

UMFASSENDE NOVELLIERUNG DES TSCHECHISCHEN ARBEITSGESETZBUCHS 2020

Sehr geehrte Mandanten und Geschäftspartner,

mit diesem Newsletter möchten wir Ihnen eine möglichst vollständige und umfassende Übersicht einer großen Novellierung des tschechischen Arbeitsgesetzbuchs (nachfolgend auch „ArbGB“ genannt) vorstellen. Die Novellierung wird durch das Gesetz Nr. 285/2020 GBl. umgesetzt, welches vor kurzem in der tschechischen Gesetzessammlung öffentlich bekannt gemacht wurde (nachfolgend die „Novellierung des tschechischen Arbeitsgesetzbuchs“ genannt). Diese Novellierung sieht ein stufenweises Inkrafttreten vor – während der erste Abschnitt bereits am **30. Juli 2020** in Kraft getreten ist, wird der Rest der Novellierung des tschechischen Arbeitsgesetzbuchs erst zu Beginn des kommenden Kalenderjahres, d.h. ab dem **01. Januar 2021** in Kraft treten.

Im ersten Abschnitt unseres Newsletters gehen wir auf die Neuerungen ein, die bereits in Kraft getreten sind. Darauf folgt der zweite Abschnitt, in dem die ab dem kommenden Jahr in Kraft tretenden Neuerungen erläutert werden. Am Ende dieses Newsletters finden Sie Informationen über zwei weitere in Aussicht gestellte Neuerungen von arbeitsrechtlichen Vorschriften, die kein Bestandteil der aktuellen Novellierung sind und erst das Gesetzgebungsverfahren durchlaufen müssen – in Anbetracht dessen, dass die anvisierten Neuerungen erhebliche praktische Auswirkungen auf Sie haben könnten, möchten wir Sie mit diesem Sachverhalt bereits im Vorfeld vertraut machen.

INHALTSVERZEICHNIS:

A. SEIT DEM 30. JULI 2020 WIRKSAME NEUERUNGEN	2
1. ZUSTELLUNG VON SCHRIFTSTÜCKEN	2
2. ÜBERGANG VON RECHTEN UND PFLICHTEN AUS ARBEITSRECHTLICHEN BEZIEHUNGEN	3
3. MÖGLICHKEIT DER ABERUFUNG EINES ARBEITNEHMERS VON SEINER LEITENDEN STELLE	5
4. GRENZÜBERSCHREITENDE ENTSENDUNG VON ARBEITNEHMERN ZUR ERBRINGUNG VON DIENSTLEISTUNGEN.....	6
5. WEITERGEHENDE SEIT DEM 30. JULI 2020 WIRKSAME ÄNDERUNGEN	7
B. AB DEM 01. JANUAR 2021 WIRKSAME NEUERUNGEN	9
6. URLAUB.....	9
6.1. URLAUB PRO KALENDERJAHR UND ANTEILIGER URLAUB.....	9
6.2. ZUSATZURLAUB	10
6.3. URLAUBSINANSPRUCHNAHME UND VORTRAG EINES TEILS DES URLAUBS INS FOLGEJAHR	10
6.4. BEURTEILUNG VON ARBEITSHINDERNISSEN ALS ARBEITSLEISTUNG UND URLAUBSKÜRZUNG.....	11
7. SCHADENSERSATZ UND NICHTVERMÖGENSSCHADEN	12

8.	ARBEITSPLATZTEILUNG (JOBSHARING)	12
9.	FREIZEIT FÜR DIE ARBEITNEHMER, DIE BEI VERANSTALTUNGEN FÜR KINDER UND JUGENDLICHE DIESE BETREUEN.....	13
C.	WEITERGEHENDE ANVISIERTE NEUERUNGEN IM BEREICH VON ARBEITSRECHTLICHEN VORSCHRIFTEN (AUSSER DER NOVELLIERUNG DES TSCHECHISCHEN ARBEITSGESETZBUCHS).....	15

A. SEIT DEM 30. JULI 2020 WIRKSAME NEUERUNGEN
--

1. ZUSTELLUNG VON SCHRIFTSTÜCKEN

Die Novellierung des tschechischen Arbeitsgesetzbuchs reflektiert insbesondere die andauernden Schwierigkeiten, denen die Arbeitgeber in der Praxis bei der Zustellung von Schriftstücken, die den Arbeitnehmern zu den eigenen Händen zuzustellen sind, oft begegnen. Die Auflistung der betroffenen Schriftstücke findet sich in § 334 Abs. 1 ArbGB und umfasst Schriftstücke, die die Entstehung, die Änderung und die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses (typischerweise die Kündigung, fristlose Aufhebung, Aufhebung innerhalb der Probefrist), die Abberufung eines Arbeitnehmers von seiner leitenden Stelle, Lohnbescheide und Aufzeichnungen über die Verletzung von Pflichten eines vorübergehend arbeitsunfähigen Arbeitnehmers betreffen.

Der Arbeitgeber ist zwar nach wie vor verpflichtet, die vorgenannten Schriftstücke dem Arbeitnehmer vorrangig **persönlich am Arbeitsplatz zuzustellen; doch wenn dies aus irgendwelchem Grund nicht möglich ist, steht es dem Arbeitgeber frei, ohne Weiteres auf eine der weiteren Zustellungsmodalitäten nach seinem Ermessen zurückzugreifen** – d.h. auf die persönliche Zustellung wo auch immer der Arbeitnehmer erreicht wird, auf die Zustellung mittels eines Postdienstleisters, eines Netzwerks bzw. eines Dienstes von elektronischen Kommunikationsmitteln und **neuerdings auch mittels eines elektronischen Datenpostfaches** (siehe unten). Zwischen den besagten Zustellungsmodalitäten besteht keine Hierarchie.

Demnach entfällt die bisherige Praxis, als vom Arbeitgeber verlangt wurde, stets die persönliche Zustellung von Schriftstücken zu versuchen, und zwar auch in den Fällen, in denen diese nicht am Arbeitsplatz erfolgen konnte (wie etwa wegen der Urlaubsinanspruchnahme durch den betroffenen Arbeitnehmer oder in seinem Krankheitsfalle). Die Arbeitgeber sind somit nicht mehr gezwungen zu versuchen, den Arbeitnehmer anderswo wie etwa an seinem Wohnort persönlich zu erreichen, was mit nicht unbeachtlichem Zeit- und Kostenaufwand und darüber hinaus mit einem unsicheren Ergebnis verbunden war.

