

Slowakei

UMFASSENDE ARBEITSGESETZNOVELLE

Das slowakische Parlament hat kürzlich eine weitere Novelle zum Arbeitsgesetzbuch verabschiedet, mit der von der gegenwärtigen Regierung als zu unternehmerfreundlich betrachtete Novellen der Vorgängerregierungen zurückgenommen und die Rechte der Arbeitnehmer gestärkt werden sollen.

Stand der Novelle

Die Novelle wurde noch nicht vom Präsidenten unterschrieben. Da aber die Regierungspartei über eine ausreichende Parlamentsmehrheit verfügt, um selbst ein Präsidentenveto zu überstimmen, ist mit dem planmäßigen Inkrafttreten der Novelle am 1.1.2013 zu rechnen.

Eckpunkte der Novelle

1. Der Schutz der Privatsphäre des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz wurde verstärkt. Monitoring kann nur aus wichtigen Gründen und unter vorheriger Ankündigung, bzw. nach Absprache mit den Arbeitnehmervertretern durchgeführt werden.
2. Die Probezeit kann im Kollektivvertrag nicht mehr verlängert werden. Die Möglichkeit einer sechsmonatigen Probezeit für leitende Mitarbeiter wurde jedoch beibehalten.
3. Befristete Arbeitsverhältnisse können ohne sachlichen Grund höchstens auf zwei Jahre beschränkt werden. Innerhalb dieser Frist kann das Arbeitsverhältnis höchstens zweimal verlängert werden.
4. Die gesetzliche Kündigungsfrist stellt jetzt nur noch eine Mindestfrist dar. Die Vertragsparteien können auch eine längere, nicht jedoch eine kürzere Kündigungsfrist vereinbaren.
5. Die Frist, innerhalb der Arbeitnehmer wegen schlechter Leistung nach Abmahnung gekündigt werden können, wurde von zwei auf sechs Monate verlängert. Sollte also ein Arbeitnehmer eine Abmahnung wegen schlechter Leistung erhalten, dann kann er aus diesem Grund – falls es zu keiner Verbesserung kommt - innerhalb von den nächsten sechs Monaten gekündigt werden. Nach Ablauf dieser Frist ist eine neue Abmahnung erforderlich.
6. Sind im Falle einer Kündigung seitens des Arbeitgebers die gesetzlichen Bedingungen erfüllt (z.B. ist der Kündigungsgrund die Verlegung des Arbeitgebers), so muss dem Arbeitnehmer eine andere Arbeitsstelle angeboten werden, falls vorhanden. Der Kollektivvertrag kann diese Angebotspflicht nicht mehr ausschließen.
7. Kündigungen und Entlassungen müssen vorab mit den Arbeitnehmervertretern besprochen werden. Gibt es im Betrieb keinen Arbeitnehmervertreter, entfällt diese Pflicht.
8. Die Arbeitnehmer erhalten im Kündigungsfalle neben dem Anspruch auf Lohnfortzahlung innerhalb der Kündigungsfrist wieder einen Anspruch auf Abfindung. Die Höhe der Abfindung ist je nach Art der Auflösung, Länge des Arbeitsverhältnisses und des Auflösungsgrunds unterschiedlich und beträgt das Einfache bis Fünffache des durchschnittlichen Monatsgehalts.
9. Im Falle eines gerichtlichen Streits über die Gültigkeit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses wurde die Höchstgrenze des Lohnersatzes im Falle einer ungültigen Auflösung von 9 auf 36 Monate angehoben. Sollte das Gerichtsverfahren mehr als zwölf Monate dauern, so erhält ein solcher Arbeitnehmer unabhängig von der Dauer des Gerichtsverfahrens jedenfalls den Lohnersatz für zwölf Monate, während die restliche Zeit dem richterlichen Mäßigungsrecht unterliegt.



10. Auch leitende Arbeitnehmer dürfen nach der Novelle nicht mehr als durchschnittlich 48 Stunden pro Woche arbeiten. Damit hängt auch die Abschaffung der Höchstgrenze von 550 Überstunden für leitende Arbeitnehmer zusammen. Auch für diese Kategorie wird nun die jährliche Grenze von 400 Stunden verbindlich.
11. Das sogenannte „Flexikonto“ und Arbeitszeitkonto wurden in dem Institut Arbeitszeitkonto vereint. Dieses kann jedoch nur in Betrieben mit Arbeitnehmervertretern eingeführt werden, deren Zustimmung erforderlich ist. Die Zustimmung der Arbeitnehmervertreter ist auch für die Einführung der flexiblen Arbeitszeiten erforderlich.
12. Falls der Arbeitgeber die Inanspruchnahme des letztjährigen Urlaubs nicht bis zum 30. Juni des Folgejahres festlegt, kann der Arbeitnehmer den Urlaub selbst festlegen. Die Inanspruchnahme muss dem Arbeitgeber mindestens 30 Tage im Voraus mitgeteilt werden.
13. Zeitausgleich für Überstunden muss innerhalb von vier anstatt ursprünglich zwölf Monaten gewährt werden.
14. Die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern, die aufgrund von „atypischen“ Arbeitsverträgen außerhalb des klassischen Arbeitsverhältnisses tätig sind, wurden den „klassischen“ Arbeitnehmern angenähert. Z.B. sind auch für diese Kategorie die Regelungen des Mindestlohnes sowie der Arbeits- und Ruhezeit anwendbar. Auf der anderen Seite müssen ab 1.1.2013 auch diese Arbeitnehmer Sozialabgaben zahlen.
15. Im Kollektivvertrag dürfen nun die Arbeitsbedingungen im Vergleich zur gesetzlichen Regelung nur verbessert, nicht mehr verschlechtert werden.
16. Die Kompetenzen des Betriebsrats und des Arbeitnehmervertrauten wurden wesentlich zu Gunsten der nun gestärkten Gewerkschaften abgeschwächt.
17. Den Arbeitnehmervertreter müssen für die Ausübung dieser Tätigkeit freigesellt werden. Während dieser Zeit sind sie zum Lohnersatz berechtigt.



Übergangsfristen - Maßgeblicher Zeitpunkt für Kündigungen

Die Novelle tritt am 1.1.2013 in Kraft und gilt in vielen, aber nicht allen (!) Bereichen auch für bestehende Arbeitsverhältnisse. Die Anwendbarkeit der entsprechenden Normen ist im Einzelfall zu klären.

Für Kündigungen, die nach Inkrafttreten der Novelle aus Arbeitgebersicht wieder schwieriger werden, ist das Datum der Zustellung der Kündigung wesentlich. Um in den Genuss der alten Kündigungsregeln zu kommen, muss die Kündigung spätestens am 31.12.2012 dem Arbeitnehmer zugestellt werden.

NH bietet:

- Beratung bei der Ausgestaltung neuer Beschäftigungsverhältnisse,
- Überprüfung und Anpassung bestehender Arbeitsverträge,
- Firmenseminare und Workshops und
- Allgemeine Rechtsberatung.

Bratislava

NH Hager Niederhuber

Advokáti s.r.o.

Cintorínska ul. 3/a

SK-811 08 Bratislava

T +421 2 32 78 64 - 11 | F +421 2 32 78 64 - 41

office@nhp.sk | www.nhp.sk