

SLOWAKEI: Umfangreiche Novelle des Arbeitsgesetzbuches

Am 1.9.2007 soll die **Novelle** des **slowakischen Arbeitsgesetzbuches** in Kraft treten, die **grundlegend in die bestehenden Regelungen** der Arbeitsverhältnisse zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern **eingreift**.

Der vorliegende Newsletter geht vom dem durch die Regierung der slowakischen Republik genehmigten Entwurf aus. Maßgebliche Änderungen des Vorschlags durch das Parlament sind allerdings nicht zu erwarten.

INKRAFTTRETEN

Laut dem von der Regierung genehmigten Wortlaut der Novelle des Arbeitsgesetzbuches sollte diese am **1. September 2007** in Kraft treten.

Schutz der Privatsphäre des Arbeitnehmers

Die Novelle des Arbeitsgesetzbuches führt zu den Grundprinzipien der arbeitsrechtlichen Verhältnisse Schutz der Privatsphäre des Arbeitnehmers ein. Der Arbeitgeber darf nicht ohne vorherige Warnung und ohne einen ersten Grund in die Privatsphäre eines Mitarbeiters eingreifen, indem er den Mitarbeiter am Arbeitsplatz beobachtet und seine persönlichen Briefe (Mails) kontrolliert.

GELTUNGSBEREICH

Abhängige Arbeit

Im Unterschied zu der bisherigen rechtlichen Regelung werden **arbeitsrechtliche Verhältnisse** nicht mehr als mit der Beschäftigung der natürlichen Personen durch die juristischen Personen zusammenhängende Verhältnisse definiert, sondern als durch den **Charakter der Abhängigkeitsarbeit geprägte Verhältnisse**. Die Abhängigkeitsarbeit ist als Arbeitserbringung mit folgenden Merkmale definiert:

- Befehlsverhältnis des Arbeitgebers und Unterordnung des Arbeitnehmers,
- Ausschließliche persönliche Erbringung der Arbeit durch den Arbeitnehmer,
- gemäß den Weisungen des Arbeitgebers,
- im Namen und auf Rechnung des Arbeitgebers,
- mit seinen Arbeitsmitteln,
- in der Arbeitszeit,
- auf Kosten des Arbeitgebers,
- auf die Verantwortung des Arbeitgebers, und
- Arbeitserbringung, die hauptsächlich aus Wiederholungen besteht.

**Zwingender Charakter des
Arbeitsgesetzbuches
verstärkt**

Die Novelle des Arbeitsgesetzbuches verstärkt den zwingenden Charakter seiner Bestimmungen, indem bestimmt wird, dass die Arbeitsbedingungen nur dann für den Arbeitnehmer vorteilhafter geregelt werden dürfen, wenn es durch die arbeitsrechtlichen Vorschriften nicht verboten ist, oder sich aus diesen ergibt, dass eine Abweichung möglich ist.

Kinderarbeit

Arbeit von Kindern bis zu 15 Jahren und Kindern älter als 15 Jahre bis zur Beendigung der Schulpflicht, ist mit Ausnahme der leichten Arbeit, deren Ausübung das zuständige Arbeitsinspektorat genehmigt, verboten.

**ÜBERGANG UND
ÜBERTRAGUNG DER
ARBEITSRECHTLICHEN
VERHÄLTNISSE****Betriebsübergang**

Die Novelle präzisiert für die Zwecke des Übergangs der arbeitsrechtlichen Verhältnisse die Definition des Arbeitgebers und seiner Teile. Diese werden als wirtschaftliche Einheit definiert, die die eigene Identität als organisatorische Zusammensetzung von Mitteln behält, deren Ziel die Ausübung der Wirtschaftstätigkeit ist, ohne Rücksicht darauf, ob es sich um die Haupt- oder Nebentätigkeit handelt.

Im Falle eines Übergangs der arbeitsrechtlichen Verhältnisse, bei dem der Arbeitnehmer der Änderung der Arbeitsbedingungen nicht zustimmt, ist der neue Arbeitsgeber verpflichtet, das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigung aus Organisationsgründen mit der Auszahlung der Abfindung in Höhe von zwei Monatsgehältern zu beenden.

Personalleasing

Die Novelle des Arbeitsgesetzbuches führt die Pflicht eines Vertrags zwischen dem entsendenden Arbeitgeber und vorübergehenden Arbeitgeber oder mit der Vermittlungsagentur über die vorübergehende Zuteilung von Arbeitnehmern ein, welche vor allem die Personalangaben der zugewiesenen Mitarbeiter, Arbeitsart, Dauer der Zuteilung, Ort der Arbeitserbringung, Arbeitseintritt, Arbeitsbedingungen und die Bedingungen der Beendigung der vorübergehenden Zuteilung zu enthalten hat.

