

Das slowakische Parlament hat am 25. Oktober 2012 das Gesetz zur Änderung des Gesetzes Nr. 311/2001 Slg., Arbeitsgesetzbuch (nachfolgend nur „**Novelle**“) verabschiedet. Nach der zu erwartenden Unterschrift des Staatspräsidenten wird die Novelle am 1. Januar 2013 in Kraft treten.

Die Novelle führt insbesondere folgende wesentliche Neuerungen ein:

### 1. Abfindung

Die Novelle führt den am 1. September 2011 abgeschafften Gleichlauf von Kündigungsfrist und Abfindung wieder ein. Bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber aus „betrieblichen Gründen“ steht einem länger als 2 Jahre beschäftigten Arbeitnehmer während der ganzen Kündigungsfrist ein Anspruch auf Beschäftigung und zusätzlich, d.h. nicht mehr alternativ zur Kündigungsfrist, ein Anspruch auf Abfindungszahlung wie folgt zu:

Beschäftigungsdauer:	Kündigungsfrist:	Abfindung:
<b>0 bis 1 Jahr</b>	Kündigungsfrist mind. 1 Monat	keine Abfindung
<b>1 bis 2 Jahre</b>	Kündigungsfrist mind. 2 Monate	keine Abfindung
<b>2 bis 5 Jahre</b>	Kündigungsfrist mind. 2 Monate	+ mind. 1 Monatsgehalt
<b>5 bis 10 Jahre</b>	Kündigungsfrist mind. 3 Monate	+ mind. 2 Monatsgehälter
<b>10 bis 20 Jahre</b>	Kündigungsfrist mind. 3 Monate	+ mind. 3 Monatsgehälter
<b>Mehr als 20 Jahre</b>	Kündigungsfrist mind. 3 Monate	+ mind. 4 Monatsgehälter

Abfindungsansprüche bei der einvernehmlichen Aufhebung aus „betrieblichen Gründen“ sind gemäß der Novelle wie folgt:

Beschäftigungsdauer:	Abfindung:
<b>0 bis 2 Jahre</b>	Mind. 1 Monatsgehalt
<b>2 bis 5 Jahre</b>	Mind. 2 Monatsgehälter
<b>5 bis 10 Jahre</b>	Mind. 3 Monatsgehälter
<b>10 bis 20 Jahre</b>	Mind. 4 Monatsgehälter
<b>Mehr als 20 Jahre</b>	Mind. 5 Monatsgehälter

## 2. Verkettung von befristeten Arbeitsverhältnissen

Die Novelle verkürzt die maximale Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses von drei auf zwei Jahre. Des Weiteren wird die Möglichkeit der Verlängerung oder Wiedervereinbarung eines befristeten Arbeitsverhältnisses bis auf wenige Ausnahmen von ursprünglichen „innerhalb von drei Jahren maximal dreimal“ auf „innerhalb von zwei Jahren maximal zweimal“ beschränkt.

Wurden die befristeten Arbeitsverhältnisse vor dem 1. Januar 2013 abgeschlossen, sind die Vorschriften in der bis zum 31. Dezember 2012 geltenden Fassung anzuwenden. In der Praxis bedeutet es, dass die bis Ende dieses Jahres abgeschlossenen Arbeitsverhältnisse noch mit einer Befristung auf 3 Jahre bis 2015 abgeschlossen werden können.

## 3. Erörterung der Kündigung und der sofortigen Auflösung (fristlosen Kündigung) mit den Arbeitnehmervertretern

Sind beim Arbeitgeber Arbeitnehmervertreter tätig, ist gemäß der Novelle der Arbeitgeber zur Erörterung der vom Arbeitgeber auszusprechenden Kündigung oder der sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit den Arbeitnehmervertretern verpflichtet. Die Nichterfüllung dieser Pflicht führt zur Unwirksamkeit der Kündigung oder der sofortigen Auflösung. Die Arbeitnehmervertreter müssen diese Erörterung bei der ordentlichen Kündigung innerhalb von 7 Arbeitstagen und bei der sofortigen Auflösung innerhalb von 2 Arbeitstagen ermöglichen, sonst gilt die Vermutung der erfolgten Erörterung. Insoweit ist bei geplanten Kündigungen zukünftig diese Erörterungsfrist in alle Ablaufpläne einzubeziehen.

## 4. Überstunden und Nachtarbeit

Die Obergrenze der angeordneten Überstunden von max. 150 jährlich bleibt unverändert. Die Überschreitung der Höchstgrenze von Überstundenleistung von max. 400 Stunden jährlich wird nicht mehr zulässig (angeordnete + vereinbarte insgesamt). Für die leitenden Arbeitnehmer (der Begriff ist weiter als in Deutschland oder Österreich) wird die Höchstgrenze der freiwilligen Überstundenleistung von ursprünglichen max. 550 auf 400 Stunden jährlich wie bei normalen Arbeitnehmern gesenkt. Die Novelle schafft die Möglichkeit einer darüber hinausgehende Vereinbarung im Kollektivvertrag ab.

Die Novelle schafft gleichzeitig die Ausnahme für die leitenden Arbeitnehmer betreffend einer maximal 56-stündigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit ab und führt für sie die maximal 48-stündige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit ein.

