

Arbeitgeber aufgepasst: Eine umfassende Novelle des Arbeitsgesetzbuchs ist in Vorbereitung



Von Mgr. Bc. Pavla Vacková

Ende August hat die tschechische Regierung unter der Federführung des Ministeriums für Arbeit und Soziales dem Parlament eine umfangreiche Novelle des Arbeitsgesetzbuchs (Gesetz Nr. 262/2006 Slg.) vorgelegt. Es handelt sich bereits um die vierzigste Änderung seit Inkrafttreten des Gesetzbuchs zum Jahresbeginn 2007. Ziel der Gesetzesänderungen ist es nach Darstellung des Ministeriums, die Flexibilität in Arbeitsverhältnissen zu erhöhen, aber gleichzeitig auch den Schutz der Arbeitnehmer zu stärken. Nach dem jetzigen Stand soll die Novelle in der ersten Hälfte des kommenden Jahres in Kraft treten. Nachfolgend haben wir einige grundlegende Änderungen, die die oben genannte Novelle einführen soll, zusammengefasst.

Zusätzliche Pflichten für Arbeitgeber

Wer steht nicht ab und zu bei der Arbeit unter Stress? Nach dem Gesetzesentwurf sollen Arbeitgeber künftig stärker zur Prävention von Stress und Gewalt am Arbeitsplatz verpflichtet sein. Die Arbeitgeberpflichten in den Bereichen der Arbeitssicherheit und Arbeitnehmerschutz werden daher um die Verpflichtung zur Elimination von Stressfaktoren und drohender Gewalt am Arbeitsplatz erweitert.

Arbeitnehmer, die mehr als 300 Mitarbeiter beschäftigen, werden bei einer Massenentlassung, das heißt bei der

Entlassung von mehr als 30 Arbeitnehmern auf einmal, über den Rahmen ihrer übrigen Aufgaben hinaus dazu verpflichtet sein, einen Sozialplan zu erstellen und diesen den Gewerkschaften und dem Betriebsrat vorzulegen.

Größere Flexibilität in Arbeitsverhältnissen?

In den letzten Jahren ist in vielen Unternehmen ein Trend zum sogenannten Home-Office oder Homeworking zu beobachten. Dieser soll sich künftig auch im Arbeitsgesetzbuch deutlicher widerspiegeln. Soweit im Arbeitsvertrag vereinbart, kann die Arbeit außerhalb des Betriebs des Arbeitgebers ausgeübt werden. Der Arbeitgeber hat dann die Kommunikationskosten des Arbeitnehmers und weitere mit der Arbeit verbundene Unkosten zu übernehmen. Diese Kosten des Arbeitnehmers können auch durch eine Pauschale abgedeckt werden, dürfen jedoch nicht im vereinbarten regulären Arbeitslohn beinhaltet sein. Der Arbeitgeber muss darüber hinaus die technische Ausstattung für die Arbeitsleistung und den Datenschutz sicherstellen und aufpassen, dass ein solcher Mitarbeiter nicht von seinen im Betrieb arbeitenden Arbeitskollegen isoliert wird. Der Gesetzesentwurf sieht die Möglichkeit vor, im Arbeitsvertrag zu verankern, dass ein von Zuhause aus arbeitender Mitarbeiter seine Arbeitszeit selbst organisiert. Ist dies der Fall, wird ausgeschlossen, dass der betroffene Arbeitnehmer bestimmte objektive oder subjektive Arbeitshindernisse gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen kann. Im Grunde wird allerdings durch den Entwurf in diesem Punkt lediglich eine derzeit bereits in vielen Unternehmen geübte Praxis auf eine sicherere gesetzliche Grundlage gestellt.

Den Ansprüchen der Praxis soll der Entwurf der Novelle weiter durch die Einführung des neuen Begriffs „Mitarbeiter in Schlüsselpositionen“ gerecht werden. Ein Mitarbeiter in Schlüsselposition ist ein Mitarbeiter, der direkt dem Arbeitgeber, falls dieser eine natürliche Person ist, oder direkt dem Geschäftsführer, falls der Arbeitgeber eine juristische Person ist, unterstellt ist. Eine weitere Bedingung

für die Einstufung als „Mitarbeiter in Schlüsselposition“ ist, dass sein monatliches Entgelt mindestens 75.000 Kronen beträgt. Mitarbeiter in Schlüsselpositionen sollen ihre Arbeitszeit im Wesentlichen selbst bestimmen und haben zum Beispiel auch keinen Anspruch auf gesonderte Vergütung für Überstunden. Auch bei diesem Punkt handelt es sich nur zum Teil um eine echte Neuerung, da bereits jetzt Sonderregelungen für sogenannte leitende Arbeitnehmer gelten.

