

DIE INSTRUMENTE DES ARBEITSRECHTS ALS REAKTION AUF DIE GEGENWÄRTIGE ÖKONOMISCHE SITUATION – DIE ANSICHT MIT DEN AUGEN DER RECHTLICHEN REGELUNG IN DER TSCHECHISCHEN REPUBLIK

JUDr. Petr Hůrka, PhD.

Praha Karlova univerzita

Právnická fakulta

Darbo teisės ir socialinės apsaugos teisės katedros asistentas

Tel. +420 221005525

E. paštas: HURKA@PRF.CUNI.CZ

Die gegenwärtige ökonomische Situation spiegelt sich selbstverständlich auch auf Ebene der Arbeitsleistung, bzw. in den Personalbeziehungen wieder. Sinn dieses Beitrags ist die Bestimmung der Institute, durch die das Arbeitsrecht auf die angefangene Situation reagieren kann. Durch den Auftragsrückgang und die Herabsetzung des Waren – und Dienstleistungsabsatzes kommt es zu einem niedrigeren Bedarf an Arbeit. Aus Sicht des Arbeitsrechts ist es nötig Instrumente zu bedienen, mit denen man der angefangenen Situation entgegenwirken kann, und das auf eine Weise, die den Arbeitgebern und Arbeitnehmern möglichst wenige Nachteile bringt. Das Arbeitsrecht hat von diesem Standpunkt aus Instrumente, die helfen können diese Situation zu überbrücken. In diesem Zusammenhang spricht man vor allem von Entlassungen, was selbstverständlich eine der möglichen Lösungen ist, jedoch nicht die einzige Lösung. Im gegenständlichen Ar-

tikel erlaube ich mir auf mögliche Instrumente hinzuweisen, die das Arbeitsrecht der Tschechischen Republik zulässt.

Die Instrumente, die man anwenden kann, bestehen zuerst in der breiten Flexibilität des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Es ermöglicht dem Arbeitgeber flexibel auf einen geänderten Arbeitsbedarf des Arbeitnehmers zu reagieren. Die Primärintstrumente bestehen weitergehend in den vereinbarten Erfordernissen des Arbeitsverhältnisses. Eine weitere Methode ist die Regelung der Arbeitszeit durch Ausnutzung des Zeitkontos. Einen kurzfristigen Arbeitsausfall kann man durch den Pflichturlaub lösen. Im Fall der langfristigen Beschränkung oder Einstellung der Arbeit handelt es sich um Arbeitsverhinderung, bei der man die Gewährung der Lohnfortzahlung in niedriger Höhe erzielen kann. Schließlich die letzte Möglichkeit, die Entlassung der Arbeitnehmer aus Organi-

sationsgründen, wobei man zwischen der Kündigung seitens des Arbeitgebers und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch einen Aufhebungsvertrag wählen kann. In diesem Zusammenhang können erhöhte Pflichten in Verbindung mit Massenentlassungen eintreten. Wenn wir die Möglichkeiten des Arbeitsrechts zusammenfassen, kann man folgende Personalinstrumente zur Lösung der gegenwärtigen ökonomischen Situation bestimmen:

- flexible Formen der Arbeitsleistung,
- Vereinbarung der Arbeitsverhältnisse mit Befristung,
- Vereinbarung des Arbeitsverhältnisses auf verkürzte Zeit,
- Ausnutzung der Probezeit,
- Extensive Abgrenzung der Art und Ort der Arbeitsleistung,
- Aufteilung der Arbeitszeit,
- Zeitkonto,
- Urlaubsnahme,
- Arbeitsverhinderung,
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

