

NEUES IM ARBEITSRECHT:
NEUES REGELWERK FÜR DIE BESCHÄFTIGUNG VON AUSLÄNDERN
AUFHEBUNG DER VERSCHWIEGENHEITSPFLICHT DER ARBEITNEHMER

Der Nationalrat der Slowakischen Republik hat am 07.12.2018 das Gesetz zur Änderung und Ergänzung des Beschäftigungsförderungsgesetzes Nr. 5/2004 GBl.) (weiter „**Novelle des Beschäftigungsförderungsgesetzes**“), sowie des Gesetzes Nr. 311/2001 GBl. Arbeitsgesetzbuch (weiter „**Novelle des Arbeitsgesetzbuches**“) verabschiedet.

1. Novelle des Beschäftigungsförderungsgesetzes

Der vorrangige Zweck der genannten Novelle ist die Lösung des aktuellen Mangels an qualifizierten Arbeitskräften, und dies insbesondere in spezifischen Berufen, wo ein solcher Mangel festgestellt wurde. Durch die Novelle des Beschäftigungsförderungsgesetzes wird der Zugang von Staatsangehörigen aus Nicht EU-Staaten zum slowakischen Arbeitsmarkt erweitert und der Prozess für die Genehmigung ihrer Einreise und ihres Aufenthalts auf dem Gebiet der Slowakischen Republik vereinfacht.

Im Unterschied zur bisherigen Gesetzeslage, wonach ein Arbeitgeber oder ein Zeitarbeitsfirmen keinen Staatsangehörigen eines Drittstaates zweitweise einem Arbeitgeber-Entleiher zur Arbeitsausübung überlassen kann, wird nun die Beschäftigung von Staatsangehörigen aus Drittstaaten auch in Form durch Zeitarbeitsfirmen möglich sein, die ihre Tätigkeit seit mindestens drei Jahren ausüben. Diese Ausnahme gilt allerdings nur für den Fall der zeitweisen Arbeitnehmerüberlassung für die Ausübung eines Berufs, der im Verzeichnis der Berufe mit Mangel an Arbeitskräften eingetragen ist, sowie in Landkreisen mit durchschnittlicher Arbeitslosenrate unter 5 %.

Die neue rechtliche Regelung sollte auch zur Einschränkung verschiedener Formen der Entsendung von Staatsangehörigen der Drittstaaten über Briefkastengesellschaften, zur Erhöhung des Schutzes der Arbeitnehmer aus Drittstaaten, zur Erleichterung der Kontrolle, sowie zur Eindämmung von eventuellem Sozialdumping beitragen.

Die Novelle des Beschäftigungsförderungsgesetzes trat am 01.01.2019 in Kraft.

2. Novelle des Arbeitsgesetzbuches

Neu wird im Arbeitsgesetzbuch das Verbot für den Arbeitgeber eingeführt, auf jede beliebige Art den Arbeitnehmer daran zu hindern, seine Lohnverhältnisse offenzulegen. Es handelt sich um eine Maßnahme, die helfen soll, den Missbrauch des Eintritts von Bürgern aus Drittstaaten auf den slowakischen Arbeitsmarkt zum Sozialdumping zu vermeiden, insbesondere im Lohnbereich, sowie die Anwendung des Prinzips der gleichen Löhne für die gleiche Arbeit zu fördern.

NEUES IM ARBEITSRECHT

Heute verpflichten viele Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer unter Sanktionsandrohung zur Verschwiegenheit in Bezug auf ihre Lohn- und Arbeitsbedingungen durch ihre internen Richtlinien oder direkt im Rahmen der Arbeitsverträge. Nach der Novelle des Arbeitsgesetzbuches wird es dem Arbeitgeber künftig nicht mehr möglich sein, seinen Arbeitnehmern eine Verschwiegenheitspflicht über ihre Arbeitsbedingungen aufzuerlegen, Lohn- und Beschäftigungsbedingungen eingeschlossen. Wahrt ein Arbeitnehmer die Verschwiegenheit über seine Arbeitsbedingungen nicht, darf er dafür nicht sanktioniert werden. Zudem ist ausdrücklich angeführt, dass jegliche Bestimmungen des Arbeitsvertrags oder einer anderen Vereinbarung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber, durch welche sich der Arbeitnehmer zur Verschwiegenheit über seine Arbeitsbedingungen verpflichtet, Lohn- und Beschäftigungsbedingungen eingeschlossen, nichtig sind.

Auch diese Novelle des Arbeitsgesetzbuches trat am 01.01.2019 in Kraft.

bpv BRAUN PARTNERS

Europeum Business Center

Suché mýto 1

SK-811 03 Bratislava

Tel.: (+421) 2 33 888 880

www.bpv-bp.com

bratislava@bpv-bp.com



Dieser Newsletter wird an unsere Geschäftspartner, Klienten und Mitarbeiter versandt. Der weitere Vertrieb oder eine Vervielfältigung jeglicher Teile ohne unsere vorherige Zustimmung ist untersagt. Unser Ziel ist es, auf gegenwärtig interessante Themen hinzuweisen, und nicht eine vollständige Analyse dieser Themen vorzunehmen.

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.