

# Abmahnung a Aufhebungsvertrag v Německu

*Publikováno: 2. ledna 2024, aktualizováno: 31. ledna 2024* – Předložil vám zaměstnavatel v Německu Abmahnung nebo Aufhebungsvertrag, ale vy vůbec netušíte, co to pro vás znamená? Do češtiny se dá Abmahnung přeložit jako „výzva k nápravě“ nebo „upozornění na porušení“ a obvykle se používá v kontextu, kdy jedna strana upozorňuje druhou na její porušení právních povinností a vyzývá ji k tomu, aby se svého protiprávního jednání vyvarovala. V pracovním právu se jedná se tedy o jakýsi vytýkací dopis, kterým zaměstnavatel v Německu varuje svého zaměstnance před možnými důsledky jeho počínání. A pozor, Abmahnung můžete podat i vy jako zaměstnanci, pokud váš zaměstnavatel porušuje ustanovení pracovní smlouvy, kterou s vámi uzavřel! Aufhebungsvertrag je potom dohoda, kterou ukončujete pracovní poměr v Německu.

## Abmahnung v Německu

Vytýkací dopis Abmahnung lze považovat za způsob zaměstnavatele, jak upozornit zaměstnance na určité nedostatky v jeho pracovněprávním vztahu. Nejčastějšími důvody pro Abmahnung jsou:

- Neoznámení nemoci zaměstnavateli
- Pozdní nebo žádné odevzdání neschopenky
- Neomluvená absence
- Odmítnutí pracovního úkolu
- Podvádění s pracovní dobou
- Požívání alkoholických nápojů na pracovišti
- Provádění nenahlášené vedlejší činnosti
- Nevhodné chování na pracovišti
- Používání internetu k soukromým účelům
- Neplnění norem, podávání nedostatečných pracovních výkonů nebo provedení práce v nedostatečné kvalitě
- Kouření na pracovišti mimo povolené pauzy
- Narušení dobrých vztahů na pracovišti
- Pozdní příchody
- Krádež majetku zaměstnavatele – v tomto případě je povolená i okamžitá výpověď bez předešlého upozornění ve formě Abmahnung

Jak jsme psali v úvodu, pracovní smlouva či zásady stanovené kolektivní smlouvou, směrnicemi či zákony jsou závazné i pro zaměstnavatele. Pokud má

zaměstnanec pocit, že tyto předpisy zaměstnavatel porušuje, má právo mu za určitých podmínek doručit Abmahnung. Zaměstnanci tak činí nejčastěji v těchto případech:

- Opožděné platby mezd v její celé nebo částečné výši
- Krácení mzdy zaměstnavatelem bez udání důvodu
- Odmítnutí proplacení přesčasů či smluvně dohodnutých příplatků
- Zaměstnavatel požaduje práci přechas způsobem, který nebyl ve smlouvě sjednán
- Šikana ze strany zaměstnavatele
- Sexuální obtěžování ze strany nadřízených
- Sexuální obtěžování ze strany spolupracovníků bez ochrany zaměstnavatele

Všechny výše popsané důvody, ať už se jich dopouští zaměstnanec nebo zaměstnavatel, mohou také fungovat jako příprava na výpověď. Výpověď z pracovního poměru totiž nelze dostat, aniž by zaměstnavatel neudal důvod. Jakmile proto dostanete první Abmahnung, měli byste zpozornit a vyvarovat se popsanému jednání do budoucna. Opakované porušení předpisů nebo pracovní smlouvy totiž může vést až k jejímu úplnému ukončení.



