



Arbeitsrecht 2014

Am 1. Januar 2014 ist die Rekodifikation des tschechisches Privatrechts in Kraft getreten, durch welche unter anderem das bisherige Zivilgesetzbuch (Gesetz Nr. 40/1964 Slg. in der Fassung der späteren Vorschriften, „**ZGB**“) gegen das neue Zivilgesetzbuch (Gesetz Nr. 89/2012 Slg. „**NZGB**“) ersetzt wurde. Das tschechische Arbeitsgesetzbuch (Gesetz Nr. 262/2006 Slg. in der Fassung der späteren Vorschriften, „**AG**“) war nicht Gegenstand der Rekodifikation (dh das Arbeitsgesetzbuch wurde durch kein neues Gesetz ersetzt), die Rekodifikation hat jedoch in zweierlei Hinsicht Änderungen des tschechischen Arbeitsrechts gebracht, und zwar:

- durch eine Novelle des Arbeitsgesetzbuches durch das Gesetz Nr. 303/2013 Slg.
- durch die abweichende Rechtsregelung mancher Fragen im NBGB im Vergleich zum ZGB (der Grundsatz einer subsidiären Anwendung des Bürgerlichen Gesetzbuchs in arbeitsrechtlichen Verhältnissen blieb von der Rekodifikation unberührt).

Aus den wichtigsten mit der neuen Rechtsregelung eingeführten Änderungen wählen wir folgende aus:

1. Abweichung von Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs

Die neue Gesetzgebung ermöglicht eine Abweichung von den Bestimmungen des AG (in Form einer Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer) in einem breiteren Umfang als bisher. (Auf Verlangen des Arbeitnehmers kann zB sein nicht ausgeschöpfter Urlaubsanspruch in die folgenden Kalenderjahre verschoben werden.)

2. Auslegung von Rechtshandlungen

Falls eine Rechtshandlung (zB die Bestimmung des Arbeitsvertrags) auf verschiedene Art und Weise ausgelegt werden kann, ist nun jene Auslegung anzuwenden, die für den Arbeitnehmer günstiger ist.

3. Ungültigkeit von Rechtshandlungen

Die neue Legislative bringt bedeutsame Änderungen im Bereich der Ungültigkeit von Rechtshandlungen und deren Rechtsfolgen betreffend arbeitsrechtliche Verhältnisse.

4. Vorvertragliche Haftung

Bezüglich der arbeitsrechtlichen Verhältnisse werden die Bestimmungen NZGB über die vorvertragliche Haftung angewendet. (Wenn zB der Arbeitgeber ohne ersichtlichen und gerechtfertigten Grund die Ausschreibungsverfahren unmittelbar vor Abschluss des Arbeitsvertrages beendet, kann er gegebenenfalls verpflichtet werden, dem jeweiligen Bewerber den damit verursachten Schaden zu ersetzen.)

5. Verzicht auf das Arbeitnehmerrecht

Der Arbeitnehmer kann auf seine durch AG, Arbeitsvertrag, Kollektivvertrag oder mit internen Vorschriften des Arbeitgebers festgesetzten Rechte nicht verzichten, und zwar ohne Rücksicht darauf, ob es sich um ein künftiges oder schon existentes Recht handelt.

6. Interne Vorschrift

AG schreibt neuerlich ausdrücklich vor, dass dem Arbeitnehmer weder Pflichten auferlegt, noch seine Rechte durch vom Arbeitgeber erlassene interne Vorschriften eingeschränkt werden dürfen.

7. Lohnabzüge

Der Arbeitnehmer darf eine Vereinbarung über Lohnabzüge mit einem Dritten nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers abschließen.

Die Höhe der Abzüge darf die Hälfte des Lohnes oder des Lohnersatzes nicht überschreiten. Diese Beschränkung gilt auch für Lohnabzüge aufgrund der Vereinbarung bezüglich der Lohnabzüge (Lohnpfändungen). Die Höhe der Abzüge darf die maximal zulässigen Beträge laut den Bestimmungen der Zivilprozessordnung (ZPO) bezüglich der Exekution durch die Lohnabzüge (Gehaltsexekution) nicht überschreiten.

Wenn nicht anders vereinbart, trägt der Arbeitgeber die Kosten für die Durchführung der Abzüge. Falls der Arbeitgeber die Abzüge jedoch aufgrund verschiedener Vereinbarungen bezüglich Lohnabzüge (Lohnpfändungen) durchführt, trägt die Kosten für jede weitere Durchführung der Arbeitnehmer.

Vereinbarungen über Lohnabzüge, die vor dem 1. Januar 2014 abgeschlossen wurden, richten sich nach der bisherigen Rechtsregelung.

8. Aufrechnung

Der Maximalbetrag, der gegen den Anspruch des Arbeitnehmers auf Lohn oder Lohnersatz aufgerechnet werden kann, darf die Hälfte des Lohns oder Lohnersatzes des Arbeitnehmers nicht überschreiten. Die maximale Höhe der Aufrechnung darf zugleich die maximal zulässigen Beträge laut den Bestimmungen der ZPO bezüglich der Exekution durch die Lohnabzüge (Gehaltsexekution) nicht überschreiten.