Auch die Zustellung mittels eines Postdienstleisters wurde durch die Novellierung vereinfacht. Der Arbeitgeber muss künftig nicht mehr selbst ermitteln, wie die zuletzt bekannte aktuelle Adresse des Arbeitnehmers lautet, und **lässt die Schriftstücke ohne Weiteres an die Adresse zustellen, die ihm durch den Arbeitnehmer diesbezüglich schriftlich benannt wurde**. Es obliegt somit dem Arbeitnehmer selbst, seinen Arbeitgeber über seine Adresse und deren etwaige Änderungen zu informieren.

Praktisch erweist sich aus Sicht des Arbeitgebers auch die Änderung der gesetzlich vorgesehenen Frist für die Abholung eines bei der Post verwahrten Schriftstücks im Falle des Nichterreichens des Arbeitnehmers unter der benannten Adresse. Von den bisherigen 10 Arbeitstagen ändert sie sich auf **15 Kalendertage** (d.h. entsprechend den Postbedingungen der Tschechischen Post). Aufgehoben wird eine de facto unerfüllbare Bedingung, falls der Arbeitnehmer es verweigert hat, das zuzustellende Schriftstück entgegenzunehmen – künftig wird von den Mitarbeitern des betreffenden Postdienstleisters nicht mehr verlangt, einen schriftlichen Vermerk darüber, dass der Arbeitnehmer über die Konsequenzen der Verweigerung der Entgegennahme eines Schriftstücks belehrt wurde, zu erstellen, sodass die Zustellungsfiktion auch ohne diesen Vermerk greift.

Eine ganz neue Bestimmung des § 335a ArbGB regelt die Zustellung eines Schriftstücks **in ein Datenpostfach eines Arbeitnehmers**. Diese Zustellungsmodalität kommt nur dann in Betracht, wenn der Arbeitnehmer hierin schriftlich (sei es generell oder einzelfallbezogen) eingewilligt hat. Der grundsätzliche Unterschied gegenüber der ursprünglichen Regelung der Zustellung mittels eines Netzwerks oder eines Dienstes von elektronischen Kommunikationsmitteln besteht darin, dass ein Schriftstück **als zugestellt gilt, wenn der Arbeitnehmer sich innerhalb von 10 Tagen ab dem Gelangen des Schriftstücks im Datenpostfach hierin nicht angemeldet hat**. Es wird somit nicht gefordert, dass der Arbeitnehmer die Entgegennahme des zuzustellenden Schriftstücks aktiv bestätigt, was aus der elektronischen Zustellung bisher ein in der Praxis unbrauchbares Rechtsinstitut machte. Bei der elektronischen Zustellung außerhalb eines Datenpostfaches bleibt das Erfordernis einer Bestätigung nach wie vor bestehen.

Geändert wird auch die Zustellung von Schriftstücken **von einem Arbeitnehmer an einen Arbeitgeber**. § 337 Abs. 3 ArbGB führt neuerdings die Zustellungsfiktion für den Fall ein, dass der Arbeitgeber es verweigert hat, das Schriftstück entgegenzunehmen, die erforderliche Mitwirkung nicht leistet oder die Zustellung eines zuzustellenden Schriftstücks am Ort seines Sitzes oder Unternehmens unmöglich macht. Die Regel zielt insbesondere auf unredliche Arbeitgeber sowie auf jene Arbeitgeber ab, die unter der Adresse ihres eingetragenen Sitzes körperlich nicht erreicht werden können, infolgedessen bisher insbesondere die Arbeitnehmer, auf deren Seite langfristige Arbeitshindernisse wie etwa der Mutterschaftsurlaub oder die Elternzeit gelegen haben, Zustellungsschwierigkeiten hatten.

Vereinfacht wird ebenfalls die Zustellung von Schriftstücken an einen Arbeitgeber in sein Datenpostfach.

2. ÜBERGANG VON RECHTEN UND PFLICHTEN AUS ARBEITSRECHTLICHEN BEZIEHUNGEN

Bereits seit Jahren gilt, dass bei der Übertragung von Tätigkeiten des Arbeitgebers oder eines Teils davon auf einen anderen Arbeitgeber zugleich der Übergang von Rechten und Pflichten aus arbeitsrechtlichen Beziehungen in vollem Umfang auf den übernehmenden Arbeitgeber stattfindet. Auf den übernehmenden Arbeitgeber **gehen** somit ohne Weiteres **die Arbeitnehmer des bisherigen Arbeitgebers samt sämtlichen Rechten und Pflichten aus ihren arbeitsrechtlichen Beziehungen** einschl. der Rechte und Pflichten aus etwaigen Tarifverträgen **über** (bezüglich dieser jedoch nur über ihre Laufzeit, längstens

bis Ende des darauf folgenden Kalenderjahres). Diese Rechtsregelung bringt oft eine Vielzahl von praktischen Schwierigkeiten und potentiellen Streitigkeiten mit sich.

Die Novellierung des tschechischen Arbeitsgesetzbuchs grenzt ab und präzisiert insbesondere den Kreis von Fällen, in denen der Übergang von Rechten und Pflichten aus arbeitsrechtlichen Beziehungen stattfindet. Die gegenwärtige gesetzliche Abgrenzung ist nämlich zu breit gefächert, sodass der Übergang von Rechten und Pflichten nicht selten auch dann erfolgt, wenn die Rechtfertigung des Übergangs zweifelbehaftet ist bzw. wenn keine der involvierten Parteien es erwartet – wie etwa bei einem einfachen Wechsel eines Lieferanten bzw. eines dienstleistenden Unternehmens oder in einigen Fällen von Outsourcing.

Neuerdings findet der Übergang von Rechten und Pflichten gemäß § 338 Abs. 3 ArbGB in erster Linie dann statt, wenn es andere Rechtsvorschriften ausdrücklich vorsehen. Diesbezüglich handelt es sich allem voran um die Verschmelzung oder die Spaltung gemäß §§ 178 und 179 des Bürgerlichen Gesetzbuchs sowie um den Kauf oder die Verpachtung eines Betriebs gemäß §§ 2175 bzw. 2349 des Bürgerlichen Gesetzbuchs, d.h. genauso wie bislang.

In sonstigen Fällen kann der Übergang von Rechten und Pflichten aus arbeitsrechtlichen Beziehungen ausschließlich nur dann stattfinden, wenn die sog. Wirtschaftsbasis des betreffenden Arbeitgebers tatsächlich übertragen wird, d.h. **wenn zugleich alle fünf folgenden Voraussetzungen eingetreten sind:**

- die Tätigkeit wird nach der erfolgten Übertragung in der gleichen oder in ähnlicher Weise bzw. im gleichen oder ähnlichen Umfang ausgeübt,
- die Tätigkeit besteht gänzlich oder überwiegend nicht in der Warenlieferung,
- vor der Übertragung besteht eine durch den Arbeitgeber absichtlich gebildete Gruppe von Arbeitnehmern zum Zwecke einer vorbehaltlosen oder überwiegenden Ausübung von Tätigkeiten,
- die betreffende Tätigkeit ist nicht langfristig angelegt oder einmalig, und
- falls für die Ausübung von Tätigkeiten bestimmte Vermögensgegenstände grundlegend sind, werden diese bzw. das entsprechende Nutzungsrecht hieran mit übertragen und falls die Ausübung von Tätigkeiten nur von Arbeitnehmern wesentlich abhängig ist, wird ein wesentlicher Teil dieser Arbeitnehmer übernommen.