## Náležitosti platného Abmahnung

Z každého vytýkacího dopisu v Německu musí být vždy patrné, co je důvodem jeho vystavení. Abmahnung proto musí obsahovat druh porušení, přesný čas, kdy k němu došlo a také možné důsledky, pokud se toto porušení bude opakovat. Z věci vytýkacího dopisu musí být zřejmé, že se jedná o

Abmahnung. Pokud jeden z těchto bodů chybí, je Abmahnung neplatná! Za platné Abmahnung se považuje Abmahnung písemná i ústní, v případě písemného není nutný podpis druhé strany, které je vytýkáno. Pokud dostanete Abmahnung osobně a zaměstnavatel bude chtít jeho převzetí potvrdit písemně, ujistěte se, že Abmahnung obsahuje všechny výše uvedené náležitosti. Pokud v něm totiž něco chybí a Abmahnung by tak bylo považováno za neplatné, svým podpisem jej defakto legalizujete a případný soud tak může mít za to, že jste se svým podpisem k popsání porušení doznali.

## **Kolikrát můžu být varován před tím, než dostanu výpověď?**

Obecně panuje názor, že i pro Abmahnung platí pravidlo „třikrát a dost,“ není tomu ale tak pokaždé. Vždy totiž záleží na charakteru a závažnosti porušení. Za méně závažné přestupky, jako jsou třeba pozdní příchody nebo surfování na internetu, přestože je s vámi jinak zaměstnavatel spokojen, lze udělit Abmahnung opakovaně bez vážných důsledků. I tak ale není dobré brát Abmahnung na lehkou váhu a domnívat se, že se vám nic nestane. Ve chvíli, kdy firma bude snižovat stavy a propouštět zaměstnance, jako první dostanou výpověď ti, kdo již nějaké Abmahnung dostali. Pokud ale porušení, kterého se dopustíte, zároveň naplňuje skutkovou podstatu trestného činu, jako je například krádež nebo sexuální obtěžování, zaměstnavatel má právo vypovědět vám pracovní smlouvu okamžitě i bez předchozího varování.

## **V jakém případě nemá zaměstnavatel právo udělit mi Abmahnung?**

Aby se z vytýkácího dopisu nestal nástroj pomsty mezi kolegy, udělení Abmahnung má své zákonnosti a nelze jej udělit při každém konfliktu. I když obsah vytýkácího dopisu obsahuje všechny formální náležitosti a na první pohled vypadá správně, neznamená to, že má zaměstnavatel šanci s takovým Abmahnung u případného soudu uspět. [\*\*V jakých případech je tedy Abmahnung neplatná?\*\*](#)

- Důvody nelze prokázat – Jednoduše řečeno, zaměstnavatel nemá dostatek důkazů, kterými by prokázal oprávněnost vytýkácího dopisu. V takovém případě je pak platnost varování přinejmenším sporná, zaměstnanec může být sice pokárán za nedostatky ve svém jednání, nemůže ale za ně být potrestán.
- Nedostatek dokumentace – Souvisí s předchozím bodem. Pokud váš zaměstnavatel nemá dostatek písemných nebo jinak prokazatelných důkazů, je případné Abmahnung neplatné. Nelze jej totiž udělit na základě obecných tvrzení, jako je například „Byl jste opakovaně nedochvilný“ nebo „Nepracujete dostatečně pečlivě.“ Zaměstnanec totiž musí pochopit, jaké jeho jednání bylo konkrétně špatné a co musí změnit.
- Porušení povinností, které není významné – Drobné nebo jednorázové chyby nepřilíží závažného charakteru nejsou platným

důvodem pro udělení Abmahnung. Za drobné chyby se považuje menší zpoždění z důvodů, které nemohl ovlivnit (kolona např.), překlepy v dokumentech, nepořádek na pracovišti, který nenarušuje bezpečnost, krátký soukromý telefonát nebo neúmyslné porušení interních předpisů, které není spojeno s vážnými následky.

- Diskriminace nebo nespravedlivé zacházení – Zaměstnavatel nesmí udělit Abmahnung na základě pohlaví, věku, rasy, náboženství, sexuální orientace a dalších faktorů nespravedlivého zacházení. Jako důvod pro Abmahnung neplatí ani častá, ovšem včas a řádně omluvená, absence na pracovišti, například z důvodu nemoci.

