

GRUNDLEGENDE INFORMATIONEN FÜR AUSLÄNDER ÜBER DIE ARBEITSVORSCHRIFTEN IN DER TSCHECHISCHEN REPUBLIK

GRÜNDUNG UND ÄNDERUNGEN IM ARBEITSVERHÄLTNIS

Das Arbeitsverhältnis basiert auf einem Arbeitsvertrag zwischen DEM Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Arbeitsvertrag: Muss schriftlich abgeschlossen werden, im Arbeitsvertrag ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit dem Arbeitnehmer die Art der Arbeit, den Arbeitsort und den Tag des Arbeitsbeginns zu vereinbaren. Enthält der Arbeitsvertrag keine Angaben zu den Rechten und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer spätestens 1 Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses darüber schriftlich zu informieren.

Die Probezeit darf nicht länger als 3 Monate, beim leitenden Angestellten 6 Monate ab Gründung des Arbeitsverhältnisses betragen, sie darf nicht zusätzlich verlängert und nicht länger als für die Hälfte der vereinbarten Dauer des Arbeitsverhältnisses vereinbart werden.

Dauer des Arbeitsverhältnisses: Wir unterscheiden dabei zwischen einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, wenn die Beschäftigungsdauer nicht begrenzt ist, und einem befristeten Arbeitsverhältnis, wenn die Beschäftigungsdauer begrenzt ist.

Änderungen im Arbeitsverhältnis: Der Arbeitsvertrag kann nur schriftlich und nur mit Zustimmung des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers geändert werden.

ARBEITSVEREINBARUNGEN AUSSERHALB DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Der Arbeitgeber kann mit dem Arbeitnehmer einen **Vertrag über die Durchführung einer Tätigkeit** über maximal 300 Stunden pro Jahr oder einen **Vertrag über eine Arbeitstätigkeit** über maximal die Hälfte der festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit abschließen. Beide Vereinbarungen bedürfen der Schriftform.

BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Das Arbeitsverhältnis kann nur beendet werden durch:

Vereinbarung: Sie muss schriftlich erfolgen und der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss darin festgelegt werden.

Kündigung: Sie muss schriftlich erfolgen und der Gegenpartei zugestellt werden. Das Arbeitsverhältnis endet erst nach Ablauf einer Kündigungsfrist von mindestens zwei Monaten, außer einer Kündigung des Arbeitnehmers im Zusammenhang mit der Übertragung von Rechten und Pflichten aus rechtlichen Arbeitsverhältnissen.

Der Arbeitnehmer kann den Arbeitgeber aus beliebigem Grund oder ohne Angabe von Gründen kündigen.

Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer nur aus dem im Arbeitsgesetzbuch festgelegten Grund kündigen.

Der Arbeitgeber darf einem Arbeitnehmer während einer Schutzfrist nicht kündigen: Dazu gehören z. B. Zeiten vorübergehender Arbeitsunfähigkeit (Krankheitsurlaub), Schwangerschaft, Mutterschafts- und Elternurlaub und andere gesetzlich vorgesehene Fälle.

Sofortige Kündigung: Sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber können das Arbeitsverhältnis aus den im Arbeitsgesetzbuch definierten Gründen sofort kündigen; die sofortige Kündigung muss schriftlich erfolgen, sonst wird sie nicht berücksichtigt; in diesem Fall läuft keine Kündigungsfrist, sondern das Arbeitsverhältnis endet zum Zeitpunkt der Zustellung.

Kündigung in der Probezeit: Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer können das Arbeitsverhältnis während der Probezeit aus jedem beliebigen Grund oder ohne Grund kündigen. Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit in den ersten 14 Tagen vorübergehender Arbeitsunfähigkeit nicht gekündigt werden. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit muss schriftlich erfolgen. Das Arbeitsverhältnis endet dann am Tag der Zustellung, sofern sich aus der schriftlichen Mitteilung nicht ein späterer Zeitpunkt ergibt.

Ablauf der vereinbarten Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Tod des Arbeitnehmers.

Arbeitsverhältnis von Ausländern: Es endet mit der Beendigung des Aufenthalts im Hoheitsgebiet der Tschechischen Republik aufgrund einer vollstreckbaren Entscheidung der zuständigen Behörde über den Widerruf der Aufenthaltsgenehmigung an dem Tag, an dem das Gerichtsurteil, mit dem die Strafe der Ausweisung aus dem Hoheitsgebiet der Tschechischen Republik verhängt wird, rechtskräftig wird, oder mit dem Ablauf des Zeitraums, für den die Arbeitsgenehmigung erteilt wurde.