Im Falle der vorübergehenden Zuteilung des Mitarbeiters (sog. Personalleasing) müssen die Arbeitsbedingungen einschließlich der Lohnbedingungen gleich günstig wie bei vergleichbaren ständigen Mitarbeiter sein.

Der zugewiesene Arbeitnehmer darf höchstens für drei Monate ein anderes Gehalt als ein vergleichbarer ständiger Arbeitnehmer beziehen und der Arbeitgeber, der den Arbeitnehmer zugewiesen hat oder die Vermittlungsagentur müssen auch bei den Arbeitgebern im Rahmen des Personalleasings die gleichen Bedingungen der

Verpflegung, die bei ständigen Mitarbeiter bestehen, sicherstellen.

BEFRISTETE ARBEITSVERTRÄGE

Verkettung von befristeten Arbeitsverträgen

Ein befristetes Arbeitsverhältnis darf höchstens auf drei Jahre vereinbart werden. Im Unterschied zu der bisherigen Regelung des Arbeitsgesetzbuches wird die Möglichkeit der Verlängerung oder der wiederholenden Vereinbarung eines Arbeitsvertrages auf bestimmte Dauer auf die Dauer von drei Jahren beschränkt.

Im Gegensatz zur bestehenden Rechtslage wird künftig auch im Falle von Verträgen für bestimmte Aufgaben ("Projekte") eine Verlängerung oder ein wiederholter Abschluss einen befristeten Arbeitsverhältnisses nicht mehr möglich sein.

Probezeit

Im Falle der wiederholend abgeschlossenen Arbeitsverhältnisse für bestimmte Dauer kann keine Probezeit vereinbart werden.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Nach dem Inkrafttreten der Novelle des Arbeitsgesetzbuches wird eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei einem auf bestimmte Dauer eingestellten Arbeitnehmer nicht mehr möglich sein.

TEILZEITVERTRAG

Die Novelle des Arbeitsgesetzbuches senkt die Grenze für Teilzeitarbeitsverhältnisse auf eine Arbeitszeit von 20 auf 15 Stunden und gleichzeitig verlängert sich die Kündigungsfrist von 15 auf 30 Tage.

Anders als nach der bisherigen Rechtslage wird der Arbeitgeber verpflichtet, auch bei Teilzeitarbeitsverhältnissen eine Abfindung zu zahlen.

TELEARBEIT

Die Novelle des Arbeitsgesetzbuches führt zusätzlich neben dem bekannten Institut der Hausarbeit auch die sog. Telearbeit ein, unter der die Erbringung der Arbeit für den Arbeitgeber gemäß den im Arbeitsvertrag vereinbarten Bedingungen zu Hause oder an einem anderen vereinbarten Ort mit der Nutzung der Informationstechnologien verstanden wird.

BEENDIGUNG DES DIENSTVERHÄLTNISES

Kündigung

Im Falle, dass ein Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist nicht weiter beim Arbeitgeber bleibt, hat der Arbeitgeber den Anspruch auf einen Geldersatz in der Höhe des durchschnittlichen monatlichen Verdienstes des Arbeitnehmers.

Bei Kündigung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber aus dem Grund, dass der Arbeitnehmer wegen beruflicher Gesundheitsgefährdung seine bisherige Arbeit nicht mehr ausüben kann, oder aus dem Grund der Erreichung der höchsten zulässigen Exposition auf dem Arbeitsplatz, entfällt die Pflicht des Arbeitgebers, für den Arbeitnehmer eine neue geeignete Arbeitsstelle zu finden.

**Sofortige ("fristlose")
Beendigung des
Arbeitsverhältnisses**

Die Novelle verlängert die Dauer der Präklusion, während der der Arbeitgeber mit sofortiger Wirkung ("fristlos") das Arbeitsverhältnis beenden kann, von einem auf zwei Monate.

Abfertigung

Nach Inkrafttreten der Novelle des Arbeitsgesetzbuches hat der Arbeitnehmer im Falle der Kündigung aus Organisationsgründen Anspruch auf das Gehalt während der Kündigungsfrist und außerdem auch Anspruch auf Abfindung in der Höhe von zwei Durchschnittsmonatsverdiensten. Bei einem Arbeitsverhältnis von länger als fünf Jahren erhöht sich der Anspruch auf drei Durchschnittsmonatsverdienste.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Arbeitnehmers aus gesundheitlichen Gründen (Unfall, Berufskrankheit, höchst zulässige Exposition u.ä.) wird der Arbeitnehmer künftig einen Anspruch auf Abfindung in der Höhe von mindestens zehn Durchschnittsmonatsverdiensten haben.

