

NEUIGKEITEN IN DER ARBEITSRECHT 2017

1. Alkohol am Arbeitsplatz

Viele Arbeitgeber kennen nur eine Konsequenz, wenn bei ihren Mitarbeitern im Atem und anschließend im Blut Alkohol nachgewiesen wird: einseitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses (d.h. durch Kündigung bzw. durch fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses). Besonders kritisch sind dann Situationen, in denen der Arbeitnehmer den Alkoholgenuss trotz positiver Testergebnisse bestreitet.

Gemäß dem jüngsten Urteil des Obersten Gerichtshofes der Tschechischen Republik, Az. 21 Cdo 4733/2015, sind folgende Werte zu beachten:

Alkohol im Blut	
bis 0,2 ‰	nicht nachweisbar
bis 0,3 ‰	unbedeutend für den Straßenverkehr
0,31 bis 0,49 ‰	der Mitarbeiter hat zwar Alkohol genossen, bleibt davon allerdings praktisch unbeeinflusst

In Atemtests festgestellte Werte können nicht als exakt angesehen werden und dienen lediglich zur Orientierung. Nur mithilfe der Gaschromatographie-Methode, d.h. durch Blutproben, kann mit minimaler Gefahr eines Laborfehlers der genaue Alkoholwert im Blut festgestellt werden.

Falls der Alkoholkonsum eindeutig nachgewiesen werden konnte, muss der Arbeitgeber abwägen, in welchem Ausmaß der Arbeitnehmer die für ihn geltenden Regeln verletzt hat. Dabei müssen folgende Punkte in Betracht gezogen werden:

- die Art des Betriebs, bei dem der Arbeitnehmer seine Tätigkeit ausübt,
- die Funktion, die der Arbeitnehmer ausführt,
- sein bisheriges Verhalten und
- das Ausmaß der Alkoholisierung des Angestellten.

Erst dann kann der Arbeitgeber festlegen, ob es sich um eine weniger schwerwiegende, schwerwiegende oder besonders schwerwiegende Verletzung der Pflichten des Arbeitnehmers handelt, und je nach dem darauf angemessen reagieren.

Je weiter der gemessene Wert unter der 0,5 ‰ Grenze liegt, desto gewissenhafter muss die Abwägung nach den obigen Punkten durchgeführt werden.

Ausmaß der Pflichtverletzung durch den Arbeitnehmer und mögliche Reaktionen seitens des Arbeitgebers

besonders schwerwiegende Pflichtverletzung	sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses oder fristlose Kündigung
schwerwiegende Verletzung	ordentliche Kündigung
weniger schwerwiegende Verletzung	schriftliche Abmahnung
erneute weniger schwerwiegende Verletzung nach vorheriger schriftlicher Abmahnung	ordentliche Kündigung

Natürlich gilt, dass ein positiver Alkoholttest nur dann ein verlässlicher Beweis der Gesetzesverletzung ist, wenn dieser gesetzeskonform durchgeführt wurde. So kann ein Alkoholttest z.B. nicht von jedem durchgeführt werden, sondern ausschließlich von einer dazu befugten Person. In den meisten Fällen in der Praxis liegt jedoch bereits keine ordnungsgemäße Beauftragung der Arbeitgeber vor.

NEUIGKEITEN IN DER ARBEITSRECHT 2017

Wenn Alkohol am Arbeitsplatz ein Problem ist, sollten sowohl bei der Kontrolle, als auch bei den Rechtsfolgen die rechtlichen Anforderungen genau eingehalten werden.

2. Auch Arbeitgeber müssen ihre Vorgehensweise bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten an die DSGVO anpassen

In nicht ganz einem Jahr wird die Verordnung der Europäischen Union Nr. 2016/679 General Data Protection Regulation, meist Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) genannt, die das Thema personenbezogene Daten ganz neu regelt, wirksam. Auch die bei jedem Arbeitgeber auftretende Verarbeitung von personenbezogenen Daten von Arbeitnehmern, muss den neuen strengen Anforderungen der DSGVO entsprechen. Ausnahmslos alle Arbeitgeber müssen also in ihrem Betrieb diesen Vorgang der neuen Verordnung entsprechend regeln und dokumentieren. Bei Unterlassung drohen ihnen hohe Geldstrafen.

Wir helfen Ihnen gerne bei der Analyse Ihrer Datenverarbeitungsverfahren und bei der Vorbereitung von Dokumenten, sodass sie im Einklang mit den Anforderungen der DSGVO stehen.