In einigen Fällen hat der Mitarbeiter bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf eine **Abfindung**.

Am Ende des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer immer **eine Arbeitsbescheinigung** auszustellen.

NICHTZAHLUNG DES LOHNS DURCH DEN ARBEITGEBER

Für den Fall, dass ein Arbeitnehmer zum vom Arbeitgeber festgelegten ordentlichen Termin nicht den Lohn ausbezahlt bekommen hat, kann der Arbeitnehmer:

- den Arbeitgeber schriftlich auffordern, den fälligen Betrag bis zu einem bestimmten Fälligkeitsdatum zu zahlen,
- das Arbeitsverhältnis sofort zu kündigen, wenn der Lohn nicht innerhalb von 15 Tagen nach der Fälligkeit gezahlt wird (z. B. Gehalt

für den Monat Januar ist bis Ende Februar fällig, eine sofortige Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist frühestens am 16. März möglich),

- eine Beschwerde bei der Arbeitsaufsichtsbehörde zur Überprüfung einreichen,
- sich bezüglich des fälligen Betrags an das zuständige Gericht wenden,
- sich im Falle der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers an das Arbeitsamt wenden.

ARBEITSZEIT

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Bei Arbeitnehmern im Zweischichtbetrieb beträgt sie 38,75 Stunden pro Woche. Bei Beschäftigten, die unter Tage bei der Förderung von Kohle, Erzen und anderen Rohstoffen, im Bergbau und an Bergbauarbeitsplätzen geologischer Erkundungsstandorte arbeiten sowie bei Beschäftigten mit einem mehrschichtigen und kontinuierlichen Arbeitsregime, beträgt sie 37,5 Stunden pro Woche. Bei Beschäftigten unter 18 Jahren darf die Schichtlänge 8 Stunden pro Tag nicht überschreiten, und bei mehr als einem Arbeitsverhältnis darf die wöchentliche Gesamtarbeitszeit 40 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Die Länge einer Schicht darf 12 Stunden nicht überschreiten.

Eine **Arbeitspause von** mindestens 30 Minuten ist nach maximal 6 Stunden (bei Jugendlichen spätestens nach 4,5 Stunden) ununterbrochener Arbeit zu gewähren.

Die ununterbrochene Ruhezeit zwischen den Schichten muss mindestens 11 Stunden in 24 aufeinanderfolgenden Stunden betragen. Die ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit in jedem Zeitraum von sieben aufeinanderfolgenden Kalendertagen muss mindestens 35 Stunden betragen.

Überstunden können nur in Ausnahmefällen geleistet werden. Die angeordneten Überstunden dürfen im Durchschnitt nicht mehr als 8 Stunden pro Woche über einen Zeitraum von 26 aufeinanderfolgenden Wochen (52 Wochen im Kollektivvertrag) und 150 Stunden pro Kalenderjahr betragen. Über diesen Umfang hinaus können Überstunden nur nach Absprache mit dem Arbeitnehmer angefordert werden.

URLAUB

Der Umfang des Urlaubs beträgt mindestens 4 Wochen pro Kalenderjahr. Ein bei dem betreffenden Arbeitgeber ununterbrochen beschäftigter Arbeitnehmer, der im Rahmen seiner festen wöchentlichen Arbeitszeit 52 Wochen im Kalenderjahr gearbeitet hat, hat Anspruch auf Urlaub in Höhe der festen wöchentlichen Arbeitszeit, multipliziert mit dem Umfang des Urlaubs in Wochen.

Hat der Arbeitnehmer innerhalb der angegebenen wöchentlichen Arbeitszeit **mindestens 4 Wochen** für den Arbeitgeber gearbeitet, hat er Anspruch auf einen anteiligen Teil des Urlaubs.

Der anteilige Urlaub beträgt 1/52 der festen wöchentlichen Arbeitszeit bzw. der verkürzten wöchentlichen Arbeitszeit, multipliziert mit dem Umfang des Urlaubs, der dem Arbeitnehmer in dem betreffenden Kalenderjahr für jede geleistete feste wöchentliche Arbeitszeit bzw. verkürzte wöchentliche Arbeitszeit zusteht.

