

9. Arbeitsvorschriften

ARBEITSVERTRAG

Der Arbeitsvertrag bedarf Schriftform und muss obligatorisch mindestens folgende Erfordernisse beinhalten: (i)Arbeitsort, (ii)Datum des Entstehens des Arbeitsverhältnisses und (iii)die Art der Arbeit.

Falls nicht im Arbeitsvertrag näher erläutert, müssen die Arbeitnehmer schriftlich über ihre Rechte und Pflichten informiert sein, wie Urlaub, Vergütung und Zahlungsdatum, Arbeitsstunden, Beschreibung der Arbeit, Kündigungsfrist, Informationen zu Tarifverträgen, usw.

AUFLÖSUNG DES ARBEITSVERTRAGS

Der Arbeitsvertrag kann auf folgende Art und Weise aufgelöst werden:

- beiderseitige Vereinbarung – das Arbeitsverhältnis endet an einem vereinbarten Tag
- Ablaufen des Arbeitsvertrags – das Arbeitsverhältnis wurde auf bestimmte Zeit vereinbart
- Kündigung während der Probezeit (wenn vereinbart)
- Kündigung
- sofortige Kündigung

Ein Arbeitgeber darf einem Arbeitnehmer nur aus den in dem Arbeitsgesetz festgelegten Gründen kündigen (*Arbeitsgesetz online in Englisch* - http://www.mpsv.cz/files/clanky/3221/Labour_Code_2012.pdf).

Ein Angestellter, dessen Arbeitsverhältnis durch Kündigung von der Seite des Arbeitgebers aus einem der im Gesetz, Sektion 52, a bis c) berücksichtigten Gründe des Arbeitsgesetzbuchs oder durch Vereinbarung aus gleichen - organisatorischen - Gründen beendet wird, hat Anrecht auf eine Abfindung, deren Höhe von der Beschäftigungslänge abhängt (ein, zwei oder drei durchschnittliche Monatslöhne im Falle der Länge der Beschäftigung, die weniger als 1 Jahr, zwischen 1 und 2 Jahren oder mehr als 2 Jahre beträgt). Ein Angestellter, dessen Arbeitsverhältnis von seinem Arbeitgeber aus Gründen, die in der Sektion 52 d) des Arbeitsgesetzbuchs oder durch Vereinbarung festgelegt sind, beendet wird, hat Anrecht auf eine Abfindung von mindestens zwölf durchschnittlichen Monatslöhnen.

ARBEITSZEIT

- Die maximale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden (ohne Überstunden).
- Die maximale wöchentliche Arbeitszeit für Arbeitnehmer, die unter Tage, in Dreischichtbetrieb oder in Doppelschichten arbeiten, beträgt 37,5 Stunden (ohne Überstunden).
- Die maximale wöchentliche Arbeitszeit für Arbeitnehmer, die in Zweischichtbetrieb arbeiten, beträgt 38,75 Stunden (ohne Überstunden).
- Die maximale wöchentliche Arbeitszeit für Arbeitnehmer unter 18 Jahre beträgt 40 Stunden (max. 8 Stunden pro Tag), geltend für alle arbeitsrechtliche Beziehungen.
- Der Arbeitgeber legt die Aufteilung der Arbeitszeit in Übereinstimmung mit der entsprechenden Gewerkschaft fest. Eine Regel ist, dass die Arbeitszeit über fünf Arbeitstage pro Woche aufgeteilt wird.
- Ungeachtet ob die Arbeitszeit regelmäßig oder unregelmäßig aufgeteilt wird, soll eine Schicht (ohne Überstunden) nicht mehr als 12 Stunden überschreiten. Die gleiche Bedingung gilt auch für eine flexible Planung der Arbeitszeit.
- Der Arbeitgeber kann zum Beispiel ein Arbeitszeitkonto einleiten, welches die Aufteilung der Arbeitszeit je nach Saisonschwankungen und der Menge der Aufträge ermöglicht. Nachdem der Arbeitnehmer maximal 6 Stunden ununterbrochen gearbeitet hat, ist der Arbeitgeber verpflichtet ihm eine Pause von mindestens 30 Minuten zum Essen und Ausruhen zu gewähren (welche in mehrere kleine Pausen getrennt werden kann, während ein Teil der Pause mindestens 15 Minuten dauern soll). Für Arbeitnehmer unter 18 Jahre beträgt die maximale ununterbrochene Arbeitszeit 4,5 Stunden. Die zum Essen und Ausruhen gewährten Pausen sind nicht Bestandteil der Arbeitszeit.
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet die Arbeitszeit so zu organisieren, dass der Arbeitnehmer von Schichtende bis zum Anfang der nächsten Schicht ununterbrochen mindestens 11 Stunden in 24 aufeinander folgenden Stunden freie Zeit zum Erholen hat (für Arbeitnehmer unter 18 Jahre gilt die Mindestruhezeit von 12 Stunden). Für Arbeitnehmer über 18 Jahre kann diese Zeit auf ein Minimum von 8 nacheinander folgenden Stunden binnen 24 Stunden reduziert werden, falls sie im ununterbrochenen Betrieb oder ungleichmäßig arbeiten, oder Überstunden leisten, wobei ihr nächster Erholungszeitraum um die Zeit verlängert werden muss, um welche der vorherige Zeitraum gekürzt wurde.