Mit dem Übergang von Rechten und Pflichten aus arbeitsrechtlichen Beziehungen geht zugleich eine besondere Befugnis von betroffenen Arbeitnehmern einher, ihr Arbeitsverhältnis im Wege der Kündigung mit einer abweichenden (kürzeren) Kündigungsfrist gemäß § 51a ArbGB aufzulösen. Auch diese Regelung wurde durch die Novellierung geändert, wobei die vorgenommenen Änderungen die bisherigen praxisnahen Schwierigkeiten beseitigt haben.

Falls der Arbeitgeber seine Pflicht zur Benachrichtigung der betroffenen Arbeitnehmer über den Übergang von Rechten und Pflichten spätestens 30 Tage vor dem Wirksamwerden des Übergangs ordnungsgemäß erfüllt hat, ist der betroffene Arbeitnehmer berechtigt, sein Arbeitsverhältnis im Wege

der Kündigung mit der Wirkung zu dem Tag aufzulösen, der dem Tag des Wirksamwerdens des Übergangs vorausgeht, **falls er diese Kündigung innerhalb von 15 Tagen ausspricht, nachdem er vom Übergang benachrichtigt worden ist**. Im entgegengesetzten Falle findet die herkömmliche Kündigungsfrist gemäß § 51 ArbGB Anwendung. Die Regelung bezweckt die Vermeidung der Fälle, in denen die betroffenen Arbeitnehmer bisher bis zum letzten Augenblick vor dem Übergang von Rechten und Pflichten abwarten konnten und der übernehmende Arbeitgeber demzufolge nicht mit Sicherheit wusste, mit welchen Arbeitnehmern er rechnen kann.

Falls der Arbeitgeber dagegen seiner Informationspflicht nicht ordnungsgemäß oder gar nicht nachgekommen ist, finden abweichende Regelungen Anwendung. Falls der Arbeitnehmer die Kündigung noch (jederzeit) vor dem Wirksamwerden des Übergangs von Rechten und Pflichten ausspricht, endet sein Arbeitsverhältnis an dem Tag, der dem Tag des Wirksamwerdens des Übergangs vorausgeht. Spricht der Arbeitnehmer die Kündigung erst nach dem Wirksamwerden des Übergangs von Rechten und Pflichten, spätestens jedoch innerhalb von zwei Monaten, aus, endet sein Arbeitsverhältnis mit Ablauf einer verkürzten Kündigungsfrist von 15 Tagen ab dem Tag, an dem das Kündigungsschreiben dem Arbeitgeber zugestellt wurde.

Im Zusammenhang mit dem Übergang von Rechten und Pflichten aus arbeitsrechtlichen Beziehungen weisen wir auf die jüngste Entscheidung des Obersten Gerichtshofs Az. 21 Cdo 1148/2019 hin, die auf **die Verschlechterung von Arbeitsbedingungen nach dem erfolgten Übergang eingeht**. Mit dieser Entscheidung wurde klargestellt, unter welchen Bedingungen der Arbeitnehmer, der sein Arbeitsverhältnis im Wege der Kündigung erst nach dem Wirksamwerden des Übergangs von Rechten und Pflichten aufgelöst hat, gemäß § 339a ArbGB sich bei dem Gericht auf die Feststellung dessen berufen kann, dass die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen einer erheblichen Verschlechterung von Arbeitsbedingungen erfolgt ist, und anschließend eine Abfindung in Höhe gemäß § 67 Abs. 1 ArbGB vom Arbeitgeber verlangen kann. Der Oberste Gerichtshof hat für Recht befunden, dass das Gesetz nicht ausschließlich die ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbarten oder aus dem Arbeitsgesetzbuch resultierenden Arbeitsbedingungen bedenkt. Vielmehr seien auch weitere, die Arbeitsausübung beeinflussende Umstände zu berücksichtigen. Hierzu zählen bspw. die Erfordernisse an die zu leistende Arbeit und ihr Umfang, die Qualität des Arbeitsumfeldes und der zwischenmenschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz oder vorgenommene betriebsbedingte Änderungen. Auch wenn die negativen Änderungen nur diese Bereiche berühren, komme der Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Abfindung in Frage. Die Schlussfolgerungen der besagten Rechtsprechung sollten auch nach dem Inkrafttreten der Novellierung des tschechischen Arbeitsgesetzbuchs in vollem Umfang anwendbar sein.

3. MÖGLICHKEIT DER ABBERUFUNG EINES ARBEITNEHMERS VON SEINER LEITENDEN STELLE

Die Novellierung des tschechischen Arbeitsgesetzbuchs reflektiert die bisherige Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs (insbesondere die Entscheidung Az. 21 Cdo 1073/2017), die im Grunde genommen das Vereinbaren der Möglichkeit der Abberufung von einer leitenden Arbeitsstelle (und den Verzicht auf

diese Arbeitsstelle) mit Arbeitnehmern, die beim Arbeitgeber welche leitenden Arbeitsstellen auch immer bekleidet haben, zugelassen hat.

Neuerdings wird ausdrücklich festgelegt, dass die Vereinbarung der sog. Abberufbarkeitsklausel **nur mit Arbeitnehmern möglich ist, die in § 73 Abs. 3 ArbGB aufgelistete leitende Arbeitsstellen bekleiden**, d.h. leitende Arbeitsstellen, die einem Vertretungsorgan unmittelbar untergeordnet sind (sog. B-1-Niveau) sowie leitende Arbeitsstellen, die einem leitenden Angestellten unmittelbar untergeordnet sind, der wiederum selbst einem Vertretungsorgan unmittelbar untergeordnet ist (sog. B-2-Niveau), vorausgesetzt, dass dem Arbeitnehmer, mit dem die Möglichkeit der Abberufung vereinbart wird, ein weiterer leitender (nicht ein einfacher) Arbeitnehmer untergeordnet ist. Von der vorstehend genannten gesetzlichen Abgrenzung ist somit keine vertragliche Abweichung zulässig.