Vereinfacht werden soll weiter die Berechnung der Urlaubstage für Arbeitnehmer mit Schichtdienst oder Arbeitszeitkonto.

Erweiterter Schutz für Arbeitnehmer

Arbeitnehmer erhalten zusätzlichen Schutz bei der Zustellung von Schriftstücken. Um zu verhindern, dass der Arbeitgeber die Entgegennahme eines Schreiben (wie zum Beispiel die Kündigung des Arbeitsverhältnisses) verweigert, führt die Novelle eine Vermutung der Zustellung an dem Tag, an dem der Arbeitnehmer die Zustellung eines Schreibens erfolglos versucht hat, ein. Neu ist auch die Regel, dass der Arbeitgeber die Zustellung eines Schriftstücks an den Arbeitnehmer zuerst am Arbeitsplatz vornehmen soll.

Neuerungen gibt es auch bei den sogenannten Vereinbarungen außerhalb eines Arbeitsverhältnisses, der Vereinbarung über die Arbeitstätigkeit und der Vereinbarung über die Durchführung von Arbeit, die vor allem für Teilzeit- oder Saisonarbeiter genutzt werden. Arbeitgeber werden künftig bei diesen beiden Vereinbarungen die gesetzlichen Arbeitspausen, die Ruhezeit zwischen einzelnen Schichten, die Arbeitszeit (einschließlich der Nachtarbeit), die maximale Länge der Schicht und die Ruhezeit während der Woche einhalten und erfassen müssen. Arbeitnehmer, die unter diesen Vereinbarungen in der Nacht arbeiten, müssen sich einer arbeitsmedizinischen Durchsuchung unterziehen. Während derzeit auf Grundlage dieser Vereinbarungen tätigen Mitarbeitern nur der gesetzliche Stundenmindestlohn gewährleistet wird, wird neu darüber hinaus noch ein garantierter Monatsmindestlohn festgelegt, der sich nach

den Bestimmungen im Vertrag bemisst (zum Beispiel sieht der Vertrag 20 flexibel abrufbare Wochenstunden vor – in diesem Falle ist das Entgelt für 80 Stunden pro Monat garantiert). Weiter sollen die auf Grundlage der Vereinbarung über die Arbeitstätigkeit angestellten Mitarbeiter künftig auch einen gesetzlichen Anspruch auf Urlaub haben.

Explizit verbieten will die Novelle künftig die Vereinbarung von Schiedsklauseln in Arbeitsverträgen oder anderen arbeitsrechtlichen Vereinbarungen. Bereits vor Inkrafttreten der Novelle vereinbarte Schiedsklauseln sind davon aber nicht betroffen. In diesem Zusammenhang soll auch das Gesetz über Schiedsverfahren (Gesetz Nr. 216/1994 Slg.) novelliert werden.

Schlussfolgerungen

Der Schwerpunkt der zu erwartenden Neuerungen liegt unserem Eindruck nach eher bei neuen Restriktionen für Arbeitgeber als in einer Erhöhung der betrieblichen Flexibilität. Derzeit handelt sich zwar lediglich um einen Gesetzesentwurf, der im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens noch Änderungen erfahren kann. Da die vorgesehenen Änderungen des Arbeitsgesetzbuchs jedoch ziemlich umfangreich sind, sollten Unternehmen sich mit den möglichen Auswirkungen der neuen Regelungen möglichst frühzeitig vertraut machen.

Die Autorin ist Juristin bei UEPA advokáti, s. r. o.



UEPA advokáti s. r. o.

Vocářova 2449/5, 180 00 Praha 8
Tel.: +420 234 707 444, Fax: +420 234 707 404
E-Mail: office@uepa.cz
www.uepa.cz