



April 2012

Ausübung illegaler Arbeit, Kontrollen am Arbeitsplatz

Wie wir Sie schon im Februar-Infoservice informiert haben, kam es mit Wirksamkeit ab 1. Januar 2012 zur Änderung der Definition der illegalen Arbeit und nachfolgend zur Änderung einer Reihe zusammenhängender Bestimmungen. Da für die illegale Arbeit bedeutend hohe Strafen drohen und laut veröffentlichten Informationen die Arbeitsinspektion wesentlich mehr Kontrollen direkt bei den Arbeitgebern durchführen wird (die Kontrolle wird von mehr als doppelt so vielen Inspektoren ausgeübt, die Inspektoren werden auch sogenannte mobile Büros zur Verfügung haben), halten wir dieses Thema immer noch für aktuell und dürfen Sie auf diesem Weg über weitere mit der Ausübung illegaler Arbeit verbundene Risiken informieren.

1. Haftung für die Bezahlung der Strafe von Sublieferanten

Als Ausübung illegaler Arbeit wird nicht nur die Ausübung abhängiger Arbeit von einer natürlichen Person außerhalb der arbeitsrechtlichen Beziehungen betrachtet (siehe auch Infoservice Februar 2012). Das Arbeitsförderungsgesetz zählt zur Ausübung illegaler Arbeit auch folgende zwei Situationen:

- Ausübung der Arbeit durch eine natürliche Person/Ausländer im Widerspruch zur ausgestellten Arbeitsgenehmigung, wenn dies vom Gesetz verlangt ist, und
- Ausübung der Arbeit durch eine natürliche Person/Ausländer ohne gültige Aufenthaltsgenehmigung auf dem Gebiet der Tschechischen Republik, wenn diese vom Gesetz verlangt ist.

Durch die Novellierung Nr. 1/2012 Slg. wurden mit Wirksamkeit ab 4. Januar 2012 dem Arbeitsförderungsgesetz neue Bestimmungen hinzugefügt, die die Haftung für die Bezahlung der Strafe regeln, die einem der Sublieferant wegen Ermöglichung der Ausübung illegaler Arbeit auferlegt würde, falls es sich um illegale Arbeit gemäß der letztgenannten (dritten) Definition handelt.

Falls die juristische oder natürliche Person die Ausübung einer solchen illegalen Arbeit ermöglicht, die darin besteht, dass eine natürliche Person/Ausländer welcher die Arbeit für eine juristische oder natürliche Person ausübt, und zwar ohne gültige Aufenthaltsgenehmigung auf dem Gebiet der Tschechischen Republik, obwohl dies vom Gesetz verlangt ist, kann dieser Person eine Strafe in Höhe von CZK 250.000 bis CZK 10.000.000 auferlegt werden. Weiters wird diese Person unter anderem verpflichtet, die geschuldete Entlohnung dem Ausländer zu zahlen, der die illegale Arbeit geleistet hat, und die mit der Übermittlung der geschuldeten Entlohnung (auch ins Ausland) verbundenen Kosten.

Für die Zahlung der angeführten Beträge haftet jedoch dem Gesetz nach jene Gesellschaft, der die juristische oder natürliche Person im Rahmen einer Geschäftsbeziehung als Sublieferant eine Leistung erbracht hat, sei es direkt oder durch einen Vermittler. Der Vermittler haftet in derselben Weise.

Diese gesetzliche Haftung entsteht aber nur dann, wenn diese Personen von der illegalen Arbeit wussten, oder bei entsprechendem Sorgfaltsaufwand wissen sollten und konnten.

Das Arbeitsamt wird spätestens 90 Tage ab der Erlangung der Rechtskraft der Entscheidung über die Auferlegung der Strafe ein Verfahren einleiten, und zwar ob die genannte Haftung entstanden ist und wer der Haftungsträger ist.

2. Pflicht, Dokumente am Arbeitsplatz während der Kontrolle durch die Arbeitsinspektion vorzulegen

Das Arbeitsförderungsgesetz legt allen Arbeitgebern die Pflicht auf, am Arbeitsplatz Kopien der die Existenz der arbeitsrechtlichen Beziehungen beweisenden Belege (dh Arbeitsverträge, Vereinbarungen über die Ausführung von Arbeiten oder Vereinbarungen über die Tätigkeit der Arbeit) und Kopien der die Berechtigung der Ausländer zum Aufenthalt auf dem Gebiet der Tschechischen Republik beweisenden Belege bereitzuhalten (beim Ausländer für den Zeitraum von 3 Jahren ab Beendigung seiner Beschäftigung).

Mit Wirksamkeit ab 1. April gilt eine neue Verfahrensanweisung des Arbeitsinspektorates, die für alle Inspektoren und weitere Personen, die an den Kontrollen teilnehmen, verbindlich ist. Diese Verfahrensanweisung konkretisiert den Verlauf der Kontrolle. Unter anderem folgt daraus, wie die Nichteinhaltung der obgenannten Pflicht qualifiziert wird.

In dieser Verfahrensanweisung ist angeführt, dass der Arbeitgeber bei der Durchführung der Kontrolle verpflichtet ist, die oben genannten Dokumente (ihre Kopien) am Arbeitsplatz vorlegen zu können, wo die Kontrolle durchgeführt wird, und zwar in Urkundenform.

Falls der Arbeitgeber mehrere Arbeitsplätze mit einer geringeren Anzahl von Arbeitnehmern hat oder falls es die spezifische Beschaffenheit der Tätigkeit verlangt, wird die Pflicht, die genannten Dokumente vorzulegen, auch dann als erfüllt betrachtet, wenn Kopien der Arbeitsverträge, Vereinbarungen über die Ausführung von Arbeiten oder Vereinbarungen über die Tätigkeit der Arbeit in elektronischer Form (gescannte Originale der Verträge, zB im pdf-Format) auf Datenträgern (zB CD, DVD, flash disc, IT-Mittel mit einer Druckmöglichkeit) vorgelegt werden können, eben zur Belegung der Kontrolleergebnisse.

Die Nichtvorlage der Dokumente während der Kontrolle durch den Arbeitgeber am Arbeitsplatz muss der Inspektor zu Protokoll über die Ergebnisse der Kontrolle geben und sie als Ausübung illegaler Arbeit betrachten. Eine nachträgliche Vorlage der angeführten Dokumente hat auf diese Qualifizierung keinen Einfluss. Über diese Schlussfolgerung gibt es allerdings auch gegenteilige Fachmeinungen. Da die gesetzliche Regelung nicht eindeutig ist, wird es möglicherweise zu einer weiteren Novelle kommen.