Eine geringfügige Änderung erfuhr auch § 73a Abs. 1 ArbGB, wonach bei der Abberufung von einer leitenden Stelle (bzw. beim Verzicht auf diese Stelle) die Ausübung der Arbeitsleistung an der betreffenden Stelle **bereits am Tag der** gegenüber der jeweils anderen Partei erklärten **Abberufung endet** (bzw. am Tag der Verzichtserklärung). Bislang endete die Ausübung der Arbeitsleistung erst an dem Tag, der auf die Zustellung des Abberufungsschreibens folgte, was in der Praxis gewisse Risiken mit sich brachte, da der frisch abberufene leitende Angestellte noch einen ganzen Folgetag zur Verfügung hatte, um an seiner Arbeitsstelle zum letzten Zeitpunkt ggf. unerwünschte wichtige Entscheidungen zu treffen bzw. umzusetzen.

4. GRENZÜBERSCHREITENDE ENTSENDUNG VON ARBEITNEHMERN ZUR ERBRINGUNG VON DIENSTLEISTUNGEN

Die Novellierung des tschechischen Arbeitsgesetzbuchs setzt in dieser Hinsicht die EU-Richtlinie Nr. 2018/957 um, welche die Bedingungen der grenzüberschreitenden Entsendung von Arbeitnehmern mit Wirkung für alle EU-Mitgliedstaaten regelt.

Der neu gestaltete § 319 Abs. 1 ArbGB erweitert geringfügig den Kreis von durch das tschechische Arbeitsrecht vorgesehenen Mindestarbeitsbedingungen, die auch auf zur Arbeitsausübung in der Tschechischen Republik aus einem anderen EU-/EWR-Mitgliedstaat entsandte Mitarbeiter anzuwenden sind, falls diese Bedingungen für sie günstiger als jene gemäß dem Recht ihres Heimatlandes ausfallen.

Was die Vergütung anbelangt, sind neuerdings auf entsandte Mitarbeiter nicht nur der tschechische Mindest- und garantierte Lohn, die Zuschläge für die Überstundenarbeit, sondern auch sämtliche übrigen Lohnzuschläge anwendbar. Den entsandten Mitarbeitern werden obligatorisch auch Reisekostenerstattungen gewährt (als regelmäßige Arbeitsstätte gilt hierbei der übliche Ort der Arbeitsausübung in der Tschechischen Republik) und falls der Arbeitgeber die Unterbringung gewährt, finden die Standards der tschechischen Rechtsregelung auch in diesem Hinblick Anwendung – hier handelt es sich jedoch nicht um arbeitsrechtliche Vorschriften (welche die Bedingungen der Unterbringung von Arbeitnehmern nicht regeln), sondern um allgemeine Vorschriften des Baurechts,

insbesondere um das Baugesetz und die darauf anknüpfende Bekanntmachung Nr. 268/2006 GBl., über die technischen Anforderungen an Bauwerke.

Völlig neu wird nunmehr **zwischen einer kurz- und langfristigen Entsendung unterschieden**. Eine langfristige Entsendung tritt beim Überschreiten der Entsendedauer von 12 Monaten (ggf. bei begründeten Fällen 18 Monate) ein. Auf einen langfristig entsandten Arbeitnehmer sind dann nicht nur die in § 319 Abs. 1 ArbGB genannten grundlegenden Arbeitsbedingungen, sondern auch sämtliche weiteren tschechischen Rechtsregelungen des Arbeitsrechts anzuwenden, mit Ausnahme der Entstehung, der Änderung und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass falls ein ausländischer Arbeitgeber sukzessive **mehrere Arbeitnehmer zur Wahrnehmung von gleichen Aufgaben an demselben Ort** in die Tschechische Republik **entsendet, die einzelnen Entsendedauern addiert werden**.

Für tschechische Arbeitgeber ist sicher von Belang, dass die vorstehend erwähnte EU-Richtlinie jedem EU-Mitgliedstaat einen Spielraum gewährt hat, um konkrete Bedingungen ihrer Umsetzung selbst zu regeln. Anders gesagt, die Rechtsregelung kann in jedem Mitgliedstaat abweichend sein und falls ein tschechischer Arbeitgeber beabsichtigt, einen seiner Mitarbeiter ins Ausland zu entsenden, bleibt ihm leider nichts anderes übrig, als sich mit sämtlichen Mindestarbeitsbedingungen in dem betreffenden Land vertraut zu machen. Dies kann in der Praxis problembehaftet sein, da gegenständliche Bedingungen nicht immer nur aus den allgemein geltenden Rechtsvorschriften hervorgehen müssen, sondern bspw. in Tarifverträgen höherer Stufen enthalten sein können.

5. WEITERGEHENDE SEIT DEM 30. JULI 2020 WIRKSAME ÄNDERUNGEN

Arbeitsbescheinigung (Arbeitszeugnis)

Die Herabsetzung des Verwaltungsaufwandes für die Arbeitgeber spiegelt sich im Wegfall der Pflicht zur Erteilung des **Arbeitszeugnisses** (der Arbeitsbescheinigung bzw. des Anrechnungsblattes) an die meisten Mitarbeiter wider, die auf Grund einer Vereinbarung über die Arbeitsausübung (die tschechische Abkürzung hierfür lautet „DPP“) tätig sind – neuerdings wird die Arbeitsbescheinigung (das Arbeitszeugnis) nur den Arbeitnehmern erteilt, bei denen die Vereinbarung über die Arbeitsausübung (DPP) die Beteiligung an der Krankenversicherung begründet hat (d.h. falls ihr Monatseinkommen 10.000,- CZK überschreitet), sowie den Arbeitnehmern, denen von der Vergütung, die sie anhand der Vereinbarung über die Arbeitsausübung (DPP) beziehen, Abzüge auf Grund der angeordneten Vollstreckung einer Entscheidung oder Zwangsvollstreckung vorgenommen werden.

In allen Arbeitsbescheinigungen (Arbeitszeugnissen) (d.h. nicht nur bei der Vereinbarung über die Arbeitsausübung (DPP)) ist neuerdings anzugeben, welche Behörde (d.h. welches konkrete Gericht) die durchzuführenden Abzüge vom Gehalt des Arbeitnehmers angeordnet hat.

Fristenlauf

Abgeändert und präzisiert wurde auch die problembehaftete Regelung des **Laufs von Verjährungs- und Ausschlussfristen** im Arbeitsrecht. Bislang konnte nämlich auftreten, dass die Frist infolge des Eintrittes eines der durch das Bürgerliche Gesetzbuch vorgesehenen Hindernisse (typischerweise die Eröffnung einer außergerichtlichen Verhandlung zwischen den Parteien oder die Fälle der sog. höheren Gewalt) zu laufen aufhörte, anschließend dieses Hindernis entfallen ist und die Frist zu laufen begann. Danach hat die Frist jedoch gemäß § 652 des Bürgerlichen Gesetzbuchs nicht in der ursprünglichen Länge geendet, sondern frühestens nach 6 Monaten ab dem Tag, an dem sie begann, wieder zu laufen.

