

SLOWAKEI: NOVELLE DES ARBEITSGESETZBUCHES

Am 01.11.2022 tritt in der Slowakei die Novelle des Arbeitsgesetzbuches in Kraft, mit der die EU-Richtlinien über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der EU und über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Eltern und Personen mit Betreuungspflichten umgesetzt werden.

Im Zusammenhang mit dieser empfehlen wir, künftige Arbeitsverträge anzupassen, um dem Arbeitgeber die dadurch ermöglichte breitere Gestaltungsmöglichkeiten, z. B. bei der Festlegung der Arbeitszeiten, umzusetzen.

Wesentliche Elemente eines Arbeitsvertrags

Es ändert sich der Umfang der verpflichtenden Inhalte des Arbeitsvertrages. Lohn- und Gehaltszeiten, Arbeitszeiten, Urlaubsdauer und Kündigungsfrist müssen nicht mehr Bestandteil des Arbeitsvertrags sein. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, diese Inhalte dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen. Falls diese nicht im Arbeitsvertrag geregelt sind, kann der Arbeitgeber sie später, falls erforderlich, einseitig abändern. Der Arbeitsvertrag muss die Identifikationsdaten des Arbeitgebers und die Personalien des Arbeitnehmers enthalten. Folgende Bestandteile des Arbeitsvertrags sind weiterhin verpflichtend:

- a) die Arbeitsposition und deren kurze Beschreibung,
- b) Arbeitsort (Gemeinde, Gemeindeteil oder anderweitig bezeichneter Ort) oder die Arbeitsorte, wenn es mehrere gibt, bzw. die Regel, dass der Arbeitnehmer den Arbeitsort bestimmt,
- c) das Datum des Arbeitsbeginnes,
- d) die Lohn- und Gehaltsbedingungen (können durch Verweis auf den Kollektivvertrag angegeben werden).

Informationen über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

Sofern diese Angaben nicht im Arbeitsvertrag vereinbart wurden, hat der Arbeitgeber die Pflicht den Arbeitnehmer schriftlich über folgendes zu informieren:

- die Art und Weise der Bestimmung des Arbeitsortes oder die Bezeichnung des Hauptarbeitsortes, wenn im Arbeitsvertrag mehrere Arbeitsorte vereinbart sind;
- die festgelegte wöchentliche Arbeitszeit, die Methode und die Regeln für die Verteilung der Arbeitszeit, einschließlich der voraussichtlichen Arbeitstage und des Ausgleichszeitraums, den Umfang und den Zeitpunkt der Gewährung von Pausen, der ununterbrochenen täglichen und der ununterbrochenen wöchentlichen Ruhezeit, die Regeln für die Überstundenarbeit, einschließlich der Überstundenvergütung;
- den Umfang des Urlaubs und wie dieser festgelegt wird;
- die Auszahlung der Löhne, einschließlich der Zahlungstermine;
- die Vorschriften über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die Dauer der Kündigungsfrist oder die Methode zu ihrer Bestimmung, wenn sie zum Zeitpunkt der Unterrichtung nicht bekannt ist, die Frist für die Erhebung einer Klage auf Feststellung der Nichtigkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses;
- das Recht auf eine vom Arbeitgeber gegebenenfalls angebotene Schulung und den Umfang dieser Schulung.

SLOWAKEI: NOVELLE DES ARBEITSGESETZBUCHES

Der Arbeitgeber erteilt diese Informationen schriftlich, wenn sie nicht direkt im Arbeitsvertrag enthalten sind. Wenn sie Teil des Arbeitsvertrags sind, ist eine Änderung des Arbeitsvertrags erforderlich, um sie zu ändern. Sind sie dagegen nur Gegenstand einer Information durch den Arbeitgeber, kann dieser sie einseitig ändern, wobei er den Arbeitnehmer anschließend (spätestens zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderung) darüber informieren muss.

Die Informationen können auch durch Verweis auf die einschlägigen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes oder des Kollektivvertrages erteilt werden.

Die Bereitstellung von Informationen durch den Arbeitgeber kann auch elektronisch erfolgen, wenn der Arbeitnehmer Zugang zur elektronischen Form der Informationen hat, und sie speichern und ausdrucken kann. Der Arbeitgeber muss einen Nachweis über das Senden oder Empfangen der elektronischen Nachricht aufbewahren.

Informationen über den Arbeitsort oder die Art seiner Bestimmung, die Arbeitszeiten, die Fälligkeit und die Zahlung des Lohns muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer innerhalb von 7 Tagen nach Beginn des Arbeitsverhältnisses vorlegen, Informationen über Urlaubs- und Kündigungsregelungen innerhalb von 4 Wochen nach Beginn des Arbeitsverhältnisses.