1. Flexible Formen der Arbeitsleistung

Beurteilen wir die flexiblen Formen der Arbeitsleistung, und wenn wir diese Verbindung extensiv einsehen, dann die flexibelste Weise auf der die natürliche oder rechtliche Person den Gegenstand seiner Tätigkeiten realisieren soll, ist die Beschäftigung über Agenturen. Der, für ihn die Arbeit geleistet wird, wird nicht zum Arbeitgeber, sondern zum Benutzer, der, zur Arbeitsleistung des Arbeitnehmers einen anderen Subjekt ausnutzt, ist die Arbeitsagentur. Die Arbeitsagentur, in der Beziehung mit Arbeitnehmer als Arbeitgeber, weist dem Benutzer auf dem Grund des Abkommens über temporäre Zuweisung

zur Arbeitsleistung ihre Arbeitnehmer zu. Benutzer, für den der Arbeitnehmer die Arbeit leistet, wird nicht durch den Pflichten des Arbeitgebers gebunden und es ist für ihn einfach ein solches Rechtsverhältnis schließen und gleichfalls beenden. Die Pflicht des Arbeitgebers ist laut § 309 des Arbeitsgesetzbuches zusammen mit der Arbeitsagentur sicher, damit die Arbeit – und Lohnbedingungen des Arbeitnehmers der Agentur nicht schlechter sind als die Arbeitsbedingungen der Stammarbeiter des Benutzers. Weiter kann man noch die Pflicht anführen die Schulung des Arbeitsschutzes zu gewährleisten. Andere Pflichten hat der Arbeitgeber primär nicht, denn diese Pflichten hat der Arbeitgeber, d.h. der Arbeitsagentur.

Hauptvorteil im Falle, wenn der Arbeitgeber nicht sicher weiß, wie lange er fähig ist, die Pflicht zu erfüllen, dem Arbeitnehmer Arbeit zu zuweisen, ist die Tatsache, dass es im Abkommen über temporäre Zuweisung vereinbart wird, hat der Benutzer die Möglichkeit, einseitig die temporäre Zuweisung des Arbeitnehmers zu beenden. Aus der Sicht des Benutzers handelt sich so um ein sehr liberales Verhältnis, das die Pflichten von einer stabilen Beschaffenheit nicht gründet. Andererseits für den Arbeitnehmer aus der Agentur mit Vereinbarung seines Arbeitsverhältnisses auf Dauer der temporären Zuweisung handelt es sich um eine sehr prekäre Weise der Arbeitsleistung.

Die weiteren flexiblen Formen der Beschäftigung sind Arbeitsabkommen, die außer Arbeitsverhältnis geleistet werden. Diese außer Arbeitsverhältnis geleisteten Beschäftigungen haben als Ziel den Arbeitgebern die Leistung ihrer Aufgaben in solchen Fällen zu erleichtern, wenn es

nicht zweckmäßig wäre, auf ihre Leistung die Arbeitnehmer in Arbeitsverhältnis einzustellen. Den Arbeitnehmer, die Arbeit von geringeren Umfang leisten wollen, bzw. von einem spezifischen Charakter, ermöglichen weitere Erwerbstätigkeit, die man kann, geeignet zeitlich und eventuell räumlich mit der primären Arbeitskreativität zu verbinden. Bezüglich der Beschaffenheit der zusätzlichen Beschäftigung macht sich geltend bei ihrer Schließung stärker das Prinzip der Vertragsfreiheit, ausgehend davon die Teilnehmer gründen durch ein Rechtsgeschäft die meisten von Rechten und Pflichten im Rechtsverhältnis. Dieser Zustand führt zur Vereinbarung der Bedingungen, die besser den Teilnehmern und der geleisteten Arbeit entsprechen, und auch zur Möglichkeit des Arbeitsgebers, die Arbeitsleistung auf eine weniger verbindliche Art zu sichern.