Die Anwendung der vorstehenden Regel war sehr problematisch bspw. dann, wenn ein Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers im Wege der Kündigung aufgelöst hat, deren Gültigkeit zwischen den Parteien strittig war. Gemäß § 72 ArbGB steht dem Arbeitnehmer eine (Ausschluss-) Frist von zwei Monaten zur Verfügung, um die Nichtigkeit der Kündigung klageweise geltend zu machen. Falls jedoch zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer in dieser Angelegenheit eine außergerichtliche Verhandlung durchlief, die ohne Erfolg beendet wurde, sollte der Arbeitnehmer noch ganze sechs Monate Zeit haben, die gegenständliche Klage zu erheben.

Eine ganz neue Bestimmung des § 332 ArbGB wirkt dem vorgenannten Problem entgegen, indem die gegenständlichen Hindernisse **für sich gesehen keinen Einfluss auf die ursprüngliche Länge der Frist haben, die sich somit nicht wesentlich verlängert**. Fällt jedoch das betreffende Hindernis weniger als fünf Tage vor dem Fristablauf weg, endet diese Frist frühestens nach zehn Tagen, nachdem sie erneut zu laufen begann. Im vorstehend genannten Falle würde somit die Frist trotz des Eintrittes des Hindernisses (insgesamt) zwei Monate betragen, wobei wenn der Wegfall des Hindernisses erst unmittelbar vor dem Fristablauf eintreten würde, dem Arbeitnehmer noch zusätzliche zehn Tage zur Klageerhebung gewährt würden.

Mehrschichtbetrieb

Was die Definitionen anbelangt, wurde auch die Regelung des Mehrschichtbetriebs angepasst. Der bisherige Dreischichtbetrieb gemäß § 78 Abs. 1 Lit. e) ArbGB wurde **durch einen Mehrschichtbetrieb ersetzt**. Das Gesetz ermöglicht somit ausdrücklich die Verteilung der Arbeitszeit auch in solche Betriebe, in denen die Arbeitnehmer sich im Rahmen von 24 Stunden in mehr als drei Schichten abwechseln – in der Praxis wird bereits nun zunehmend auf Vierschichtbetriebe zurückgegriffen (4 × 6 Stunden). Der Zweischichtbetrieb und der ununterbrochene Betrieb bleiben unberührt.

Freizeit für die Leistung einer langfristigen Pflege

§ 191a ArbGB wurde dahingehend umformuliert, dass er neuerdings die Pflicht des Arbeitgebers verankert, das Fernbleiben eines Arbeitnehmers vom Arbeitsplatz **während der langfristigen Pflege** gemäß dem Gesetz über die Krankentagegeldversicherung zu entschuldigen, es sei denn, dass ernstzunehmende betriebliche Gründe entgegenstehen. In diesen Fällen erteilt der Arbeitgeber somit nicht mehr seine schriftliche Zustimmung, wie es der bisherige Wortlaut der Gesetzesvorschrift vorsah.

B. AB DEM 01. JANUAR 2021 WIRKSAME NEUERUNGEN

6. URLAUB

Die meistdiskutierte durch die Novellierung des tschechischen Arbeitsgesetzbuchs veranlasste Neuerung, die sich zugleich gewissermaßen auf alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer auswirkt, ist die Neuregelung des Urlaubs. Infolge der Novellierung kommt es zu einer bestimmten Vereinfachung, da **das Rechtsinstitut des Urlaubs für abgeleistete Tage ganz aufgehoben wird**, und die Neuregelung **gerechter ist**, insbesondere für die Arbeitnehmer mit einer ungleichmäßig verteilten Arbeitszeit.

Die grundlegende konzeptionelle Änderung besteht in der **Zählung des Erholungsurlaubs in Stunden**. Verzichtet wird somit künftig auf einen Kalendertag als Urlaubseinheit. Während der Jahresurlaubsumfang nach wie vor in **Wochen** festgelegt wird (wobei die Mindesturlaubsdauer unberührt bleibt), wird der konkrete Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers in Stunden beziffert, wie etwa 160 Stunden anstelle der 20 Kalendertage. Die Urlaubsdauer wird stets **auf ganze Stunden aufgerundet**, d.h. zu Gunsten des Arbeitnehmers.

Der Urlaub wird auch im Zusammenhang mit der Anrechenbarkeit einiger Arbeitshindernisse oder mit den Regeln für die Urlaubsinanspruchnahme modifiziert.

6.1. URLAUB PRO KALENDERJAHR UND ANTEILIGER URLAUB

Falls ein im Arbeitsverhältnis stehender Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber ein ganzes Kalenderjahr abgeleistet hat, steht ihm der Urlaub für ein Kalenderjahr in Höhe **des Jahresurlaubs multipliziert mit der Länge seiner festgelegten Wochenarbeitszeit** bzw. mit der verkürzten Wochenarbeitszeit (nachstehend vereinfachend auch „FWAZ (festgelegte Wochenarbeitszeit)“ genannt) zu.

Einem Arbeitnehmer mit der festgelegten Wochenarbeitszeit (FWAZ) von 40 Stunden und dem Jahresurlaub von 5 Wochen entsteht somit der Anspruch auf Urlaub in Höhe von $40 \times 5 = 200$ Stunden.

Änderung der Wochenarbeitszeit

Falls im Laufe eines Kalenderjahres die festgelegte Wochenarbeitszeit (FWAZ) eines Arbeitnehmers geändert wird, ermittelt sich sein Urlaubsanspruch anteilig.

Falls somit der Arbeitnehmer mit einem Jahresurlaub von fünf Wochen im ersten Halbjahr (in den ersten 26 Wochen eines Jahres) 30 Wochenstunden abgeleistet hat und seine festgelegte Wochenarbeitszeit (FWAZ) im zweiten Halbjahr (in den anderen 26 Wochen eines Jahres) bereits 40 Stunden betrug, wird er Anspruch auf Urlaub in Höhe von $[(26/52) \times 30 \times 5] + [(26/52) \times 40 \times 5] = 75 + 100 = 175$ Stunden haben.

Ein Arbeitnehmer hat nicht ein ganzes Kalenderjahr abgeleistet

Falls ein Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber nicht ein ganzes Kalenderjahr abgeleistet hat, ist die Voraussetzung für die Entstehung des Anspruchs auf einen anteiligen Urlaub pro Kalenderjahr **die Ableistung mindestens des Vierfachen der festgelegten Wochenarbeitszeit** im betreffenden Kalenderjahr. Für jede abgeleistete festgelegte Wochenarbeitszeit (FWAZ) steht dem Arbeitnehmer der

Urlaub in Höhe von **1/52 des Jahresurlaubs multipliziert mit der festgelegten Wochenarbeitszeit (FWAZ)** zu.