- Der Arbeitgeber organisiert die Arbeitszeit so, dass der Arbeitnehmer jede Woche mindestens 35 Stunden ununterbrochen Freizeit hat (Arbeitnehmer unter 18 Jahre die Mindestruhezeit von 48 Stunden). Für Arbeitnehmer über 18 Jahre kann diese Zeit auf ein Minimum von 24 Stunden reduziert werden unter der Bedingung, dass sich die Freizeit über 70 Stunden innerhalb 2 Wochen erstreckt.
- Falls es die betrieblichen Bedingungen ermöglichen, organisiert der Arbeitgeber die Arbeitszeit so, dass die wöchentliche ununterbrochene Freizeit für Arbeitnehmer einen gleichen Tag beinhaltet, wobei es sich um einen Sonntag handeln sollte.
- In der Praxis neigen Arbeitgeber dazu, den Arbeitnehmern mehr Freiheit in der Organisation ihrer eigenen Arbeitszeit zu gewähren, wobei flexible Arbeitsstunden eingeführt werden, welche sich als ein bedeutender Motivationsfaktor erweisen können. Die flexible Arbeitszeit kann vom flexiblen Arbeitstag über Arbeitswoche bis zu 26 Ausgleichswochen reichen (in diesem Zeitraum sollte der Arbeitnehmer den Anspruch auf die übliche wöchentliche Arbeitszeit haben, z.B. durchschnittlich 40 Stunden).

ÜBERSTUNDEN

- In außerordentlichen Fällen kann ein Arbeitgeber nur dann Überstunden anordnen, wenn dafür ernste betriebliche Gründe bestehen. Die Gesamtzahl der durch den Arbeitgeber angeordneten Überstunden darf nicht 8 Stunden pro jede Woche und insgesamt 150 Stunden pro Jahr überschreiten. Falls der Umfang der Überstunden überschritten wird, kann der Arbeitgeber die Leistung der weiteren Überstunden nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers anordnen. Die Gesamtzahl der Überstunden (angeordnet und zugestimmt) darf nicht 8 Stunden im Durchschnitt innerhalb von 26 aufeinanderfolgenden Wochen überschreiten. Die Ausweitung des Zeitraums auf maximale Länge von 52 aufeinanderfolgenden Wochen muss kollektiv genehmigt werden.

VERGÜTUNG

- Ein Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Lohn und eine zusätzliche Prämie von mindestens 25% des durchschnittlichen Verdienstes für die Überstunden (oder der unbezahlte Urlaub als Ersatz anstatt der Zahlung dieses Zuschlags). Bei der Gehaltsverhandlung wird durch das Arbeitsgesetz die Berücksichtigung der Leistung von Überstunden gestattet. Der vereinbarte Lohn kann die Überstundenarbeit in maximaler Höhe von 150 Stunden pro Jahr, im Falle der Führungskräfte bis zu 416 Stunden pro Jahr, reflektieren.
- Ein Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf seinen Lohn und (vergütete) Freizeit (1 Stunde Arbeit an einem Feiertag = 1 Stunde Freizeit) für seine Arbeit an öffentlichen Feiertagen. Falls es der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber vereinbaren, kann der Arbeitnehmer anstelle von Freizeit einen Zuschlag für die Arbeit an einem öffentlichen Feiertag zusätzlich zu seinem Lohn in einer Mindesthöhe seines durchschnittlichen Lohnes (100%) bekommen. Derzeitig gibt es in der Tschechischen Republik 13 öffentliche Feiertage (die mit Standardlöhnen bezahlt werden, falls der öffentliche Feiertag auf einen Arbeitstag fällt, und der Arbeitnehmer arbeitet nicht).
- Der Zuschlag für Arbeit an Samstagen und Sonntagen und für die Nachtarbeit beträgt 10% des durchschnittlichen Verdienstes, sofern nicht anders vereinbart.
- Der Zuschlag für Arbeit unter beschwerlichen und gefährlichen Bedingungen beträgt 10% der Mindestsätze (siehe nächste Ziffer). Die Vergütung darf nicht geringer als der durch eine Regierungsverordnung festgelegte Mindestlohn sein, derzeitig: 11.000 CZK (407 EUR) pro Monat bei einer 40-Stunden-Woche oder 66 CZK (ca. 2,445 EUR) pro Stunde (durchschnittlicher Wechselkurs: CZK/EUR = 27,020j) für die einfachsten Tätigkeiten. Jedoch im Fall komplexer und verantwortungsvoller/schwieriger Tätigkeit hängt die Höhe des garantierten Mindestlohnes von der ausgeübten Tätigkeit ab und bewegt sich zwischen 11.000 CZK und 22.000 CZK. Für den Zweck der Berechnung der Mindestvergütung sind keine Prämien (Bonuses) für Überstunden, Arbeit an Feiertagen usw. einbezogen.