LEIHARBEIT

Das Leiharbeitsunternehmen überlässt seine Arbeitnehmer vorübergehend zur Arbeitsleistung dem entleihenden Unternehmen auf der Grundlage eines **befristeten Überlassungsvertrags** zwischen ihm und dem entleihenden Unternehmen, der schriftlich zu erfolgen hat. Zur vorübergehenden Arbeitsleistung beim entleihenden Unternehmen überlässt das Leiharbeitsunternehmen den Arbeitnehmer auf der Grundlage **einer schriftlichen Anweisung** mit folgenden Angaben: Name und Sitz des entleihenden Unternehmens, Arbeitsort beim entleihenden Unternehmen, Dauer der zeitweiligen Überlassung, Bestimmung des Leiters des entleihenden Unternehmens, der berechtigt ist, dem Arbeitnehmer Arbeit zuzuteilen und sie zu kontrollieren, Bedingungen einseitiger Erklärung über die Beendigung der Arbeit vor Ablauf der befristeten Überlassung, Angaben zur den Beschäftigungs- und Lohn- oder Gehaltsbedingungen eines vergleichbaren Arbeitnehmers des entleihenden Unternehmens. Das Leiharbeitsunternehmen und das entleihende Unternehmen haben sicherzustellen, dass **die Beschäftigungs- und Lohnbedingungen** des zeitweilig überlassenen Arbeitnehmers denen eines vergleichbaren Arbeitnehmers nicht unterlegen sind oder diesen gleichwertig sind. **Die Dauer der Überlassung** zwecks Arbeitsleistung bei demselben entleihenden Unternehmen darf 12 aufeinander folgende Kalendermonate nicht überschreiten. Diese Einschränkung gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsleihunternehmen selbst dazu auffordert oder wenn er für die Dauer des Ersatzes eines Arbeitnehmers, der Mutterschafts- oder Elternurlaub nimmt, Arbeit leistet.

ENTSENDEN VON ARBEITNEHMERN

Als entsandter Arbeiter (Arbeitnehmer) gilt ein Arbeiter (Arbeitnehmer), der für einen begrenzten Zeitraum Arbeiten im Hoheitsgebiet eines EU-Mitgliedstaats ausführt, in dem er normalerweise nicht arbeitet. Wenn ein Arbeitnehmer eines Arbeitgebers aus einem anderen EU-Mitgliedsstaat zur Ausführung von Arbeiten im Rahmen der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen auf dem Gebiet der Tschechischen Republik entsandt wird, unterliegt er den tschechischen Rechtsvorschriften in Bezug auf:

- Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten,
- Mindestdauer des Urlaubs im Kalenderjahr oder einen anteiligen Teil davon,

- Mindestlohn, die jeweilige Mindesthöhe des garantierten Lohns, andere Lohnbestandteile (d. h. Lohn oder Freizeitausgleich für Überstundenarbeit; Lohn, Freizeitausgleich oder Feiertagsgeld; Lohn für Nachtarbeit; Lohn und Zuschlag für Arbeit im schwierigen Arbeitsumfeld; Lohn für Arbeit an Samstagen und Sonntagen)
- Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
- Arbeitsbedingungen von schwangeren Arbeitnehmerinnen, stillenden Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmerinnen bis zum Ende des neunten Monats nach der Geburt und Jugendlichen,
- Gleichbehandlung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Diskriminierungsverbot,
- Arbeitsbedingungen bei Leiharbeit,
- Unterbringungsbedingungen, sofern dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber gewährt,
- Erstattung von Reisekosten im Zusammenhang mit der Ausführung von Arbeiten, sofern der im Hoheitsgebiet der Tschechischen Republik übliche Arbeitsplatz als regulärer Arbeitsplatz gilt.

Dies gilt nicht, wenn die Rechte, die sich aus den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats der Europäischen Union ergeben, aus dem der Arbeitnehmer zur Ausführung von Arbeiten im Rahmen der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen entsandt wurde, für ihn günstiger sind. Die Vorteilhaftigkeit ist für jedes Recht aus dem Arbeitsverhältnis gesondert zu beurteilen. Dies gilt nicht, wenn die Gesamtdauer der Entsendung in die Tschechische Republik 30 Tage pro Kalenderjahr nicht überschreitet.