Einem Arbeitnehmer, der im Laufe eines Kalenderjahres bei seinem Arbeitgeber das 16-Fache der festgelegten Wochenarbeitszeit (FWAZ) (die 40 Wochenstunden beträgt) abgeleistet hat und sein Jahresurlaub vier Wochen beträgt, steht der Urlaub in Höhe von $(16/52) \times 40 \times 4 = 49,23 \rightarrow 50$ Stunden zu.

Der Vollständigkeit halber ist anzumerken, dass künftig die Anzahl der ganzen Kalendermonate, während derer das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers zu seinem Arbeitgeber andauert hat, nicht mehr ausschlaggebend ist. **Von Belang ist daher die insgesamt abgeleistete Zeit.**

Falls ein Arbeitnehmer in einem Kalenderjahr (nicht jedoch infolge „der Überstundenschichten“, sondern in den ordnungsgemäß verteilten Schichten – wie etwa bei der ungleichmäßigen Arbeitszeitverteilung oder im Falle eines Arbeitszeitkontos) mehr als das 52-Fache der festgelegten Wochenarbeitszeit (FWAZ) ableistet, steht ihm für jede festgelegte Wochenarbeitszeit (FWAZ), die über den Rahmen des 52-Fachen abgeleistet wird, der Urlaub in Höhe von 1/52 des Jahresurlaubs multipliziert mit der festgelegten Wochenarbeitszeit (FWAZ) zu – wie etwa $(55/52) \times 40 \times 5 = 211,54 \rightarrow 212$ Stunden des Urlaubs.

6.2. ZUSATZURLAUB

Auch der Zusatzurlaub, der den Arbeitnehmern zusteht, die eine **besonders schwere Arbeit** leisten, wird neuerdings in Stunden unter Heranziehung der festgelegten Wochenarbeitszeit (FWAZ) des betreffenden Arbeitnehmers ermittelt. Der Jahresumfang des Zusatzurlaubs beträgt das Einfache der festgelegten Wochenarbeitszeit (FWAZ); wenn der Arbeitnehmer eine besonders schwere Arbeit nur über einen Teil eines Kalenderjahres geleistet hat, steht ihm 1/52 dieses Jahresumfangs für jede abgeleistete festgelegte Wochenarbeitszeit (FWAZ) zu. Ausschlaggebend ist hierbei stets die tatsächliche Leistung der Arbeit unter besonders schweren Bedingungen. Es gibt hier jedoch keine Bedingung der Ableistung mindestens des Vierfachen der festgelegten Wochenarbeitszeit (FWAZ), wie es der Fall beim Erholungsurlaub pro Kalenderjahr ist.

Die Novellierung des tschechischen Arbeitsgesetzbuchs **erweitert zugleich den Kreis von Arbeitsleistungen**, für deren Erbringung der Zusatzurlaub gewährt wird. Neuerdings handelt es sich auch um Arbeiten bei der Reinigung von Kloaken, Abwasserkanälen u.dgl. oder bei der Bedienung von Kläranlagen, bei der die Arbeitnehmer mit biologischen Agenzien (Arbeitsstoffen) in Berührung kommen und ein erhöhtes Risiko der Infektionserkrankungen gegeben ist.

6.3. URLAUBSINANSPRUCHNAHME UND VORTRAG EINES TEILS DES URLAUBS INS FOLGEJAHR

Die neue Art und Weise der stundenweisen Ermittlung des Urlaubs bedeutet nicht, dass der Urlaub ohne Weiteres in einzelnen Stunden in Anspruch genommen werden kann. Ein Arbeitgeber kann die Urlaubsinanspruchnahme im Umfang, der die Länge einer Arbeitsschicht unterschreitet, nur ausnahmsweise und mit Zustimmung des betreffenden Arbeitnehmers anordnen, wobei auch in diesem

Falle der Urlaub **mindestens in der Länge der Hälfte einer Arbeitsschicht in Anspruch genommen werden muss**, es sei denn, es handelt sich um die Inanspruchnahme eines dieses Ausmaß unterschreitenden Resturlaubs.

Inanspruchnahme des Urlaubs an einem Feiertag

Die Novellierung des tschechischen Arbeitsgesetzbuchs setzt sich auch mit Problemen auseinander, die bisher in der Praxis im Zusammenhang mit der mangelnden Möglichkeit zur Inanspruchnahme des Urlaubs an einem Feiertag, auf den die Arbeitsschicht eines Arbeitnehmers gefallen ist, die er ansonsten abzarbeiten hätte, aufgetreten sind. Künftig ist die Inanspruchnahme des Urlaubs in diesen Fällen **ausdrücklich ermöglicht**, vorausgesetzt, dass die Urlaubsinanspruchnahme an einem Feiertag auf Grund eines entsprechenden Antrags des betreffenden Arbeitnehmers festgelegt wurde.

Vortrag eines Urlaubsteils ins Folgejahr

Modifiziert wird auch eine Vorschrift des Arbeitsgesetzbuchs, gegen die am häufigsten verstoßen wurde, nämlich § 218, der in Abs. 1 die Pflicht des Arbeitgebers postuliert, dem Arbeitnehmer die Urlaubsinanspruchnahme derart zu bestimmen, dass der Urlaub restlos in dem Jahr in Anspruch genommen wird, in dem das Recht des Arbeitnehmers auf den Urlaub entstanden ist (es sei denn, dass Arbeitshindernisse auf Seiten des Arbeitnehmers oder dringende betriebliche Gründe entgegenstehen). Die vorgenannte Regel (einschl. der etwaigen Sanktionen, die für die Verletzung dieser Vorschrift gemäß dem Gesetz über die Arbeitsaufsichtsbehörde drohen) findet neuerdings nur auf den Urlaub in der Länge von vier Wochen pro Kalenderjahr Anwendung (bei pädagogischen Mitarbeitern sechs Wochen), wobei **der dieses Ausmaß überschreitende Urlaub** (wie etwa bei Arbeitnehmern, denen der Arbeitgeber fünf Wochen Erholungsurlaub pro Kalenderjahr gewährt, bei diesen handelt es sich vorliegend um eine Woche) dagegen **auf Grund eines entsprechenden schriftlichen Antrags des betreffenden Arbeitnehmers** unter Berücksichtigung seiner berechtigten Belange **ins Folgekalenderjahr ausdrücklich vorgetragen werden kann**.