Hauptelement der Flexibilität ist eine einfache Weise der Entstehung und Beendigung dieser Rechtsverhältnisse. Der Arbeitgeber ist nicht pflichtig die Arbeitszeit aufzuteilen, dadurch lässt sich demgegenüber dem Arbeitsverhältnis Arbeit auf Abruf realisieren, was ist günstig vor allem in den Fällen, wenn der Arbeitgeber nicht fähig ist, die regelmäßige Arbeitsleistung zu sichern. Ein weiterer Vorteil ist eine einfache Methode ihrer Beendigung, beide kann man ohne Anführung des Grundes einseitig in einer sehr kurzen Kündigungsfrist beenden¹. Gleichfalls Pflichten des Arbeitgebers sind auf dem Gebiet der Vergütung und Arbeitsbedingungen sehr liberal – Mindeststundenlohn; Arbeitsverhinderung, Urlaub, nur wenn es in dem Abkommen vereinbart wird. Auch wenn der Umfang der Arbeitsleistung bei

den Abkommen beschränkt wird, ist es möglich, die Arbeit auf dem Grund des Abkommens über Arbeitstätigkeit leisten im Umfang von bis der Hälfte der festgelegten Wochenarbeitszeit im Durchschnitt während der Abkommensdauer, höchstens jedoch 52 Wochen. Dank der durchschnittlichen Beschränkung lässt sich in der Zeit mit höherem Arbeitsbedarf die Arbeit leisten im Umfang, der diese Grenze überschreitet und in der Gegensituation die Arbeit sehr beschränkt einstellt.

2. Arbeitsverhältnis mit Befristung

Eine weitere flexible Weise der Arbeitsleistung ist die Vereinbarung der Arbeitsverhältnisse mit Befristung, in dem ist die Beschäftigungsdauer auf eine beschränkte Zeitpanne vereinbart. Die Dauer der Arbeitsverhältnisse mit Befristung kann durch einen festen Termin (z. B. vom 1.1.2009 bis 30.6.2009) oder auf Grund bestimmter Tatsachen (z.B. Dauer des Mutterschaftsurlaubs bestimmter Arbeitnehmer) vereinbart werden. Bis zum Ablauf von zwei Jahren wird so den Vertragsparteien ermöglicht, dasselbe Arbeitsverhältnis jedes Mal mit Befristung zu verlängern. Dies gibt dem Arbeitgeber eine sichere Position, sollte er sich entscheiden auch in Zukunft alle Verpflichtungen des Arbeitsverhältnisses zu erfüllen.

Das Arbeitsgesetzbuch beschränkt sich im Einklang mit der EU Richtlinie (die Richtlinie 1999/70/EG) die Vereinbarung der Arbeitsverhältnisse mit Befristung, damit zum Missbrauch durch sog. Verkettung der Arbeitsverhältnisse mit Befristung, d. h. durch grundlose Wiederholung oder Verlängerung der Arbeitsverhältnisse mit Befristung zwischen denselben Teilnehmern. Gemäß § 39 Abs. 2 ZP (Arbeits-

¹ Näher §74 bis 77 ZP (Arbeitsgesetzbuch)

gesetzbuch, weiter ZP) kann das Arbeitsverhältnis mit Befristung zwischen den Teilnehmern vereinbart oder verlängert werden, insgesamt auf Dauer von höchstens zwei Jahren seit der Entstehung dieses Arbeitsverhältnisses. Solange seit Beendigung des vorigen Arbeitsverhältnisses mit Befristung eine Zeit länger als sechs Monate verging, berücksichtigt man ein voriges Arbeitsverhältnis mit Befristung nicht.

Die oben angeführte Beschränkung bezieht sich nicht gemäß § 39 Abs. 3 ZP auf folgende Fälle:

- die Vereinbarung des Arbeitsverhältnisses mit Befristung legt eine Rechtsvorschrift (z.B. manche akademische Arbeiter der Hochschulen) fest oder werden dadurch die Rechtsansprüche der Arbeitnehmer verbunden (z. B. Altersrentner, laut dem Gesetz 155/1995 Sgl., den der Anspruch auf Rentenzahlung neben dem Einkommen aus der Erwerbstätigkeit entsteht, wenn das Arbeitsverhältnis mit Befristung maximal ein Jahr vereinbart wird);
- der Ersatz für einen einstweilig abwesenden Arbeitnehmer auf Dauer der Arbeitsverhinderung seinerseits (die Arbeitsverhinderung auf der Seite des Arbeitnehmers § 191 ff des Arbeitsgesetzbuchs, z.B. die Leistung der öffentlichen Funktion, Fernstudium, langfristige Krankmeldung und Mutterschaftsurlaub);
- ernsthafte betriebliche Gründe seitens des Arbeitgebers oder aus Gründen, die in besonderer Beschaffenheit der Arbeit, die der Arbeitnehmer leisten soll. Diese Gründe müssen im Voraus in der schriftlichen Vereinbarung mit dem Organ der Gewerkschaften begrenzt wer-