**Sonderkategorien von
Arbeitnehmern**

Schwangere, Frauen im Mutterschaftsurlaub, Frauen oder Männer im Elternurlaub, allein erziehende Mütter oder Väter von einem jüngeren als drei Jahre alten Kind dürfen nicht gekündigt werden, auch wenn dafür Gründe bestehen würden.

**AUSÜBUNG EINER
ZUSÄTZLICHEN
VERDIENSTTÄTIGKEIT**

Der Arbeitnehmer wird künftig den Arbeitgeber nicht mehr um die Zustimmung zu einer Verdienstätigkeit (Nebentätigkeit) ersuchen müssen, die der bisherigen Tätigkeit ähnlich ist. Diese Pflicht bleibt nur im Verhältnis zur gleichen Tätigkeit erhalten.

ARBEITSZEIT**Zustimmung der
Arbeitnehmer**

Für eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit als auch für die Gleitarbeitszeit wird eine Vereinbarung mit den Vertretern der Arbeitnehmer erforderlich sein (d.h. Gewerkschaftsorgan, Betriebsrat, oder Arbeitnehmervertrauensperson). Im Falle, dass beim Arbeitgeber solche Organe nicht eingerichtet sind, wird eine Vereinbarung mit dem jeweiligen Arbeitnehmer gefordert.

Nachtarbeit

Der Arbeitgeber kann die Arbeitszeit nur dann so einteilen, dass der Arbeitnehmer zwei Wochen hintereinander in den Nachtschichten arbeitet, wenn der Arbeitscharakter oder die Betriebsbedingungen eine andere Arbeitszeitaufteilung nicht ermöglichen.

**Ununterbrochene
Ruhezeit**

Wenn der Arbeitgeber die ununterbrochene Mindestruhezeit von 12 Stunden kürzt, ist er verpflichtet, dem Arbeitnehmer innerhalb von 30 Tagen eine gleichwertige ununterbrochene Ruhezeit zu gewähren.

ARBEITSBEREITSCHAFT

Arbeitsbereitschaft kann höchstens im Ausmaß von 8 Stunden wöchentlich und 100 Stunden jährlich angeordnet werden. Darüber hinaus müssen Überstunden mit dem Arbeitnehmer vereinbart werden.

Im Falle, dass dem Arbeitnehmer die Arbeitsbereitschaft angeordnet oder mit ihm vereinbart wurde und der Arbeitnehmer sich am Arbeitsplatz aufhält, ohne eine Arbeit auszuüben, ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihm den Lohn zu bezahlen und das in der Höhe des entsprechenden Teil des Grundbestandteiles des Lohns. Dies gilt nicht in dem Fall, dass er mit dem Arbeitnehmer eine Nutzung eines Ersatzurlaubs vereinbart hat.

Im Falle, dass der Arbeitnehmer die Arbeitsbereitschaft außerhalb des Arbeitsplatzes wahrnimmt, hat er Anspruch auf 20% des Mindestlohnanspruchs gemäß der Stufe der Arbeitsaufwendigkeit.

Die Zeit, in der der Arbeitnehmer während der Arbeitsbereitschaft tatsächlich Arbeiten verrichtet, werden auf die Überstunden angerechnet.

ÜBERSTUNDEN

Die Novelle legt Gründe fest, bei denen Überstunden angeordnet werden können, die nicht bei den jährlich zulässigen Überstunden dazugerechnet werden. Es handelt sich dabei um dringende Reparaturarbeiten oder um Arbeiten, ohne die das Leben oder die Gesundheit bedrohende Gefahren oder ein Schaden im großen Ausmaß entstehen könnten.

Mit Angestellten, die Risikoarbeiten verrichten, wird es künftig nicht möglich sein, Überstunden zu vereinbaren.

URLAUB

Anspruch auf Urlaub für abgearbeitete Tage entsteht dem Arbeitnehmer bereits nach 21 abgearbeiteten Tagen, anstatt von derzeitigen 22 Tage.

LOHN**Diskriminierungsverbot**

Die Novelle des Arbeitsgesetzes führt eine neue Bestimmung des §199a ein, die eine Lohndiskriminierung, insbesondere aufgrund des Geschlechts, verbietet.

Überstunden

Ein Abkommen, wonach eventuelle Überstunden bereits durch den Lohn als abgegolten gelten, kann man künftig nur mehr in

Kollektivverträgen abschließen. Individuell kann dieses Abkommen nur mit führenden und leitenden Angestellten und im Ausmaß von 150 Überstunden pro Jahr abgeschlossen werden.

Lohn bei fehlerhafter Arbeit

Die Novelle des Arbeitsgesetzes hebt die Bestimmungen über Lohnabzüge bei fehlerhafter Arbeit aus. Damit besteht auch bei fehlerhafter Arbeitsleistung ein uneingeschränkter Gehaltsanspruch.

