

Beëindiging van dienstverband – Ontslag in Tsjechië

In het algemeen is de werknemer in Tsjechië iets minder goed beschermd tegen ontslag dan in Nederland. Toch dient ook een Tsjechische werkgever zich aan een aantal regels en wetten te houden. Hieronder volgt een korte uiteenzetting in het Nederlands over het beëindigen van het dienstverband door een werkgever in Tsjechië.

Volgens artikel 48 van het CZ Wetboek omtrent arbeid (Zákoník práce), kan het dienstverband worden beëindigd door:

a) **wederzijdse schriftelijke goedkeuring**

Een afspraak; het daadwerkelijke einde van het dienstverband treedt op de wederzijds afgesproken dag in, de redenen voor de beëindiging dienen te worden vermeld, alleen indien de werknemer dit verzoekt! Men kan natuurlijk niet gedwongen worden om zo'n afspraak aan te gaan.

b) **ontslag op staande voet, geregeld in artikel 55 e.v.**

De werkgever mag in uitzonderlijke gevallen een werknemer op staande voet ontslaan:

- indien de werknemer is veroordeeld voor een opzettelijk gepleegd strafbaar feit, onvoorwaardelijke gevangenis straf voor de duur van een jaar. ..enz.
- indien de werknemer zijn verplichting, die uit de wettelijke voorschriften voortvloeit, op bijzonder ernstige wijze schendt, waarbij deze verplichting op de uitvoering van zijn werkzaamheden betrekking heeft.

Ontslag op staande voet kan binnen 2 maanden nadat de werkgever van de schending kennis nam. In de ontslagbrief dient de werkgever de redenen duidelijk te omschrijven en deze dient hij binnen 2 maanden aan de werknemer te geven.

Met betrekking tot het ontslag op staande voet, dient de werkgever vooraf overleg te plegen met de werknemersorganisatie (geen toestemming is nodig, enkel overleg).

c) **opzegging van de arbeidsovereenkomst**

De werkgever kan dit doen met inachtneming van de opzeggingstermijn, minimaal bedraagt deze termijn volgens de wet 2 maanden – zie artikel 51 onder a.

In artikel 52 staat een uitgebreide, limitatieve opsomming van de redenen. Een dergelijke beëindiging van het arbeidscontract, vanuit de Tsjechische werkgever, dient schriftelijk te geschieden met vermelding van een geldige reden, die dus in de lijst onder artikel 52 moet voorkomen. Met betrekking tot deze beëindiging dient de werkgever vooraf overleg te plegen met de werknemers-organisatie of vakbond (geen toestemming is nodig, enkel overleg).

Heeft u specifieke vragen, die betrekking hebben op uw eigen situatie, neemt u dan contact op via

Hartmanova.eu

Mail info@hartmanova.eu

Web www.hartmanova.eu

Linkedin: <http://www.linkedin.com/company/hartmanova.eu-legal-advice>

Twitter: <http://www.twitter.com/tsjechischrecht>