

BABS

Beratungsstelle für
ausländische Beschäftigte
in Sachsen

Dostali jste výpověď:
Co dělat?

CS

**TVOJE PRÁCE.
TVOJE PRÁVA.**

Beratung

Doradztwo

Poradenství

Counselling

Consiliere

Tanácsadás

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. Je nezbytně nutné, aby bylo doručení výpovědi prokazatelné, proto se v případě výpovědi ze strany zaměstnance doporučuje doručení doporučeným dopisem. Výpověď musí být opatřena vlastnoručním podpisem. Výpověď v elektronické podobě je neplatná.

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.

Při řádné výpovědi ze strany zaměstnance není nutné uvádět důvod a taková výpověď je platná!

Výpovědní doby podle občanského zákoníku SRN (§ 622 BGB)

Pro výpověď danou zaměstnavatelem platí tyto výpovědní doby:

- ve zkušební době (max. 6 měsíců) – 2 týdny, přičemž v dotyčné kolektivní smlouvě může být stanovena také kratší výpovědní doba
- po uplynutí zkušební doby – 4 týdny k 15. dni nebo ke konci kalendářního měsíce
- po 2 letech – 1 měsíc ke konci kalendářního měsíce
- po 5 letech – 2 měsíce ke konci kalendářního měsíce
- po 8 letech – 3 měsíce ke konci kalendářního měsíce
- po 10 letech – 4 měsíce ke konci kalendářního měsíce
- po 12 letech – 5 měsíců ke konci kalendářního měsíce
- po 15 letech – 6 měsíců ke konci kalendářního měsíce
- po 20 letech – 7 měsíců ke konci kalendářního měsíce

Počátek běhu výpovědní doby se odvíjí od okamžiku doručení písemné výpovědi. Z toho důvodu je velmi důležité zaslat výpověď zaměstnavateli doporučeně s dodejkou (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 do 3 týdnů od doručení 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 lhůty

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 smlouvy. 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. Další informace na téma kolektivních smluv ti poskytne Poradna pro zahraniční zaměstnance v Sasku (BABS) nebo tvůj odborový svaz.

Následující příklady ukazují rozdíly mezi zákonnými výpovědními dobami a výpovědními dobami sjednanými v kolektivních smlouvách.

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 (dočasného) zaměstnávání

V odvětví agenturního (dočasného) zaměstnávání vstoupila 1. ledna 2026 v platnost nová kolektivní smlouva GVP. Kolektivní smlouvy pro agenturní zaměstnávání DGB/GVP tak zcela nahrazují dosavadní kolektivní smlouvy iGZ a BAP a vytvářejí jednotný kolektivní rámec pro toto odvětví.

Výpovědní doby podle kolektivní smlouvy GVP

V prvních třech měsících lze pracovní poměr vypovědět s výpovědní lhůtou jednoho týdne. Od uplynutí třetího do uplynutí šestého měsíce lze pracovní poměr vypovědět s výpovědní lhůtou dvou týdnů. U nově přijatých zaměstnanců lze výpovědní lhůtu během prvních dvou týdnů trvání pracovního poměru smluvně zkrátit na jeden den.

Za nově přijaté zaměstnance se považují pracovní poměry se zaměstnanci, kteří nejméně tři měsíce nebyli v pracovním poměru u zaměstnavatele. V ostatních případech platí pro výpověď pracovního poměru ze strany zaměstnavatele nebo zaměstnance lhůty uvedené v § 622 odst. 1 a 2 BGB.

Výpovědní lhůty platí stejně i pro pracovní poměry na dobu určitou. Zákonná ustanovení o výpovědi bez výpovědní lhůty zůstávají nedotčena.

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.

 **Poznámka:** Za pracovní dny se považují dny od pondělí do soboty. Výpovědní lhůta pro zaměstnavatele se prodlužuje, pokud pracovní poměr ve stejném závodě nebo podniku trvá

3 roky – na 1 měsíc ke konci měsíce,

5 let – na 2 měsíce ke konci měsíce,

8 let – na 3 měsíce ke konci měsíce,

10 let – na 4 měsíce ke konci měsíce,

12 let – na 5 měsíců ke konci měsíce,

15 let – na 6 měsíců ke konci měsíce,

20 let – na 7 měsíců ke konci měsíce.

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 (Aufhebungsvertrag)

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 sjedná 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 nebudeš mít v době, ve které je vyplácení dávek zastaveno, nárok na zdravotní pojištění hrazené úřadem práce! Zaměstnanci, resp. uchazeči a uchazečky o zaměstnání se v této době musí zdravotně pojistit sami jako samoplátcí 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, jejichž lékařské potvrzení (neschopenka) bylo vystaveno v zahraničí (např. pendleři a pendlerky, dovolenkáři), povinni informovat do sedmi dní svou zdravotní pojišťovnu a zaslat jí neschopenku. V případě splnění této povinnosti můžete čerpat nemocenské dávky až po dobu 78 týdnů od výpovědi. Výše nemocenského činí 70 % tvého posledního hrubého výdělku. V případě nesplnění uvedené povinnosti tě zdravotní a nemocenská pojišťovna zaeviduje automaticky jako samoplátce, tj. osobu zdravotně pojištěnou na základě dobrovolného pojištění, a pojistné na zdravotní a nemocenské pojištění si budeš 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 najdeš 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 najdeš na adrese: www.sachsen.dgb.de.

Další informace, kontakty a konzultační hodiny najdeš na naší webové stránce www.babs-online.eu.

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.

Vydavatel:

IGR ELAN e.V. – Beratungsstelle für ausländische Beschäftigte
in Sachsen (BABS)

Schützenplatz 14, 01067 Dresden

Tel. +49 351 8509 2730

info@babs-online.eu

www.babs-online.eu

Stav: Květen 2026

Úprava/Sazba: Ö GRAFIK agentur für marketing und design



www.babs-online.eu

Poradenství



Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit
Steuermitteln auf Grundlage des vom
Sächsischen Landtag beschlossenen Haushaltes.