ARBEITSHINDERNISSE SEITENS DES ARBEITNEHMERS

Wenn das Arbeitshindernis dem Arbeitnehmer im Voraus bekannt ist, muss er den Arbeitgeber rechtzeitig um Arbeitsbefreiung bitten. **Ansonsten ist der Arbeitnehmer verpflichtet**, den Arbeitgeber unverzüglich über das Hindernis und seine voraussichtliche Dauer zu informieren. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber das Arbeitshindernis nachzuweisen. Der Arbeitgeber entschuldigt die Abwesenheit des Arbeitnehmers für die Dauer wichtiger persönlicher Arbeitshindernisse, die den Arbeitnehmer vorübergehend an der Ausübung seiner Tätigkeit hindern, z. B.: vorübergehende Arbeitsunfähigkeit; Quarantäne; Mutterschafts- oder Elternurlaub; Betreuung eines Kindes unter 10 Jahren oder eines anderen Haushaltsmitglieds; die Betreuungsdauer eines Kindes unter 10 Jahren oder eines anderen Haushaltsmitglieds in den Fällen nach § 39 des Krankenversicherungsgesetzes und die Betreuungsdauer eines Kindes unter 10 Jahren aus den in § 39 des Krankenversicherungsgesetzes genannten Gründen oder aus dem Grund, dass eine natürliche Person, die sonst das Kind betreut, sich einer Untersuchung oder Behandlung in einer medizinischen Einrichtung, die außerhalb der Arbeitszeiten des Arbeitnehmers nicht sichergestellt werden konnte, unterworfen hat und daher nicht das Kind betreuen kann.

Sonstige wichtige persönliche Arbeitshindernisse

Ist der Arbeitnehmer wegen anderer wichtiger persönlicher Hindernisse bei der Arbeit, die seine Person betreffen, nicht in der Lage, seine Arbeit zu verrichten, ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihn mindestens in dem festgelegten Umfang zu beurlauben und in bestimmten Fällen auch eine Lohnvergütung in Höhe des Durchschnittsverdienstes zu gewähren.

Es handelt sich um folgende Hindernisse:

Untersuchung oder Behandlung; arbeitsmedizinische Untersuchung, Untersuchung oder Impfung im Zusammenhang mit der Arbeitsleistung; Unterbrechung des Verkehrs oder Verspätung öffentlicher Verkehrsmittel; Unmöglichkeit, zur Arbeit zu fahren; Heirat; Geburt eines Kindes; Sterbefall; Begleitung; Beerdigung eines Kollegen; Umzug; Suche nach einem neuen Arbeitsplatz.

ARBEITSHINDERNISSE SEITENS DES ARBEITGEBERS

Wenn der Arbeitnehmer die Arbeit nicht ausführen kann:

- aufgrund einer vorübergehenden, nicht von ihm verursachten Verhinderung oder aus anderen betrieblichen Gründen, handelt es sich um Ausfallzeiten, und wenn er nicht an einen anderen Arbeitsplatz versetzt wurde, hat er Anspruch auf einen Lohn- oder Gehaltsersatz von mindestens 80 % des Durchschnittsverdienstes,
- infolge einer durch widrige Wetterbedingungen oder Naturkatastrophen verursachte Arbeitsunterbrechung, hat er, sofern er nicht auf eine andere Arbeit versetzt wurde, Anspruch auf einen Lohn- oder Gehaltsersatz von mindestens 60 % des Durchschnittsverdienstes,
- aufgrund anderer Hindernisse seitens des Arbeitgebers als Ausfallzeiten und Arbeitsunterbrechungen wegen widriger Wetterbedingungen oder Naturkatastrophen, hat er Anspruch auf einen Lohn- oder Gehaltsersatz in Höhe des Durchschnittsverdienstes,
- aufgrund sonstiger Hindernisse in den Fällen, in denen der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Rahmen der wöchentlichen Arbeitszeit keine Arbeit zuweisen kann, weil der Absatz seiner Produkte oder die Nachfrage nach seinen Dienstleistungen vorübergehend eingeschränkt ist (Teilarbeitslosigkeit). Während dieser Zeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf mindestens 60 % des Durchschnittsverdienstes, vorausgesetzt, es gibt eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und der Gewerkschaft über diese Arbeitsverhinderung und die Kürzung des Lohnausgleichs. Bei einem Arbeitgeber, bei dem eine Gewerkschaft nicht tätig ist, kann die Vereinbarung des Arbeitgebers mit der Gewerkschaft durch eine interne Regelung ersetzt werden.

Die auf einer Geschäftsreise oder auf einer Reise außerhalb des regulären Arbeitsortes verbrachte Zeit, die nicht der Erfüllung von Arbeitsaufgaben dient und die in die Arbeitszeit fällt, wird als

Arbeitsverhinderung seitens des Arbeitgebers betrachtet, für die der Lohn oder das Gehalt des Arbeitnehmers nicht gekürzt wird. Hat ein Arbeitnehmer jedoch aufgrund der Vergütungsmethode Lohn- oder Gehaltseinbußen erlitten, so hat er Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe des Durchschnittsverdienstes.

