu.

Jestliže soud shledá žalobu jako oprávněnou a rozhodnutí nabude právní moci započítává se doba, po kterou byl zaměstnanec postaven mimo pracovní proces do doby nabytí právní moci rozsudku, za odpracovanou dobu. Zaměstnavatel musí toto období zaměstnanci započítat a nahradit mu úslou mzdu. V případě výše zmíněného soudního rozhodnutí pracovní poměr trvá dál.

V Rakousku mají velký význam pro zaměstnance kolektivní smlouvy, neboť se vztahují na všechny osoby pracující pro zaměstnavatele, který je členem federace zaměstnavatelů, i když všichni zaměstnanci nejsou členy odborů. Kolektivní smlouvy obsahují často pravidla týkající se délky výpovědní doby odlišné od úpravy obsažené v zákoně.

### **OCHRANA ZAMĚSTNANCE PŘED HROMADNÝM PROPOUŠTĚNÍM**

Ochrana zaměstnance před hromadným propouštěním upravuje zákon Arbeitsmarktförderungsgesetz, dále jen AMFG v § 45 a násl. V těchto paragrafech je zakotven postup zaměstnavatele při hromadném propouštění a povinnost zaměstnavatele hlásit tuto skutečnost úřadu práce. Zaměstnavatel je povinen oznámit úřadu práce ve lhůtě 30 dnů před chystaným propouštěním jaký počet zaměstnanců a v jakých profe-

<sup>5</sup> Viz BGBl 1974/22 i.d.F. Arbeitsverfassungsgesetz.

sích chce propustit. Tato povinnost platí pro podniky s následujícím počtem zaměstnanců:

Počet zaměstnanců v podniku	Ohlašovací povinnost
21–99 zaměstnanců	od 5ti a více zaměstnanců
100–600 zaměstnanců	od min. 5 % všech zaměstnanců v podniku
Každý podnik bez ohledu na počet zaměstnanců	30 a více zaměstnanců nebo 5 zaměstnanců jejichž věk přesahuje více jak 50 let

Hromadným propouštěním se rozumí propouštění uskutečňované zaměstnavatelem z jednoho nebo několika důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance, pokud se rozvažuje pracovní poměr se stanoveným počtem zaměstnanců ve stanoveném časovém období. Úřad práce má 30 denní lhůtu na zjištění situace, na základě které dochází k hromadnému propouštění a nalezení řešení, které by zajistilo zmírnění příčin propouštění. Úřad práce má povinnost informovat podnikovou radu o výsledku řešení, na kterém se dohodl úřad práce se zaměstnavatelem.

V případech, že ukončením činnosti podniku vzniknou sociální potíže více než 10 %–15 % zaměstnanců je nutné, aby byl sestaven sociální plán podniku. V sociálním plánu může být zakotveno vše, co zlepšit nastávající situaci propouštěných zaměstnanců. Zaměstnavatelé mohou v rámci tohoto sociálního plánu zřídit přeškolovací středisko, v kterém by zaměstnanci získali nové znalosti a následně se pak snížila délka jejich nezaměstnanosti.

Když nedojde k dohodě na sociálním plánu mezi zaměstnavatelem a úřadem práce, může být sociální plán nařízen po svolání smířčího orgánu.<sup>7</sup>

Právní úprava ukončení pracovního poměru není v Rakousku upravena v jednom zákoně či zákoní-

ku. Rakouská legislativa obsahuje větší počet konkrétních zákonů, které se vztahují k jednotlivým oblastem ochrany zaměstnance a k jednotlivým skupinám osob. Tato právní úprava je v souladu s směnicemi Evropské unie.

#### SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ

- Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch – Kaiserliches Patent vom 1. Juni 1811, JGS Nr. 946  
 BGBI 1931/292 i.d.F. Angestelltengesetz  
 BGBI 1969/31 i.d.F. Arbeitsmarktförderungsgesetz  
 BGBI 1974/22 i.d.F. Arbeitsverfassungsgesetz  
 BGBI 1979/221 i.d.F. Mutterschutzgesetz  
 Vysokajová, M.: Právní úprava skončení pracovního poměru v zemích Evropské unie, Právo a zaměstnání, 1999, číslo 11–12, str. 35  
 Novotná, E.: Rozvázání pracovního poměru v členských zemích Evropské unie, Právo a zaměstnání. 2003, číslo 7–8

<sup>6</sup> Viz BGBI 1979/221 i.d.F. Mutterschutzgesetz.

<sup>7</sup> Viz BGBI 1969/31 i.d.F. Arbeitsmarktförderungsgesetz.