

Arbeitsrecht

Die arbeitsrechtlichen Beziehungen werden in der Tschechischen Republik durch das Arbeitsgesetzbuch (AbGB) geregelt. Das AbGB wird durch spezielle Gesetze (z.B. Gesetz über Tarifverhandlungen oder Beschäftigungsgesetz) sowie damit zusammenhängende Durchführungsvorschriften ergänzt.

höchstens zweimal verlängert werden, stets um max. 3 Jahre.

▪ Probezeit

Die Maximaldauer der Probezeit sind 3 Monate (6 Monate bei leitenden Positionen). Während der Probezeit kann jede Partei das Arbeitsverhältnis ohne Angabe von Gründen fristlos kündigen.



Gesetzliche Regelung auf einen Blick

▪ Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag muss schriftlich abgeschlossen werden und muss wenigstens folgende Angaben enthalten: Art der Arbeit, Ort der Arbeitsausübung, Tag des Arbeitsantritts.

Der Lohn muss nicht direkt im Arbeitsvertrag vereinbart werden und kann auch einseitig durch eine seitens des Arbeitgebers erlassene Lohnbemessung oder durch interne Vorschrift bestimmt werden.

▪ Befristung des Arbeitsverhältnisses

Ein befristetes Arbeitsverhältnis darf maximal 3 Jahre dauern und darf

▪ Kündigung

Die gesetzliche Kündigungsfrist beträgt 2 Monate. Für die Kündigung seitens des Arbeitgebers muss ein gesetzlicher Kündigungsgrund vorliegen - grundsätzlich handelt es um organisatorische Gründe, Gesundheitszustand des Arbeitnehmers oder Nichterfüllung der Arbeitspflichten durch den Arbeitnehmer (Erreichung des Rentenalters ist kein Kündigungsgrund).

Streitigkeiten über die Wirksamkeit einer Kündigung sind in Tschechien häufig und können für die Arbeitgeber finanziell und zeitlich belastend sein. Vor der Erteilung einer Kündigung empfehlen wir daher, den Fall mit einem Fachmann im Bereich des

Arbeitsrechts zu besprechen, bzw. zuerst zu versuchen, eine Aufhebungsvereinbarung mit dem Arbeitnehmer abzuschließen.

- **Arbeitszeit**

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Spätestens nach 6 Stunden muss eine Ruhezeit von 30 Minuten erfolgen. Maximaldauer einer Schicht sind 12 Stunden (ohne Überstunden).

- **Überstunden**

Die Anzahl der Überstunden ist begrenzt auf 150 Stunden pro Jahr und gleichzeitig nicht mehr als 8 Stunden pro Woche, bzw. mit Zustimmung des Arbeitnehmers auf durchschnittlich 8 Stunden pro Woche.

- **Minimumurlaubsanspruch**

20 Tage pro Jahr. Der nicht in Anspruch genommene Urlaub verfällt nicht und wird in die nächsten Jahre übertragen. Eine Vergütung des nicht in Anspruch genommenen Urlaubs ist ausschließlich bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zulässig.



- **Mutterschutz**

Die Eltern können Elternurlaub in einem Zeitraum bis zum dritten Lebensjahr des Kindes beantragen. Nach Ablauf des Elternurlaubs ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer gemäß seinem Arbeitsvertrag wieder einzustellen.

- **Alternativen eines Arbeitsvertrages**

sog. Vereinbarung über die Arbeitsausübung (dohoda o provedení práce, DPP) – zeitlich begrenzt auf maximal 300 Stunden pro Jahr, monatliche Vergütung maximal CZK 10.000,- (ca. EUR 360) ist von den Abgaben für die Sozial- und Krankenversicherung befreit;

sog. Vereinbarung über die Arbeitstätigkeit (dohoda o pracovní činnosti, DPČ) – zeitlich begrenzt auf max. durchschnittlich 20 Stunden/Woche, die Vergütung unterliegt der gleichen Belastung wie der übliche Lohn.

Lohn und Lohnnebenkosten

- **Mindestlohn**

9.200 CZK / Monat, bzw. 55 CZK / Stunde¹

- **Übliche Benefits**

5. Urlaubswoche, Essenmarken, Zuzahlungen für Renten-/Lebensversicherung

- **Gesetzliche Lohnzuschläge**

Nachtarbeit 10%, Arbeit am Wochenende 10%, Überstunden 25% (oder

¹ Es handelt sich um den Mindestlohn für einfachste Arbeiten. Für anspruchsvollere Arbeiten muss ein höherer Mindestlohn gewährt werden.

Ersatzfreizeit), Arbeit an Feiertagen 100% (oder Ersatzfreizeit)

▪ **Lohnersatz während Arbeitsunfähigkeit**

In dem Zeitraum vom 4. bis 14. Kalendertag der Dauer der Arbeitsunfähigkeit ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer ein Teil des entgangenen Verdienstes zu gewähren.

▪ **Höhe der gesetzlichen Abgaben**

	Krankenversicherung	Sozialversicherung
Arbeitnehmer	4,5 %	9 %
Arbeitgeber	9 %	25 %

▪ **Höhe des Abkommenssteuer bei dem Arbeitnehmer - 15%**

Modellbeispiel

Der Bruttolohn eines Arbeitnehmers (ohne spezielle steuerliche Vergünstigung) ist CZK



Im Falle einer betriebsbedingten Kündigung in der Höhe des durchschnittlichen Verdienstes im Zeitraum von 1 – 3 Monaten (in der Abhängigkeit von der Dauer des Arbeitsverhältnisses).

25.000 monatlich, wobei dem Arbeitnehmer ein Nettolohn von CZK 19.295 bezahlt wird. Die Gesamtlohnkosten des Arbeitgebers im Zusammenhang mit einem solchen Arbeitnehmer ist ein Betrag von CZK 33.525.

LTA LEGAL TAX AUDIT

INTEGERE RECHTS- UND STEUERBERATUNG SOWIE
WIRTSCHAFTSPRÜFUNG

Anglická 140/20, 120 00 Praha 2
TEL: +420 246 089 010
EMAIL: RECEPCE@LTAPARTNERS.COM
WWW.LTAPARTNERS.COM