## Další důvody, které nesmí být důvod pro Abmahnung

- Porušení práv zaměstnance – Zaměstnavatel nesmí porušovat zákonná práva zaměstnance včetně práva na soukromí nebo svobodu projevu. V takovém případě tedy nelze udělit Abmahnung. Je ale nutné ujasnit si, že pojem svoboda projevu neznamená, že si zaměstnanec může říkat otevřeně naprosto cokoli. Podrobněji se o pojmu svoboda projevu rozepisujeme v následujícím odstavci.
- Porušení kolektivní smlouvy – Jestliže je zaměstnanec chráněn kolektivní smlouvou, nesmí být Abmahnung v rozporu s jejími ustanoveními.
- Nemožnost kontroly činu zaměstnancem – V některých případech zaměstnanec nemohl ovlivnit nebo kontrolovat situaci, v jaké došlo k porušení jeho povinností. V takovém případě tedy nemůže za tento přečin dostat Abmahnung.
- Nedostatečné odůvodnění – Pokud zaměstnavatel dostatečně neodůvodní varování nebo není pochybení dostatečně přesně popsáno, pozbývá celé varování platnosti.
- Podepsala jej neoprávněná osoba – Abmahnung může vystavit pouze osoba oprávněná pro tento úkon, tedy váš přímý nadřízený nebo personalista. Abmahnung je neplatné i v případě, že jej podepíše osoba zastupující vašeho nadřízeného nebo personalistu, neboť zástup nemá kompetence zasahovat do personálních otázek.
- Chování zaměstnance v jeho volném čase – Varování poukazující na chování zaměstnance v jeho volném čase, které nemá vliv na jeho pracovní život, pozbývá platnosti a je neúčinné.

## Co je to svoboda projevu a v jakých případech za ni lze oprávněně udělit Abmahnung?

Napříč všemi oblastmi života platí, že svoboda není svévole a že svoboda člověka končí tam, kde začíná svoboda jiného. Protože každý z nás má právo na rovné zacházení, pro jiného to znamená, že se vůči nám nemůže vymezovat žádným způsobem, kterým by naši rovnoprávnost narušil. Totéž platí i pro svobodu projevu.

# Tolerovatelná svoboda projevu

I jako zaměstnanec máte právo vytknout svému zaměstnavateli jeho jednání nebo ho spravit o jeho chybách nebo omylech.

1. Konstruktivní kritika – Jako zaměstnanec máte právo konstruktivně se vyjadřovat vůči pracovním postupům, politice společnosti nebo vůči rozhodnutím, které váš nadřízený učiní. Taková kritika ale musí být vyjádřena slušně a v rámci přiměřených kanálů, není tedy přijatelné, aby se na poradách argumentovali urážkami nebo svého nadřízeného pomlouvali s ostatními kolegy.
2. Diskuze o pracovních podmínkách – Chcete-li si vyjednat vyšší mzdu, lepší postavení nebo pracovní dobu, učiňte tak slušně a věcně. Urážky nebo výhrůžky už nejsou považovány za svobodu projevu a Abmahnung byste pak dostali právem.
3. Osobní názory – Nikdo vás nemůže nijak trestat za vaše vlastní osobní názory.

