



Oktober, 2011

Arbeitsgesetzbuch 2012

Am 1.1.2012 werden höchstwahrscheinlich die Änderungen des Arbeitsgesetzbuches samt den zusammenhängenden Vorschriften in Kraft treten. Über die diesbezüglichen Entwürfe der Gesetze wurde durch die Abgeordnetenversammlung am 9.9.2011 abgestimmt. Der Senat hat diese aber am 7.10.2011 im Rahmen seiner 12. Sitzung abgewiesen. Es wird jedoch vorgesehen, dass die Abgeordnetenversammlung das Veto des Senats überstimmen wird und die neue Regelung annimmt.

Aus den wichtigsten Änderungen, die die neue Regelung bringt, wählen wir Folgende aus:

1. Probezeit bei leitenden Arbeitnehmern

Es wird neuerlich möglich sein, bei den leitenden Arbeitnehmern eine Probezeit von 6 aufeinanderfolgenden Monaten zu vereinbaren. Bei sonstigen Arbeitnehmern bleibt die Möglichkeit einer Probezeit von 3 Monaten bestehen, die mit Beginn des Arbeitsverhältnisses zu laufen beginnt. Zuletzt wurde jedoch ergänzt, dass die Probezeit nicht länger als für die Hälfte der vereinbarten Dauer des Arbeitsverhältnisses vereinbart werden kann. Bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit, die kürzer als 6 Monate sind, muss die Probezeit entsprechend gekürzt werden.

2. Arbeitsverhältnis auf bestimmte Zeit

Es wird neuerlich möglich sein, das Arbeitsverhältnis auf bestimmte Zeit mit einer Dauer von 3 Jahren abzuschließen (zurzeit beträgt die maximale Dauer 2 Jahre). Dieses Arbeitsverhältnis kann man jedoch höchstens 2 mal verlängern. Es wird also z.B. möglich sein, 3 mal hintereinander den Vertrag auf bestimmte Zeit von 1 Jahr zu schließen. Im Hinblick auf die Verlängerung der Arbeitsverhältnisdauer gibt es keinen Grund mehr für einige Ausnahmen, die daher aufgehoben wurden (z.B. die Ersatzarbeiter für die zeitweise abwesenden Arbeitnehmer, diese Ausnahme wurde bisher im Falle der Arbeitsverhältnisse anstelle Frauen auf Mutterschaftsurlaub oder Elternurlaub verwendet).

3. Lohn und Überstundenvergütung

Neuerlich wird es wieder möglich sein, bei allen Arbeitnehmern den Lohn im Arbeitsvertrag derart zu bestimmen, dass er etwaige Überstundenarbeit berücksichtigt (heute ist dies nur bei den leitenden Arbeitnehmern möglich). Der Umfang der Überstundenarbeit, die im Lohn berücksichtigt wird, muss im Vertrag klar bestimmt werden. Für die Überstundenarbeit in einem solchen Umfang gebührt dem Arbeitnehmer kein Lohn, Vergütung oder Ersatzurlaub. Bei den leitenden Arbeitnehmern kann man auf diese Weise sämtliche Überstundenarbeit bewerten, bei sonstigen Arbeitnehmern höchstens Überstundenarbeit im Umfang von 150 Stunden pro Kalenderjahr.

4. Vereinbarung über die Ausführung von Arbeit

Im Rahmen der Vereinbarung über die Ausführung von Arbeit wird es möglich sein, für einen Arbeitgeber bis zu 300 Stunden pro Kalenderjahr abzuarbeiten (zurzeit sind es 150 Stunden). Das Einkommen aus der Vereinbarung über die Ausführung von Arbeit ist gegenwärtig von der Abgaben der Sozial- und Krankenversicherung befreit. Die neue Regelung rechnet jedoch mit diesen Abgaben, wenn das Einkommen des Arbeitnehmers aus einem solchen Vertrag den Betrag von CZK 10.000,00 pro Monat übersteigt. Die Arbeitsleistung im Rahmen der Vereinbarung darf 12 Stunden innerhalb von 24 aufeinanderfolgenden Stunden nicht übersteigen.

5. Abfindung

Im Fall der Kündigung auf Seiten des Arbeitgebers aufgrund der Auflösung des Unternehmens des Arbeitgebers, seiner Übersiedlung oder einer organisatorischen Änderung, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Abfindung. Während bisher die Abfindungshöhe wenigstens das Dreifache des durchschnittlichen monatlichen Verdienstes war, ist die Mindestabfindungshöhe künftig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängig: Bei einem Arbeitsverhältnis, das weniger als 1 Jahr gedauert hat, beträgt die Abfindung das Einfache des durchschnittlichen monatlichen Verdienstes; bei einem Arbeitsverhältnis zwischen 1 und 2 Jahren beträgt die Abfindung das Zweifache des durchschnittlichen monatlichen Verdienstes; bei einem Arbeitsverhältnis, das länger als 2 Jahre gedauert hat, beträgt die Abfindung das Dreifache des durchschnittlichen monatlichen Verdienstes. Der Arbeitnehmer, der das Arbeitsverhältnis fristlos kündigt, wird künftig keinen Anspruch auf Abfindung haben, sondern nur auf Lohnersatzleistung für die Zeit, die der Kündigungsfrist entspricht (mindestens 2 Monate).

6. Vorübergehende Überlassung eines Arbeitnehmers

Bisher konnten die Arbeitnehmer zu einem anderen Arbeitgeber durch die Arbeitsagenturen überlassen werden, die zu diesem Zweck eine Genehmigung des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung erwerben mussten. Die neue Regelung ermöglicht allen Arbeitgebern, die Arbeitnehmer zu überlassen. Man kann nur solche Arbeitnehmer überlassen, deren Arbeitsverhältnis bereits mehr als 6 Monate gedauert hat. Die Arbeits- und Lohnbedingungen dürfen dann nicht schlechter sein, als die Bedingungen eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Empfängerarbeitgebers.

7. Konkurrenzklausel

Ein Teil der Konkurrenzklausel ist die Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer eine angemessene Geldkompensation für jeden Monat der Einhaltung des Konkurrenzverbots des Arbeitnehmers zu leisten. Die neue Regelung bringt eine Änderung der Höhe der angemessenen Geldkompensation, nämlich von einem durchschnittlichen Monatsverdienst zu einer Hälfte davon. Die Konkurrenzklausel kann künftig auch vor dem Ablauf der Probezeit vereinbart werden.

8. Arbeitszeit

Künftig darf die Dauer der Arbeitsschicht 12 Stunden nicht überschreiten, und zwar ohne Rücksicht auf die Art der Verteilung der Arbeitszeit, im Unterschied zur gegenwärtigen Regelung, wo die Dauer der Arbeitsschicht im Falle einer gleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit mit 9 Stunden begrenzt ist. Die Arbeitszeiterfassung muss künftig darüber hinaus auch Anfang und Ende der aufgezeichneten Angaben beinhalten. Anstatt der Angabe „Arbeitszeit“ wird neuerlich die Angabe „Arbeitsschicht“ aufgezeichnet.

9. Neuer Kündigungsgrund

Der Arbeitnehmer kann künftig gekündigt werden, wenn er seine Pflichten besonders grob verletzt, als vorübergehend arbeitsunfähiger Versicherungsnehmer in den ersten 21 Kalendertagen die Beschränkungen der vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit einzuhalten (die Pflicht, am Aufenthaltsort zu bleiben, die Dauer und Umfang der genehmigten Ausgänge einzuhalten).