Arbeitsnormung

Sind Arbeitsverbrauchsnormen nicht im Kollektivvertrag vereinbart, kann der Arbeitgeber diese Normen nur mit einer Vereinbarung mit den Vertretern der Angestellten einführen. Kommt diese Vereinbarung nicht zustande, entscheidet das zuständige Arbeitsinspektorat.

ARBEITSHINDERNISSE

Im Falle der eigenen Hochzeit des Arbeitnehmers ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen freien Tag samt Lohnersatzleistung zu gewähren. Bei der Hochzeit des Kindes oder der Eltern ist ein freier Tag ohne Lohnersatzleistung zu gewähren.

SCHUTZ DER SICHERHEIT UND DER BETRIEBSGESUNDHEIT**Arbeitsunterbrechung**

Die Kompetenz des Gewerkschaftsorgans wird um das Recht erweitert, im Falle einer unmittelbaren und ernstesten Gefährdung des Lebens oder der Gesundheit der Arbeitnehmer oder anderer Personen, die sich am Arbeitsplatz aufhalten, vom Arbeitgeber eine Arbeitsunterbrechung zu fordern. Der Anspruch auf Arbeitsunterbrechung dauert bis zur Beseitigung des Mangels durch den Arbeitgeber oder bis zur Untersuchung durch das zuständige Arbeitsinspektorat.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Personen die nicht seine Angestellten sind aber die im Namen der Gewerkschaft handeln, Zugang zu seinem Betrieb zu ermöglichen.

Im Falle der Feststellung von Mängeln, die eine Arbeitsunterbrechung begründen, ist das Gewerkschaftsorgan verpflichtet, ein Protokoll über die bei der Kontrolle im Betrieb an Maschinen oder Anlagen oder bei Arbeitsvorgängen entdeckten Mängel zu erstellen.

ERHÖHUNG DER QUALIFIKATION

Die Vereinbarung über die Pflicht des Arbeitnehmers zum Verbleib im Betrieb nach Beendigung der Ausbildung können Arbeitgeber mit weniger als 20 Angestellten bereits bei geplanten Ausbildungskosten von SKK 50.000,- abschließen. Bei größeren Arbeitgebern ist eine Bindung nur bei Ausbildungskosten von mehr als SKK 100.000,- möglich. Verlässt der Arbeitnehmer den Betrieb vorzeitig, hat er die Ausbildungskosten zu ersetzen.

SCHADENERSATZ

Im Unterschied zu der bisherigen Rechtslage erhöht sich die Grenze des Schadenersatzes, den ein Arbeitnehmer für den von ihm verursachten Schaden zu leisten hat, auf das Vierfache seines durchschnittlichen Monatsverdienstes.

**"FREIE
DIENSTVERTRÄGE"**

**Vereinbarung über
Dienstleistung**

Künftig dürfen Angehörige nicht auf Grundlage von freien Dienstverträgen Dienstleistungen erbringen.

**Vereinbarung über
Arbeitstätigkeit**

Der Ausmaß der Arbeit, die im Rahmen eines freien Dienstvertrags erbracht werden kann, wird von 300 auf 350 Stunden jährlich erhöht.

Die Novelle des Arbeitsgesetzes führt wieder die Vereinbarung über Erbringung von Arbeitstätigkeiten ein. Die Wochenarbeitszeit ist auf 10 Stunden beschränkt. In der Vereinbarung müssen die vereinbarte Arbeit, die Belohnung und die Zeit, auf die die Vereinbarung abgeschlossen wird, angeführt werden. Die Kündigungsfrist beträgt 15 Tage.

**ARBEITNEHMER-
VERTRETER**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Lohnfortzahlung den Arbeitnehmer von der Arbeitspflicht frei zu stellen, damit er die Gewerkschaftsfunktion ausüben kann.

Der Arbeitgeber kann die Vertreter der Arbeitnehmer nur mit der vorherigen Zustimmung dieser Vertreter der Arbeitnehmer entlassen oder fristlos kündigen. Im Falle eines Streits wird das Gericht entscheiden.

<p>NH Österreich Wollzeile 24 A-1010 Wien Tel +43 1 513 21 24 – 0 Fax +43 1 513 21 24 – 30 office@nhwien.eu www.nhwien.eu</p>	<p>NH Slowakei Mickiewiczova 5 SK-811 07 Bratislava Tel: +421 2 52 63 63 13 Fax: +421 2 52 63 63 11 office@nhbratislava.eu www.nhbratislava.eu</p>	<p>NH Tschechien Vlašimská 13 CZ-10 100 Prag Tel: + 420 272 650 462 Fax: +421 2 52 63 63 11 office@nhpraha.eu www.nhpraha.eu</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------