6.4. BEURTEILUNG VON ARBEITSHINDERNISSEN ALS ARBEITSLEISTUNG UND URLAUBSKÜRZUNG

Die Novellierung des tschechischen Arbeitsgesetzbuchs ändert verhältnismäßig erheblich die Art und Weise, auf welche für die Zwecke der Urlaubsermittlung die Zeiten gehandhabt werden, in denen ein Arbeitnehmer die Arbeit infolge von Arbeitshindernissen nicht geleistet hat. Entsprechend dem bisherigen Konzept galt eine Vielzahl von sog. wichtigen, auf Seiten eines Arbeitnehmers liegenden persönlichen Arbeitshindernissen (typischerweise nicht auf einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführende vorübergehende Arbeitsunfähigkeit, Quarantäne, Elternzeit) nicht als Arbeitsleistung, wobei der Arbeitgeber infolge der ausgebliebenen Leistung von Arbeitsschichten aus den vorgenannten Gründen den Urlaub im gesetzlich vorgesehenen Umfang kürzen durfte.

Die Neuregelung sieht dagegen vor, dass **die vorgenannten Arbeitshindernisse als Arbeitsleistung anzusehen sind, jedoch nur bis zur Obergrenze des 20-Fachen der festgelegten Wochenarbeitszeit (FWAZ) in einem Kalenderjahr**, dazu jedoch noch nur unter der Voraussetzung, dass der betreffende

Arbeitnehmer außer der Dauer dieser Arbeitshindernisse in einem Kalenderjahr **bei dem Arbeitgeber mindestens das 12-Fache der festgelegten Wochenarbeitszeit (FWAZ) abgeleistet hat**. Viel breiter bleibt jedoch der Kreis von Arbeitshindernissen, die als Arbeitsleistung in vollem Umfang gelten, d.h. ohne Rücksicht auf die vorgenannten Obergrenzen (wie etwa der Mutterschaftsurlaub oder die auf einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit zurückgehende vorübergehende Arbeitsunfähigkeit).

Die vorstehend genannte beschränkte Anrechenbarkeit einiger Arbeitshindernisse wird dagegen durch die **Einschränkung der Voraussetzungen für die Urlaubskürzung** ausgewogen. Der Arbeitgeber wird neuerdings berechtigt sein, **den Urlaub ausschließlich wegen der arbeitnehmerseitig nicht entschuldigten Arbeitsabwesenheit zu kürzen**, und dazu noch nur in der Länge, die der Anzahl der unentschuldigten versäumten Stunden entspricht (kürzere Teile von Arbeitsschichten können addiert werden). Ein Arbeitgeber wird somit nicht mehr berechtigt sein, den Urlaub für unentschuldigtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz nach seinem Ermessen um bis zu drei Tage für jede versäumte Arbeitsschicht zu kürzen.

7. SCHADENSERSATZ UND NICHTVERMÖGENSSCHADEN

Völlig neu wird in das tschechische Arbeitsgesetzbuch das Rechtsinstitut eines einmaligen Ersatzes eines Nichtvermögensschadens **bei einer besonders schwerwiegenden Körperverletzung eines Arbeitnehmers** eingeführt. Dieser einmalige Ersatz steht dem Ehegatten, Partner, Kind und Elternteil eines Arbeitnehmers sowie auch weiteren in einem Familienverhältnis oder in einem ähnlichen Verhältnis zu ihm stehenden Personen zu, die die Verletzung des Arbeitnehmers als ihren eigenen Schaden empfinden. Die konkrete Höhe dieses Ersatzes bzw. die Richtschnur werden durch das Gesetz jedoch nicht vorgesehen. Bei Streitigkeiten kommt es somit auf das Ermessen des Gerichts an.

Modifiziert wird zudem auch der einmalige Ersatz eines Nichtvermögensschadens von Hinterbliebenen beim Ableben eines Arbeitnehmers (bisher als einmalige Entschädigung der Hinterbliebenen vorgesehen). Allem voran wird der Kreis von Personen erweitert, denen der Ersatz zusteht, und zwar um unabhängige Kinder des Hinterbliebenen sowie um **weitere im Familienverhältnis oder in einem ähnlichen Verhältnis zu ihm stehende Personen, die den Schaden des betreffenden Arbeitnehmers als ihren eigenen Schaden empfinden**. Die Mindesthöhe des einmaligen Ersatzes wird nicht mehr als Festbetrag (bisher 240.000,- CZK), sondern als **das Zwanzigfache des durchschnittlichen Verdienstes** in der Volkswirtschaft (für das erste bis dritte Quartal des vorausgegangenen Kalenderjahres) festgelegt.

Ähnliche Änderungen berühren auch die Höhe des Ersatzes von angemessenen Kosten, die mit einer Beerdigung einhergehen. Anstelle eines Festbetrags (bisher 20.000,- CZK) wird dies künftig das Eineinhalbfache des durchschnittlichen Verdienstes in der Volkswirtschaft sein.

8. ARBEITSPLATZTEILUNG (JOBSHARING)

Das neu eingeführte Rechtsinstitut, das bislang im tschechischen Arbeitsrecht unbekannt war, ist das Job-Sharing (§ 317a ArbGB). Diese Rechtsfigur besteht darin, dass ein Arbeitgeber schriftliche

Vereinbarungen mit zwei oder mehreren Arbeitnehmern abschließt, die dieselbe Art der Arbeitsausübung und zugleich eine kürzere Arbeitszeit vereinbart haben und ein- und dieselbe Arbeitsstelle teilen werden. Diese betreffenden Arbeitnehmer **verteilen sich die Arbeitsschichten** nach gegenseitiger Vereinbarung **selbst**, wobei jeder von ihnen im Rahmen des maximal vierwöchigen Ausgleichszeitraums seine durchschnittliche Wochenarbeitszeit abzarbeiten hat. Die Summe der Arbeitszeit der betreffenden sich einen Arbeitsplatz teilenden Jobsharer darf die Dauer der festgelegten Wochenarbeitszeit (FWAZ) nicht überschreiten.

Der Vorteil dieses Arbeitszeitmodells aus Sicht der Arbeitnehmer und Arbeitgeber kann insbesondere in seiner Flexibilität gesehen werden – die Jobsharer können die Arbeitszeitverteilung selbst entsprechend ihren Belangen untereinander abstimmen und der Arbeitgeber braucht bspw. die Vertretung bei Arbeitshindernissen oder im Urlaubsfall nicht zu lösen. Ein Nachteil kann selbstverständlich in einer schwierigeren Weiterleitung bestimmter Arbeitsaufgaben unter den involvierten Arbeitnehmern sowie ggf. im erhöhten Verwaltungsaufwand bestehen.