RÜCKERSTATTUNG VON REISEKOSTEN

Reisekosten im Zusammenhang mit der Arbeitsleistung, sind Aufwendungen eines Arbeitnehmers für eine Dienstreise, eine Reise außerhalb der regelmäßigen Arbeitsstätte und eine Reise im Zusammenhang mit der außerordentlichen Arbeitsleistung außerhalb des Schichtplans am Arbeitsort oder an der regelmäßigen Arbeitsstätte, Versetzung, vorübergehende Entsendung, Einstellung in ein Arbeitsverhältnis, Arbeitsleistung im Ausland. Bedingungen, welche sich auf die Erstattung und die Höhe der Reisekosten (Zeitpunkt und Ort des Beschäftigungsbegins, Beendigung der Reise, Erfüllungsort der Arbeitsaufgaben, Art des Transportmittels und der Unterbringung) auswirken können, werden vom Arbeitgeber im Voraus schriftlich festgelegt, wobei die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind. Einem Arbeitnehmer, der für einen Arbeitgeber aufgrund von Vereinbarungen über eine außerhalb des Arbeitsverhältnisses erbrachte Arbeitsleistung tätig ist, können Reisekostenvergütungen nur dann gewährt werden, wenn dieses Recht in einer Vereinbarung vereinbart wurde. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen anrechenbaren Vorschuss für die Dienstreise bis zur voraussichtlichen Höhe der Reisekostenvergütung zu leisten, kann aber mit dem Arbeitnehmer vereinbaren, dass kein Vorschuss geleistet wird. Reisekosten werden für die Benutzung eines bestimmten öffentlichen Verkehrsmittels in nachgewiesener Höhe oder in Höhe des Fahrpreises für das bestimmte Verkehrsmittel erstattet. Wird auf Veranlassung des Arbeitgebers das eigene Straßenkraftfahrzeug eingesetzt, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Grundvergütung und auf Erstattung der Kraftstoffkosten je 1 km Wegstrecke.

Erstattung der Übernachtungskosten

Arbeitnehmer haben Anspruch auf Erstattung der Übernachtungskosten in nachgewiesener Höhe.

Verpflegungsmehraufwand

Für jeden Kalendertag einer Geschäftsreise gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bei Arbeitgebern aus dem Unternehmungsumfeld einen Verpflegungsmehraufwand von mindestens:

- 129 CZK, wenn die Geschäftsreise 5 bis 12 Stunden dauert,
- 196 CZK für Geschäftsreisen über 12 Stunden und bis 18 Stunden,
- 307 CZK, wenn die Geschäftsreise länger als 18 Stunden dauert.

Wurde dem Arbeitnehmer während der Geschäftsreise eine Mahlzeit (Frühstück, Mittagessen oder Abendessen) zur Verfügung gestellt, zu der der Mitarbeiter keinen finanziellen Beitrag geleistet hat, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Verpflegungsmehraufwand, gekürzt für jede kostenlos gewährte Mahlzeit um bis zu einem Wert von:

- 70 % des Verpflegungsmehraufwands - wenn die Geschäftsreise 5 bis 12 Stunden dauert,
- 35 % des Verpflegungsmehraufwands - über 12 und bis zu 18 Stunden
- 25 % des Verpflegungsmehraufwands - über 18 Stunden.

Erstattung von notwendigen Nebenkosten

Im Zusammenhang mit der Geschäftsreise hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Ersatz der notwendigen Nebenkosten in nachgewiesener Höhe oder des entsprechenden Preises der zum Zeitpunkt und am Ort der Geschäftsreise üblichen Sachen und Dienstleistungen (Parkgebühren, Fährggebühren, Telefongebühren, Versenden eines Telegramms, Faxes usw.).

ARBEITSENTGELT- UND VERGÜTUNG AUS VEREINBARUNGEN

Mitarbeiter haben für geleistete Arbeit Anspruch auf Lohn oder Vergütungen aus Vereinbarungen.

Der Lohn richtet sich nach der Komplexität, der Verantwortung und Arbeitsintensität, der Schwierigkeit der Arbeitsbedingungen, der Arbeitsleistung und den erzielten Arbeitsergebnissen.

Bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit haben alle Arbeitnehmer des Arbeitgebers Anspruch auf den gleichen Lohn oder die gleiche Vergütung aus der Vereinbarung.

Der Lohn ist nach Erbringung der Arbeitsleistung zu zahlen, spätestens jedoch in dem Kalendermonat, der auf den Monat folgt, in dem der Anspruch des Arbeitnehmers auf den Lohn oder einen Teil davon entstanden ist.

Mindestlohn ist die niedrigste zulässige Höhe des Arbeitsentgelts. Zu diesem Zweck enthält der Lohn nicht die zusätzliche Zulage für Überstunden, Arbeit an Feiertagen, Nachtarbeit, Arbeiten in einem erschwerenden Arbeitsumfeld und Arbeiten an Samstagen und Sonntagen. Der Mindestlohn beträgt CZK 17.300 bei einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden, d.h. 103,80 CZK/Stunde Erreicht der Lohn oder die Vergütung aus dem Vertrag nicht den garantierten Mindestlohn, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer einen Zuschlag zu leisten.

Der garantierte Lohn ist der Lohn, auf den der Arbeitnehmer gemäß dem Arbeitsgesetzbuch, einem Vertrag, einer internen Regelung oder einer Lohnbescheinigung Anspruch hat. Erreicht der Lohn nicht das niedrigste garantierte Lohnniveau, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer einen Zuschlag zu gewähren.

LOHN

Der Lohn wird in einem Tarifvertrag, Arbeitsvertrag oder einer anderen Vereinbarung ausgehandelt oder ggf. vom Arbeitgeber in einer internen Regelung festgelegt oder durch eine Lohnbescheinigung ermittelt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer am Tag der Arbeitsaufnahme eine schriftliche Lohnbescheinigung auszuhändigen, die Informationen über die Art der Entlohnung sowie den Zeitpunkt und den Ort der Lohnzahlung enthält, falls diese Informationen nicht im

Vertrag oder in einer internen Regelung enthalten sind. Im Falle einer Änderung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Änderung spätestens am Tag des Wirksamwerdens der Änderung schriftlich mitzuteilen. Der erreichte Lohn und die Zusatzvergütung sowie ein Freizeitausgleich werden nicht fällig, wenn der Lohn unter der Voraussetzung eines gleichzeitig vereinbarten Überstundenumfangs (maximal 150 Stunden) bereits vereinbart worden ist.

Für **Überstunden** besteht Anspruch auf Lohn und Zuschlag von mindestens 25 % des durchschnittlichen Verdienstes oder Ausgleichsurlaub.

Für **Arbeiten an Feiertagen** besteht Anspruch auf Lohn und Ausgleichsurlaub in Höhe des Durchschnittsverdienstes oder anstelle des Ausgleichsurlaubs ein Lohnzuschlag in Mindesthöhe des Durchschnittsverdienstes. Für **Nachtarbeit** hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den erreichten Lohn und einen Zuschlag von mindestens 10 % des Durchschnittsverdienstes, es ist jedoch möglich, einen anderen Mindestbetrag und eine andere Methode zur Bestimmung des Zuschlags festzulegen.

Für **die Arbeit in einem erschwerten Arbeitsumfeld** hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den erreichten Lohn und einen Zuschlag von mindestens 10 % des Basiszinssatzes des Mindestlohns für jede erschwerte Bedingung.

Für **die Arbeit an Samstagen und Sonntagen** hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den erreichten Lohn und einen Zuschlag von mindestens 10 % des Durchschnittsverdienstes, es ist jedoch möglich, einen anderen Mindestbetrag und eine andere Methode zur Bestimmung des Zuschlags zu vereinbaren.

ENTGELT FÜR BEREITSCHAFTSDIENST

Der Arbeitnehmer hat während der Arbeitsbereitschaft Anspruch auf eine Vergütung von mindestens 10 % des Durchschnittsverdienstes.

VERGÜTUNG AUS VEREINBARUNGEN

Die Höhe des Entgelts aus einer Vereinbarung und die Bedingungen für dessen Erbringung sind im Vertrag über die Durchführung einer Tätigkeit oder im Vertrag über eine Arbeitstätigkeit zu vereinbaren und dürfen den Mindestlohn nicht unterschreiten.