den oder in einer schriftlichen internen Vorschrift durch den Arbeitgeber, wenn es bei ihm keine Gewerkschaften gibt (z.B. Feiertagsarbeit in der Landwirtschaft, Dämpfungsprogramme, Krisenmanagement).

In den gegebenen Fällen kann man das Arbeitsverhältnis mit Befristung auf Dauer von zwei Jahren vereinbaren oder verlängern.

3. Extensive Abgrenzung der Art und Ort der Arbeitsleistung im Arbeitsvertrag

Art und Ort der Arbeitsleistung sind zwei wesentliche Bestandteile des Arbeitsvertrages, die sehr wichtig für die Existenz des Arbeitsverhältnisses sind, also Bestimmung der Arbeit und des Ortes, wo der Arbeitnehmer die Arbeit leisten wird. Maß der Flexibilität hängt von der Vereinbarungsweise ab. Je breiter ihre Abgrenzung ist desto größeren Raum wird dem Arbeitgeber bei Disposition mit dem Arbeitspotential gegeben. Der Arbeitgeber wird berechtigt an den Arbeitnehmer die Arbeit zu vergeben, die in Art der im Arbeitsvertrag begrenzten Arbeit fällt. Gleichfalls ist er pflichtig die Arbeit an Orten zu leisten, die unter dem im Arbeitsvertrag vereinbarten Ort fallen. In Fällen, dass der Arbeitgeber bestimmte Arbeit den Arbeitern aus betrieblichen Gründen einstweilig nicht aufteilen kann, ist es möglich den Arbeitnehmer eine andere aufzuteilen und das auch ohne seine Zustimmung, solange es Arbeit ist die noch unter ihre Vertragsabgrenzung fällt. Gleichfalls, hat der Arbeitgeber mehr Betriebsstätten in einer Stadt, ist es möglich in einer weiteren Betriebsstätte die Arbeit aufzuteilen ohne dass es sich um eine Versetzung des Arbeitnehmers handelt.

4. Probezeit

Eine weitere flexible Vereinbarung im Arbeitsvertrag ist die Probezeit. Es handelt sich um die unmittelbar nach der Entstehung des Arbeitsverhältnisses laufende Zeitpanne. Sinn der Probezeit ist die Möglichkeit beider Vertragsparteien gegenseitige Funktion des Rechtsverhältnisses zu proben. Meiner Meinung nach ist dies im Gegenteil z.B. zum Arbeitsverhältnis mit Befristung günstig nicht nur für den Arbeitgeber sondern auch für den Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer kann zwar jederzeit auch ohne Rechtsgrund kündigen, dennoch wenn er nicht mit dem Arbeitgeber anders vereinbart, müsste er im Arbeitsverhältnis die volle Kündigungsfrist verbleiben. Ihre Vereinbarung hängt selbstverständlich von dem Vertragswillen der Parteien ab. Das Gesetz beschränkt nur ihre Zeitdauer.