## Svoboda projevu, za kterou lze udělit Abmahnung

1. Nenávistné projevy nebo diskriminace, výhrůžky, agrese – Pokud na někoho z kolegů nebo klientů zaútočíte sexisticky, rasisticky, homofobně nebo jinou formou zahrnující nenávistný projev nebo diskriminaci, výhrůžky nebo agresivitu, Abmahnung je na místě.
2. Šíření nepravdivých informací – Šíříte „zaručené informace“ o firmě, kde pracujete, které mohou mít negativní dopad na společnost, její zaměstnance nebo produkty, je vaše chování za hranou přijatelnosti a může být důvodem pro vytýkácí dopis v Německu.
3. Projev v rozporu s pracovními povinnostmi – Vyjádření, která jsou v přímém rozporu s povinnostmi zaměstnance nebo s etikou vaší profese, mohou být důvodem pro varování. A co si vlastně představit pod porušením vašich pracovních povinností nebo zaměstnanecké etiky? Z náplně vaší pracovní práce je zřejmé, co je žádoucí a co nikoli. Pokud budete například prodávat v obchodě, porušením vašich pracovních povinností by mohlo být odrazování zákazníků od nákupu vašich produktů. V případě takového pracovníka pohřební služby by to pak mohly být jakékoli nevhodné projevy, rádoby vtipkování s pozůstalými nebo neprojevení dostatečné účasti s jejich pocity.

**Nesouhlasím s důvodem uvedeným ve varování. Jak se můžu bránit?**

Pokud máte pocit, že důvody uvedené v Abmahnung nejsou oprávněné, máte právo podat písemné odvolání. V odvolání podrobně popište, jak k porušení, které je předmětem varování, došlo a proč toto varování není podle vás pravdivé. Lhůty pro podání odvolání v Německu neexistují, platí však zásada přiměřenosti, tedy pokud odvolání podáte až po roce ode dne, kdy jste Abmahnung obdrželi, nejspíš s tím již neuspějete.

## **Aufhebungsvertrag jako výpověď dohodou z práce v Německu**

Abychom předešli slovíčkaření, v první řadě bychom chtěli upozornit na to, že nic jako výpověď dohodou neexistuje. Přestože se tento termín běžně používá, ve skutečnosti nelze výpověď podat jinak než za zákonem splněných předpokladů. Za určitých podmínek je ale možné domluvit se na ukončení pracovního poměru jinak, například se zkrácenou výpovědní lhůtou. Právní termín pro domnělou výpověď dohodou proto zní „dohoda o ukončení pracovního poměru.“

Zaměstnanci mají právo požadovat dohodu o ukončení pracovního poměru, tedy Aufhebungsvertrag, zaměstnavatel ale nemá povinnost na jejich návrh přistoupit. Pokud se tak stane, jediným východiskem, jak ukončit nevyhovující pracovní poměr, je tak podání klasické výpovědi. Stručněji řečeno, **zatímco klasická výpověď je jednostranným aktem, se kterým druhá strana sice souhlasit nemusí, musí jej ale akceptovat, při dohodě o ukončení pracovního poměru musí souhlasit obě strany, tedy zaměstnanec i zaměstnavatel**. Aufhebungsvertrag má navíc obvykle téměř vždy negativní dopad na zaměstnance. Pokud takovou dohodu o ukončení pracovního poměru podepíše, můžete se jej například týkat Sperrzeit, tedy blokační doba, po kterou nepobírá žádnou podporu v nezaměstnanosti.

## **Dohoda o ukončení pracovního poměru nebývá výhodná, někdy je ale lepší než klasická výpověď**

Dohodu o ukončení pracovního poměru může navrhnout jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Pokud se pro ni rozhodnete vy jako zaměstnanec, pravděpodobně víte, co děláte a znáte důvody, proč chcete pracovní poměr ukončit dohodou. Pokud vám ale Aufhebungsvertrag předloží zaměstnavatel, měli byste zbystřit a zvážit všechny okolnosti, které se s výpovědí dohodou pojí. Existují ve vašem chování na pracovišti nedostatky, které mohou vést k výpovědi ze strany zaměstnavatele? Mohou pro vás mít důvody popsané v klasické výpovědi ze strany zaměstnavatele negativní dopad v dalším profesním životě? Pak se vám možná vyplatí na Aufhebungsvertrag přistoupit. Pokud ale víte, že své povinnosti plníte svědomitě a že by vaše propuštění zaměstnavatel neobhájil, zbystřete. Dost možná se totiž zaměstnavatel snaží vyhnout se závazkům, které by vůči vám měl.