Angemessenheit der Probezeit bei befristeten Arbeitsverhältnissen

Die Probezeit darf die Hälfte der vereinbarten Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht überschreiten. Die Begrenzung der Dauer der Probezeit auf 3 Monate (6 Monate für leitende Arbeitnehmer) wird beibehalten.

Zusendung - Abholfrist des Schreibens

Die Abholfrist für die Postzustellung muss mindestens 10 Tage betragen. Der Standardzeitraum beträgt 18 Tage, kann aber auf Antrag bei der Post verkürzt werden.

Abzüge vom Lohn - Verpflegung

Für den Abzug von nicht abgerechneten Vorauszahlungen des Verpflegungszuschusses und des zweckgebundenen Verpflegungszuschusses ist keine Lohnabzugsvereinbarung mehr erforderlich; diese können ohne gesonderte Lohnabzugsvereinbarung vom Lohn abgezogen werden.

Die Ausübung einer anderen Erwerbstätigkeit durch den Arbeitnehmer

Es ist ausdrücklich bestimmt, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht verbieten darf, außerhalb seiner Arbeitszeit einer anderen Erwerbstätigkeit nachzugehen (das bisherige Verbot von Tätigkeiten, die mit dem Arbeitgeber in Wettbewerb stehen, bleibt bestehen). Jede Vereinbarung, die ein solches Verbot enthält, ist nichtig.

Fortbestehende Arbeitsverhältnisse

Frühere (unmittelbar nachfolgende) Beschäftigungsverhältnisse zwischen demselben Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer (d. h. auch Beschäftigungen in anderen Positionen) werden bei der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses berücksichtigt und eingerechnet.

SLOWAKEI: NOVELLE DES ARBEITSGESETZBUCHES

Vereinbarungen über Arbeiten, die außerhalb des Arbeitsverhältnisses ausgeführt werden

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, beim Abschluss einer Vereinbarung über die Arbeitsleistung, einer Vereinbarung über die studentische Zeitarbeit und einer Vereinbarung über die Arbeitstätigkeit schriftlich anzugeben, an welchen Tagen und in welchen Zeiträumen der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung herangezogen werden kann und innerhalb welcher Frist der Arbeitnehmer über die Zeit Arbeitsleistung zu informieren ist (mindestens 24 Stunden im Voraus). Sollte der Arbeitgeber die Arbeit innerhalb eines kürzeren Zeitraums absagen, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf mindestens 30 % des vorgesehenen Arbeitsentgelts. Dies gilt nicht für Vereinbarungen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 3 Stunden (Durchschnitt von 4 aufeinanderfolgenden Wochen).

Übergang zu einer anderen Form der Beschäftigung - Verpflichtung zur schriftlichen Beantwortung des Antrages

Es wird für den Arbeitgeber die Verpflichtung eingeführt, schriftlich auf den Antrag eines Arbeitnehmers zu reagieren, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate gedauert hat (und der sich nicht mehr in der Probezeit befindet), von einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis oder von einem Teilzeitarbeitsverhältnis in die volle Wochenarbeitszeit zu wechseln. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, dem Antrag stattzugeben, aber er muss schriftlich mit einer Begründung antworten.

Vaterschaftsurlaub

Arbeitnehmer, die sich im Vaterschaftsurlaub befinden, genießen einen erhöhten Kündigungsschutz, ähnlich wie den Arbeitnehmerinnen im Rahmen des Mutterschaftsurlaubs gewährt wird.

Klärung der Frist für die Einreichung der Klage auf Ungültigkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Anfechtungsklage gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss innerhalb von zwei Monaten nach dem Zeitpunkt eingereicht werden, zu dem das Arbeitsverhältnis enden sollte. Diese Frist verlängert sich nur um die Schutzfrist wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers, längstens jedoch um sechs Monate ab dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Schutz des Arbeitnehmers vor Entlassung wegen Ausübung seiner Rechte

Wenn ein Arbeitnehmer in einem Arbeitsrechtsstreit angibt, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses darauf zurückzuführen ist, dass der Arbeitnehmer seine Rechte gegenüber dem Arbeitgeber aktiv wahrgenommen hat, z. B. weil er Überstundenvergütung verlangt hat, muss der Arbeitgeber die Behauptung des Arbeitnehmers durch Beweise widerlegen. Der Arbeitnehmer muss lediglich nachweisen, dass er die Erfüllung seiner Ansprüche vom Arbeitgeber verlangt hat, den Gegenbeweis hat der Arbeitgeber zu führen.

SLOWAKEI: NOVELLE DES ARBEITSGESETZBUCHES

bpv Braun Partners s.r.o.
Europeum Business
Center
Suché myto 1
SK-811 03 Bratislava

Tel.: (+421) 233 888 880
Fax: (+421) 220 910 844
www.bpv-bp.com
bratislava@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.