Nach dem Arbeitsgesetzbuch² gilt, wenn vor der Entstehung eine Probezeit vereinbart wurde, darf sie nicht länger sein als drei aufeinander folgende Monate seit der Entstehung des Arbeitsverhältnisses. Die Probezeit kann auch vor dem Beginn des Arbeitsverhältnisses vereinbart werden im Zusammenhang mit der Ernennung zur Führungsstelle des Arbeitnehmers gemäß § 33 Abs. 3 ZP. Die vereinbarte Probezeit darf nicht zusätzlich verlängert werden. Die Probezeit kann man am spätesten an dem Tag vereinbaren, der als Tag des Arbeitsantritts vereinbart wurde, beziehungsweise am Tag, der als Ernennungstag zur Führungsstelle des leitenden Arbeiters angeführt wurde³. Die Probezeit kann man nicht vereinbaren, wenn das Arbeitsverhältnis schon läuft. Falls z. B. der

Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag am 28.1. mit dem Tag des Arbeitsantritts am 1.2. abschloss, kann die Probezeit auch zusätzlich vereinbart werden und das spätestens am 31.1. Kommt es zur Unterschrift des Arbeitsvertrags erst 1.2., mit demselben Tag des Arbeitsantritts, kann die Probezeit in diesem Vertrag beinhaltet und vor der Arbeitsaufnahme unterschrieben werden. Keineswegs nach Arbeitsaufnahme im Laufe des Tages.

Die Probezeit muss schriftlich vereinbart werden, sonst ist sie ungültig. Die Probezeit wird um die Dauer der Arbeitsverhinderung, wenn der Arbeitnehmer die Arbeit in der Probezeit nicht leistet, verlängert. Der Arbeitnehmer war z. B. in der Probezeit 10 Kalendertage krank, die Probezeit verlängert sich um 10 Kalendertage.

Im Arbeitsvertrag kann auch eine kürzere Probezeit vereinbart werden (z. B. 1 Monat, 2 Monate). Wird die Probezeit für eine längere Zeitdauer vereinbart, als das das Gesetz erlaubt, wird die Vereinbarung im Teil ungültig, der die durch Gesetz festgelegte Zeitdauer von drei Monaten überschreitet.

5. Die Lohnfindung

Im Fall einer Einschränkung der Fertigung seitens des Arbeitgebers ist die primäre Aufgabe die Kostenherabsetzung der Arbeit des Arbeitnehmers. Die Vergütung steht im Arbeitsrecht auf dem Prinzip, bei dem der Arbeitgeber laut § 13 Abs. 2 a) ZP kein Risiko aus seiner Tätigkeit auf den Arbeitnehmer übertragen darf. Andererseits, wenn der Arbeitnehmer weniger Arbeit leistet, sollte der Arbeitgeber die Möglichkeit haben, seinen Lohn zu reduzieren. Alles hängt von der Lohnkonstruktion

² § 35 ZP

³ § 33 Abs. 3 ZP

ab. Wird der Lohn in einem individuellen Vertrag oder im Tarifvertrag vereinbart, ist seine einseitige Änderung seitens des Arbeitgebers ausgeschlossen. Eine Möglichkeit kann hier die Herabsetzung der unverbindlichen Lohnkomponente sein, wenn sie vereinbart wird und das nur im Rahmen des vereinbarten Intervalls. Viel größerer Raum für eine einseitige Änderung ist der Fall, wenn der Lohn des Arbeitnehmers durch eine interne Lohnvorschrift oder nur durch einen individuellen Lohnbescheid festgelegt wird.

6. Aufteilung der Arbeitszeit

Für die Arbeitszeit ist nicht nur wichtig ihre Zeitdauer, sondern auch ihre Aufteilung im Rahmen der Arbeitswoche. Sinn ist die Zeitdauer der Schichten und ihre Menge für einen bestimmten Zeitraum zu regulieren. Das soll zum Schutz vor der Stoßüberbelastung der Arbeitnehmer beitragen. Bei der Aufteilung der Arbeitszeit macht sich primär wieder geltend Flexibilität aus Sicht des Arbeitgebers bei der Bestimmung der Zeitabschnitte, in denen die Arbeit geleistet wird. Die Arbeitszeit teilt grundsätzlich nach dem Arbeitsgesetzbuch der Arbeitgeber auf und das in der Regel im Rahmen der fünftägigen Arbeitswoche. Bei der Aufteilung der Arbeitszeit berücksichtigt der Arbeitgeber die betrieblichen Bedürfnisse, die Arbeitsorganisation und auch die sichere und die gesundheitlich nicht bedrohende Arbeit. Der Arbeitgeber bildet die Aufteilung der Arbeitsschichten, oder einen sog. Zeitplan der Arbeitsschichten, und das auf den Zeitraum, den er für passend erachtet, er darf aber nicht länger als 52 aufeinander folgende Wochen⁴ sein.