3. Parallellauf von Funktionen wieder unklar

Vor nur wenigen Monaten, am 13. 09. 2016, hat das Verfassungsgericht unter dem Az I. ÚS 190/15 ein Urteil erlassen, das der ständigen Rechtsprechung der Zivilgerichte, einschließlich der des Obersten Gerichts, diametral entgegenstand. Diese Gerichte entschieden, dass ein Arbeitsvertrag die eine natürliche Person, die Mitglied eines Organs einer Handelsgesellschaft (d.h. Geschäftsführer, Vorstand) ist, für Tätigkeiten, die sich mit den Tätigkeiten als Organmitglied in seiner gesellschaftsrechtlichen Funktion überschneiden, abschließt, unwirksam ist.

Das Oberste Gerichts ist hingegen in einem neuen Urteil, vom 19. 01. 2017, Az 21Cdo 3613/2015, dem Urteil des Verfassungsgerichts nicht gefolgt, sondern sieht solche sog. parallelen Arbeitsverhältnisse weiterhin als unwirksam an. Daher gilt auch weiterhin, dass auf Grund der rechtlichen Unklarheiten Parallelläufe der oben angeführten Art nicht empfehlenswert sind.

4. Novelle des Arbeitsgesetzbuches Parlamentsdrucksache Nr. 903

Bereits seit mehreren Monaten ist in den Medien oft von Novelle des Arbeitsgesetzes die Rede, die schon im Herbst 2016 von der Regierung eingebracht wurde. Die Novelle soll eine ganze Reihe von Themenbereichen wie z.B. Arbeit im home office, Urlaub, die nötige Zustellung von Schriftstücken an Arbeitnehmer usw. neu regeln. Obwohl viele Arbeitgeber bereits darauf vorbereitet sind, die angekündigten Änderungen in die Praxis umzusetzen, muss man sagen, dass diese Vorbereitungen zum aktuellen Zeitpunkt verfrüht sind. Es wird klar, dass auch der zweite vorgesehene Termin des Inkrafttretens, der für den 1. 7. 2017 vorgesehen war, nicht realisierbar ist. Die Novelle des Arbeitsgesetzbuches befindet sich zu diesem Zeitpunkt in der zweiten Lesung in der Abgeordnetenversammlung. Hinzu kommt, dass eine Menge von Änderungsvorschlägen eingebracht wurde, sodass sich der endgültige Inhalt noch beträchtlich ändern kann. Hinzukommt, dass die Wahlen noch bevor stehen.

5. Novelle des Beschäftigungsgesetzes Parlamentsdrucksache Nr. 911

Anders als die Novelle des Arbeitsgesetzbuches ist die Novelle des Beschäftigungsgesetzes im legislativen Prozess um einiges weiter. Diese Novelle führt unter anderem eine verpflichtende Kautions von CZK 500.000,- auch für bereits lizenzierte Zeitarbeitsfirmen (sog. Arbeitsagenturen), gemäß § 14 Abs. 1 Buchst. b) des Beschäftigungsgesetzes ein. Diese Novelle wurde kürzlich von der Abgeordnetenversammlung verabschiedet und befindet sich nun im Senat. Ein Inkrafttreten noch in diesem Jahr ist wahrscheinlich.

NEUIGKEITEN IN DER ARBEITSRECHT 2017

In diesem Zusammenhang möchten wir erneut Nutzer von Zeitarbeitsfirmen daran erinnern, dass unter https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zpr_prace ein Verzeichnis der in der Tschechischen Republik zugelassenen Zeitarbeitsfirmen eingesehen werden kann.

Über die weitere Entwicklung werden wir Sie auf dem Laufenden halten. Für Ihre Fragen stehen wir jederzeit gerne zur Verfügung.

bpv BRAUN PARTNERS s.r.o.

Palác Myslbek

Ovocný trh 8

CZ-110 00 Prag 1

Tel.: (+420) 224 490 000

Fax: (+420) 224 490 033

www.bpv-bp.cominfo@bpv-bp.com

Unsere Veröffentlichungen dienen nur als allgemeine Information über aktuelle Themen, sie stellen keine Beratung dar. In ihnen werden keine speziellen Umstände, die finanzielle Situation oder spezielle Anforderungen des Lesers berücksichtigt. Unsere Leser sollten nicht ohne professionelle Beratung nur aufgrund dieser Veröffentlichung handeln. Trotz sorgfältiger Zusammenstellung können bpv Braun Partners s.r.o., deren Partner, Mitarbeiter oder kooperierenden Rechtsanwälte und Steuerberater keine Gewährleistung hinsichtlich der Korrektheit und Vollständigkeit der hierin enthaltenen Informationen geben und haften nicht für eine aufgrund der Veröffentlichung durchgeführte oder unterlassene Handlung.