Die Jobsharer sind verpflichtet, ihrem Arbeitgeber eine **gemeinsame Arbeitszeitverteilung** vorzulegen, und zwar stets mindestens eine Woche vor Beginn des zu verteilenden Zeitraums. Sollten sie diese Pflicht nicht erfüllen, hat der Arbeitgeber die Arbeitszeitverteilung auf die einzelnen Arbeitsschichten unverzüglich zu bestimmen. Die Jobsharer haben die etwaige Änderung der Arbeitszeitverteilung dem Arbeitgeber spätestens zwei Tage im Voraus bekanntzumachen, es sei denn, dass etwas anderes vereinbart wurde.

Die Verpflichtung aus der Vereinbarung über die Arbeitsplatzteilung kann durch eine wechselseitige Vereinbarung des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers, aber auch im Wege einer einseitigen, durch welche Vertragspartei auch immer ausgesprochenen Kündigung auch ohne Angabe von Gründen mit einer Kündigungsfrist von 15 Tagen aufgehoben werden. Die Kündigung der Verpflichtung ist dabei stets zulässig und von sonstigen Verpflichtungen losgelöst – sogar dann, wenn die Vereinbarung über die Arbeitsplatzteilung direkt im Arbeitsvertrag (oder in einem Nachtrag hierzu) des betreffenden Arbeitnehmers vorgesehen ist.

Falls die Verpflichtung aus der gegenständlichen Vereinbarung mindestens bei einem der Jobsharer, die ein- und dieselben Arbeitsplatz teilen, erlischt, findet die Arbeitsplatzteilung bei den übrigen Jobsharern auf den betreffenden Arbeitsplatz nur noch bis Ende des verlaufenden Ausgleichszeitraums Anwendung.

9. FREIZEIT FÜR DIE ARBEITNEHMER, DIE BEI VERANSTALTUNGEN FÜR KINDER UND JUGENDLICHE DIESE BETREUEN

Der Anspruch auf Freizeit, der gegenwärtig den Arbeitnehmern zusteht, die als Leiter von Ferienlagern für Kinder und Jugendliche tätig sind, wird neuerdings auch auf die Arbeitnehmer ausgeweitet, die eine ähnliche Tätigkeit in den **Sportlagern für Kinder und Jugendliche** ausüben. Die Freizeit steht den Arbeitnehmern zu, die die Kinder und Jugendlichen auf die besagte Art und Weise betreuen, nach wie vor im Umfang von höchstens drei Wochen in einem Kalenderjahr.

Unter den Bedingungen des neuen § 203a ArbGB steht einem Arbeitnehmer die Freizeit mit Entgeltfortzahlung in Höhe des durchschnittlichen Verdienstes für die Dauer von **einer Woche in einem Kalenderjahr** zu, und zwar nur dann, wenn er an Veranstaltungen für Kinder und Jugendliche teilnimmt, die durch eine juristische Person getragen werden, die im entsprechenden öffentlichen Register seit mindestens fünf Jahren eingetragen ist und die Kinderbetreuung ihren Hauptunternehmensgegenstand darstellt. Der Arbeitgeber soll dabei Anspruch auf Erstattung der geleisteten **Entgeltfortzahlung aus dem Staatshaushalt** haben. Die Erstattung wird durch den zuständigen Sozialversicherungsträger gewährt.

C. WEITERGEHENDE ANVISIERTE NEUERUNGEN IM BEREICH VON ARBEITSRECHTLICHEN VORSCHRIFTEN (AUSSER DER NOVELLIERUNG DES TSCHECHISCHEN ARBEITSGESETZBUCHS)

Über den Rahmen der aktuellen, in diesem Newsletter behandelten Novellierung des tschechischen Arbeitsgesetzbuchs hinaus möchten wir Sie noch auf zwei weitere anvisierte Neuerungen im Bereich der arbeitsrechtlichen Vorschriften, die bei deren Verabschiedung eine Vielzahl von Arbeitgebern berühren können, hinweisen.

Verschleierte Beschäftigungsvermittlung – Haftung des Entleihers (des Kundenunternehmens)

Der aktuelle Regierungsentwurf des Asylgesetzes enthält auch die Novellierung des Beschäftigungsgesetzes (Nr. 435/2004 GBl.), die den **Tatbestand der Ordnungswidrigkeit einer verschleierte Beschäftigungsvermittlung erweitern soll**, d.h. der Verleihung von Arbeitskräften an eine andere Person ohne Beachtung von Auflagen, die das Gesetz für die im Wege der vorübergehenden Zuweisung von Arbeitnehmern durchgeführte Verleihung vorsieht. Neuerdings gilt die vorgenannte Ordnungswidrigkeit nicht nur als durch die Person begangen, die die verschleierte Beschäftigungsvermittlung durchführt, d.h. durch den Verleiher, sondern **auch durch die Person, die sie ermöglicht** – d.h. auch durch den Arbeitgeber (Entleiher), der die verschleiert verliehenen Arbeitnehmer entleiht. Beiden soll künftig ein Bußgeld in der Größenordnung von mehreren Millionen CZK drohen. Der Regierungsgesetzesentwurf muss jedoch zunächst das ganze Gesetzgebungsverfahren durchlaufen. Bei erfolgreicher Verabschiedung dürfte das Gesetz am **01. Juli 2021** in Kraft treten.

Pflicht des Arbeitgebers zur Sicherstellung der Aufbewahrung von Fahrrädern der Arbeitnehmer

Eine weitere, aus Sicht der Arbeitgeber zu berücksichtigende Novellierung ist die in Aussicht gestellte Neuerung des tschechischen Arbeitsgesetzbuchs, die gemeinsam mit der Novellierung des Straßenverkehrsgesetzes verabschiedet und umgesetzt werden soll. Gemäß der entworfenen Regelung soll jeder Arbeitgeber, der mindestens zehn Arbeitnehmer beschäftigt, **die Pflicht haben, eine sichere Aufbewahrung von Fahrrädern sicherzustellen**, falls die Arbeitnehmer die Fahrräder zu Reisen in die Arbeit und zurück verwenden. Der Abgeordnetengesetzesentwurf wurde nun der Regierung zu einer Anmerkungsrunde eingereicht. Das voraussichtliche Datum des Inkrafttretens der Gesetzesneuerung ist der **01. Januar 2021**.

Wir hoffen, dass unser Newsletter Ihnen hilft, sich einen ersten Überblick der umfassenden Novellierung der grundlegenden arbeitsrechtlichen Rechtsnorm und ihrer potentiellen Auswirkungen und Möglichkeiten, die Ihnen hieraus ggf. erwachsen, zu verschaffen. Bei Rückfragen sind wir gerne bereit,



Ihnen noch detailliertere Informationen über die einzelnen Neuerungen zu erteilen und Sie bei der Lösung von damit einhergehenden Fragestellungen zu unterstützen.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr LTA-Team