KRANKENGELD

- Die ersten 3 Arbeitstage der Krankheitsurlaub werden nicht bezahlt, d. h. der Arbeitnehmer erhält kein Ersatzgeld. Nach dieser Zeitperiode bezahlt der Arbeitgeber 60 % des Arbeitslohns bis zum 14. Kalendartag des Krankheitsurlaubs. Im Falle des längeren Krankheitsurlaubs (d.h. vom 15. Kalendartag der Krankheit) übernimmt das Sozialversicherungsamt die Auszahlung des Krankengeldes.

GEWERKSCHAFTEN

- In der Tschechischen Republik gilt das Prinzip freier Bildung und des freien Wettbewerbs der Gewerkschaften. Es gibt keine Pflicht im Unternehmen eine Gewerkschaft zu gründen. Die Mindestzahl der Arbeitnehmer zur Gründung einer Gewerkschaft ist 3.
- Die Rolle der Gewerkschaften in der Tschechischen Republik wird weiterhin als sozial betrachtet. Es besteht keine Geschichte großer Streiks.

Die Zahl der registrierten Mitglieder von Gewerkschaften ist ständig sinkend.

ÜBERBLICK

<u>1. Arbeitszeit</u>	Ausnahmen:
❖ max. wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden	❖ 37,5 Std. pro Woche = unter Tage, Dreischichtbetrieb oder ununterbrochene Arbeit
❖ PRO JAHR Arbeitstage (Std.) 252 (2 016)	❖ 38,75 Std. pro Woche = Zweischichtbetrieb
	❖ 40 Std. pro Woche / max. 8 Std. pro Tag = Arbeitnehmer unter 18 Jahre
<u>2. Pausen zum Essen und Ausruhen</u>	
❖ nach 6 Std. – min. 30 Min.	❖ nach 4,5 Std. - min. 30 Min. - Arbeitnehmer unter 18 Jahre
❖ kein Bestandteil der Arbeitszeit	
<u>3. Überstunden</u>	
KÖNNEN ANGEORDNET WERDEN	NUR MIT ZUSTIMMUNG DES ARBEITNEHMERS
Max. 150 Std. pro Jahr max. 8 Std. pro Woche	- mehr als 150 Std. pro Jahr / max. 8 Std. pro Woche im Durchschnitt
Überstunden werden nicht in die als Ersatzfreizeit kompensierte Zeit einbezogen. (1 Überstunde = 1 Std. Freizeit)	
<u>4. Vergütung</u>	
❖ Mindestbruttolohn = 66 CZK/Std., d.h. 11.000 CZK pro Monat. Garantierter Mindestlohn 11.000 – 22.000 CZK	
<u>5. Gesetzliche Mindestzuschläge</u>	
❖ Überstunden = + 25%	❖ Arbeit unter beschwerlichen oder gefährlichen Bedingungen =
❖ Nachmittagsschicht = nicht geregelt	+10 % des minimalen Lohntarifs
❖ Nachtschicht = +10 %	❖ Arbeit an Samstagen und Sonntagen = +10 %
	❖ öffentliche Feiertage = + 100%
	Schauen Sie das Vergütung Absatz

* Quelle: Arbeitsgesetz (Gesetz Nr. 262/2006 GBL.)