GLEICHBEHANDLUNG AM ARBEITSPLATZ

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer im Hinblick auf ihre Arbeitsbedingungen, die Entlohnung der Arbeit und die Gewährung anderer Geldleistungen, die Ausbildung und die Möglichkeiten zur Beförderung oder zum sonstigen beruflichen Aufstieg zu gewährleisten. Zum Beispiel kann ein Arbeitgeber keine Lohnunterschiede zwischen Arbeitnehmern machen, wenn diese die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit verrichten. Ein Arbeitgeber kann z. B. auch keine Unterschiede bei der Gewährung von Leistungen an Arbeitnehmer machen (z. B. bei der Gewährung von Essensgutscheinen, Beiträgen zu verschiedenen Versicherungen usw.).

Jede Diskriminierung in arbeitsrechtlichen Verhältnissen ist verboten. Ein Mitarbeiter hat das Recht, in seinem Arbeitsverhältnis genauso behandelt zu werden wie andere Mitarbeiter und insbesondere nicht aus Gründen des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Nationalität, der Staatsangehörigkeit, der sozialen Herkunft, der Abstammung, der Sprache, der Gesundheit, des Alters, der Religion oder der Weltanschauung, des Vermögens, des Ehe- oder Familienstandes und der familiären Beziehungen oder Verpflichtungen, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Mitgliedschaft und Tätigkeit in politischen Parteien oder politischen Bewegungen, Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbänden diskriminiert zu werden. Eine Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft, Mutterschaft, Vaterschaft oder Geschlechtsidentität gilt als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

SCHUTZ DER PERSÖNLICHEN RECHTE DER ARBEITNEHMER UND SCHUTZ DER VERMÖGENSINTERESSEN DES ARBEITGEBERS

Die Arbeitnehmer dürfen die Produktions- und Arbeitsmittel des Arbeitgebers, einschließlich Computerausrüstung, oder seine Telekommunikationsausrüstung, ohne die Zustimmung des Arbeitgebers nicht für ihren persönlichen Gebrauch benutzen.

Der Arbeitgeber darf nicht ohne zwingenden Grund für die besondere Art der Tätigkeit des Arbeitgebers die Privatsphäre des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz und in den öffentlichen Räumen des Arbeitgebers stören, indem er den Arbeitnehmer einer offenen oder versteckten Überwachung unterwirft, seine Telefongespräche abhört und aufzeichnet, seine elektronische Post oder die an den Arbeitnehmer adressierten Sendungen kontrolliert. Zum Beispiel kann der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer bei der Arbeit nicht mittels eines Videoüberwachungssystems überwachen, es sei denn, er hat einen zwingenden Grund, dies aufgrund der besonderen Art der Tätigkeit des Arbeitgebers zu tun.

Der Arbeitgeber kann vom Arbeitnehmer keine Informationen anfordern, die nicht in direktem Zusammenhang mit der Ausführung der Arbeit und des Arbeitsverhältnisses stehen.

INFORMATIONEN DER STAATLICHEN ARBEITSAUFSICHTSBEHÖRDE ÜBER ANGELEGENHEITEN IN BEZUG AUF NICHTSELBSTÄNDIGE ARBEITSEINSTELLUNGEN

Illegale Arbeit ist im Arbeitsgesetz definiert als die Ausübung abhängiger Arbeit durch eine natürliche Person außerhalb des Arbeitsverhältnisses bzw. durch einen Ausländer ohne Arbeitserlaubnis (oder im Widerspruch zur Arbeitserlaubnis) oder im Widerspruch zum Arbeitsausweis, zur innerbetrieblichen Überweisungskarte des Arbeitnehmers oder zur blauen Karte, die gemäß dem Gesetz über den Aufenthalt von Ausländern in der Tschechischen Republik ausgestellt wurde, oder ohne eine dieser Karten; oder ohne eine gültige Aufenthaltserlaubnis im Hoheitsgebiet der Tschechischen Republik (in den Fällen, in denen eine Erlaubnis nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen erforderlich ist).

Selbständige Arbeit wird im Arbeitsgesetzbuch als eine Arbeit definiert, die im Verhältnis zur Überordnung des Arbeitgebers und Unterordnung des Arbeitnehmers im Auftrag des Arbeitgebers gemäß den Anweisungen des Arbeitgebers ausgeführt wird und die der Arbeitnehmer persönlich für den Arbeitgeber ausführt. Nichtselbständige Arbeit muss für Lohn, Gehalt oder Arbeitsentgelt auf Kosten und Verantwortung des Arbeitgebers, während der Arbeitszeit am Arbeitsplatz des Arbeitgebers oder an einem anderen vereinbarten Ort geleistet werden. Abhängige Arbeit kann nur in einem Grundarbeitsverhältnis geleistet werden, wobei das Grundarbeitsverhältnis ein (durch einen Arbeitsvertrag festgelegtes) Arbeitsverhältnis und ein durch eine Arbeitsvereinbarung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses festgelegtes Rechtsverhältnis ist, (z. B. ein Vertrag über die Durchführung einer Tätigkeit und ein Vertrag über eine Arbeitstätigkeit).