Die Definition der Nachtarbeit wurde erweitert. Ab 2013 wird diese den Zeitraum zwischen 22:00 und 06:00 Uhr umfassen, nicht mehr wie noch heuer nur den Zeitraum zwischen 22:00 und 05:00 Uhr. Für die Nachtarbeit steht dem Arbeitnehmer neben seiner Grundvergütung auch weiterhin ein Lohnzuschlag in der Höhe von mindestens 20% seiner durchschnittlichen Stundenvergütung zu.

## 5. Ungleichmäßige Arbeitszeitverteilung, flexible Arbeitszeit

Gemäß der Novelle kann der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer eine ungleichmäßige Arbeitszeitverteilung für maximal 4 Monate vereinbaren. Eine ungleichmäßige Arbeitszeitverteilung für einen längeren Zeitraum bis maximal 12 Monaten ist nur durch Vereinbarung mit den Arbeitnehmervertretern möglich.

Sollten beim Arbeitgeber keine Arbeitnehmervertreter tätig sein, wird also keine Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer über ungleichmäßige Arbeitszeitverteilung für länger als 4 Monate mehr möglich sein.

Die Novelle ändert auch die Einführung einer flexiblen Arbeitszeit. Ab 2013 wird die Einführung einer flexiblen Arbeitszeit nur nach der Zustimmung der Arbeitnehmervertreter möglich. Eine bloße Erörterung – wie vorher – wird hierzu nicht mehr ausreichen.

## 6. Stärkung der Position von Arbeitnehmervertretern

Bei Fällen einer gleichzeitigen Tätigkeit einer Gewerkschaftsorganisation und eines Betriebsrates bzw. einer Betriebsvertrauensperson bei einem Arbeitgeber, stehen der Gewerkschaftsorganisation nach der Novelle das Kollektivverhandlungsrecht, Mitbestimmungsrecht, Kontrollrecht und Informationsrecht und dem Betriebsrat bzw. der Betriebsvertrauensperson weiterhin nur das Erörterungs- und Informationsrecht zu.

Die Bildung einer Gewerkschaftsorganisation beim dem Arbeitgeber bedarf gemäß der Novelle nicht mehr eines Nachweises darüber, dass eine solche Organisation mindestens 30 % Arbeitnehmer vertritt. Wichtig ist dies insbesondere hinsichtlich Fragen des Kündigungsschutzes und der gleichzeitigen Tätigkeit mehrerer Gewerkschaften bei einem Arbeitgeber.

## 7. Vereinbarungen über Arbeitsausübung außerhalb des Arbeitsverhältnisses

Gemäß der Novelle werden mehrere zwingende Bestimmungen des slowakischen Arbeitsgesetzbuches auf Vereinbarungen über Arbeitsausübung außerhalb des Arbeitsverhältnisses (sog. „Dohodari“) angewendet – besonders geht es um Bestimmungen über Mindestvergütung, Gesundheitsschutz bei der Arbeit und Arbeitszeit (ausnahmsweise der Anordnung oder Vereinbarung von Überstunden, Arbeitsbereitschaft und Nachtarbeit). Außer kleineren Ausnahmen werden die aufgrund solcher Vereinbarungen beschäftigten Mitarbeiter ab Januar 2013 der Kranken- und Sozialversicherung wie „normale“ Arbeitnehmer unterliegen.

## Bewertung

Gemäß der Gesetzesbegründung soll die Novelle insbesondere die Sicherstellung würdiger Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer und die Unterstützung der Diskussion zwischen den Sozialpartnern fördern. Natürlich wurden damit auch Wahlversprechen der sozialdemokratischen Regierung eingelöst, die sehr weitgehenden Arbeitsrechtsreformen des Jahres 2011 zu mildern.

Die eingeführten Änderungen können Einfluss die Flexibilität des slowakischen Arbeitsmarkts haben. Vor allem aber tragen die häufigen Änderungen der arbeitsrechtlichen Regelungen nicht zur Sicherheit und Übersichtlichkeit des slowakischen Arbeitsrechts bei. Dennoch wird die Novelle Realität und Arbeitgeber sollten sich bereits jetzt darauf einstellen.

Die Angaben in diesem News Alert haben lediglich informativen Charakter und stellen nicht eine komplette Beschreibung von allen Änderungen im slowakischen Arbeitsrecht dar. Für etwaige Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

**bpv BRAUN PARTNERS s.r.o., o.z.**

Štefánikova 6/A

SK-811 05 Bratislava

Tel.: (+421) 2 33 888 880

Fax: (+421) 2 57 200 170

[www.bpv-bp.com](http://www.bpv-bp.com)

[bratislava@bpv-bp.com](mailto:bratislava@bpv-bp.com)

Dieser Newsletter wird an die Geschäftspartner und Mitarbeiter der Firma versandt. Der weitere Vertrieb oder eine Vervielfältigung jeglicher Teile ohne vorherige Zustimmung ist untersagt. Unser Ziel ist es, auf gegenwärtig interessante Themen hinzuweisen, und nicht eine vollständige Analyse dieser Themen. Die Nutzer sollten jeweils entsprechende professionelle Beratung zu vorgenannten Informationen aufsuchen. Für die Durchführung oder den Verzicht auf jegliche Rechtsgeschäfte aufgrund der vorstehenden Informationen wird keine Haftung übernommen.