KOMPETENZEN DER ARBEITSAUFSICHTSÄMTER

Das Gesetz Nr. 251/2005 Slg. über die Arbeitsaufsicht, in der Fassung späterer Vorschriften, regelt die Gründung und Stellung der Arbeitsaufsichtsämter als Kontrollstellen auf dem Gebiet der Einhaltung und des Schutzes von Arbeitsverhältnissen und Arbeitsbedingungen, die Tätigkeit und die Zuständigkeit der Arbeitsaufsichtsämter sowie die Rechte und Pflichten von Inspektoren und kontrollierten Personen bei Inspektionen und die Strafen bei Verstößen gegen festgelegte Verpflichtungen.

Die staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde und die regionalen Arbeitsaufsichtsämter **haben das Recht:**

- die Einhaltung der gesetzlichen Pflichten der Arbeitgeber zu überprüfen,
- die Beseitigung festgestellter Mängel zu verlangen,
- Geldstrafen zu verhängen.

Die staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde und die regionalen Arbeitsaufsichtsämter **haben nicht das Recht:**

- die Befriedigung der individuellen Ansprüche der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber (z. B. Durchsetzung von Löhnen, Durchsetzung von Arbeitsbescheinigungen, Beilegung von Streitigkeiten über die Ungültigkeit von Rechtshandlungen wie Kündigung, Nichtanerkennung eines Arbeitsunfalls usw.) zu lösen,
- Stellungnahmen und Interpretationen zu einzelnen Bestimmungen der arbeitsrechtlichen Vorschriften abzugeben.

Was kann ein Arbeitnehmer tun, wenn er der Ansicht ist, dass der Arbeitgeber die arbeitsrechtlichen Vorschriften nicht einhält?

- er kann die Beratungstage persönlich bei dem nächstgelegenen regionalen Arbeitsaufsichtsamt in Anspruch nehmen,
- kann eine Anfrage per E-Mail schicken,
- kann eine Überprüfung einleiten,

Informationen finden Sie auf der Website der staatlichen Arbeitsaufsichtsbehörde - www.suip.cz/web/suip/kompetence-v-oblasti-pracovnepravnich-vztahu

Die staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde hat Informationsmaterialien zu ausgewählten Bereichen des Arbeitsgesetzbuchs veröffentlicht. Informationen finden Sie auf der Website der staatlichen Arbeitsaufsichtsbehörde - www.suip.cz/web/suip/informacni-letaky.

Weitere Informationen zu den Tätigkeiten der staatlichen Arbeitsaufsichtsbehörde im Bereich des Schutzes der Arbeitsbeziehungen und -bedingungen, zu den Inspektionen nach dem Arbeitsgesetz sowie zum Gesundheits- und Arbeitsschutz finden Sie auf der Website www.suip.cz oder bei den regionalen Arbeitsaufsichtsbehörden, deren Anschriften auf dieser Website angeführt sind.

An wen kann sich ein in der Tschechischen Republik beschäftigter Ausländer wenden, wenn der **Arbeitgeber ihn bei der Arbeit ausbeutet?** (Er gewährt ihm nur einen sehr niedrigen Lohn oder hält seinen Lohn ein und zwingt ihn, unter menschenunwürdigen Bedingungen zu arbeiten, er respektiert seine im Arbeitsgesetz verankerten Grundrechte nicht, schüchtert ihn ein, beschlagnahmt seine Dokumente.)

- an den Nothilfedienst - spezialisierte gemeinnützige Organisation La Strada ČR, o.p.s., www.strada.cz
- an die Bürgervereinigung Zentrum für die Integration von Ausländern, www.cicpraha.org
- an den gemeinnützigen Verein für Integration und Migration, www.migrace.com

Die staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde informiert Sie darüber, dass wenn sie Ihre personenbezogenen Daten im Rahmen ihrer Inspektion und sonstiger Aktivitäten verarbeitet, Sie grundlegende Informationen zu dieser Verarbeitung auf der Website www.suip.cz im Bereich DSGVO finden.

Staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde

Kolářská 13, 746 01 Opava

© Januar 2023

www.suip.cz