⁴ § 83 ZP

Die Schutzerscheinung bei der Aufteilung der Arbeitszeit erscheint vor allem in einer vorläufigen Fixation der Aufteilung in einem genügenden Vorsprung. Im Interesse dieser Rechte des Arbeitnehmers ist der Arbeitgeber verpflichtet diesen Zeitplan so im Voraus zu bilden, damit der Arbeitnehmer sein persönliches Leben mit der Arbeit unter einen Hut bringen kann. Der Arbeitgeber ist verpflichtet einen Zeitplan der Schichten zu bilden und den Arbeitnehmer mit ihm kennen zu lernen, spätestens zwei Wochen vor dem Zeitraum auf dem sich die Arbeitszeit bezieht. Der vom Arbeitgeber gebildete Zeitplan der wöchentlichen Arbeitszeit soll eine schriftliche Form haben, es handelt sich jedoch nicht um ein Rechtsgeschäft und er wird nicht bei Nichteinhaltung der schriftlichen Form mit Ungültigkeit belegt. Im Rahmen der Realisierung des Vertragswillens der Parteien im Rahmen der Flexibilität ist es möglich eine andere Zeitdauer unter Kenntnisnahme (Verlängerung oder Verkürzung der Zeitpanne), und das entweder durch die Form eines Vertrags, reine Zustimmung oder durch eine konkludente Handlung, wenn der Arbeitnehmer sich im Einklang mit dem geänderten Zeitplan verhält. Man kann zumindest eine schriftliche Zustimmung des Arbeitnehmers empfehlen. Mit der Zustimmung des Arbeitnehmers kann man im Zeitplan Änderungen machen, einen Arbeitnehmer durch einen anderen ersetzen usw. Spricht die Rechtsvorschrift über die Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer, sollte der Zeitplan auf dem Grund des Tarifvertrags nicht geändert werden, in diesem Fall handelt sich nicht um ein Tarifrecht sondern um ein individuelles Recht.

Sobald der Arbeitgeber die Arbeitszeit aufteilt, wird der Arbeitgeber auch den Ar-

beitnehmer durch diese Aufteilung einbinden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet den Arbeitnehmer die Arbeit in der Arbeitszeit zu zuteilen und der Arbeitnehmer ist verpflichtet zum Beginn der Arbeitsschicht auf dem Arbeitsplatz zu sein und vorbereitet die Arbeit zu leisten innerhalb der vollen Zeitdauer der Arbeitsschicht. Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Arbeit in der Arbeitszeit nicht zuteilen kann, handelt es sich um Arbeitsverhinderung seinerseits⁵ und dem Arbeitnehmer gehört das Lohnentgelt in der Höhe von 60 bis auf 100% des Durchschnittsverdienstes. Demgegenüber der Arbeitnehmer, der zur Arbeitsleistung in der Arbeitszeit nicht vorbereitet wird, ohne dass ihm die Arbeitsverhinderung behindert, begeht unentschuldigtes Fernbleiben, das zur Urlaubskürzung führen kann, bzw. bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

7. Zeitkonto

Zeitkonto ist eine Ungleichaufteilung der Arbeitszeit, die dem Arbeitgeber ermöglicht in einer Ausgleichsperiode die Arbeit nach seinen betrieblichen Bedürfnissen zu zuteilen. Die Flexibilität wird so dem Arbeitgeber gegeben. Der Arbeitgeber teilt die Arbeit dem Arbeitnehmer zu, wenn er sie hat, ohne Rücksicht auf die Aufteilung der Arbeitsschicht. Keine Zuteilung der Arbeit in einer Arbeitsschicht gründet nicht automatisch einen Anspruch auf die Lohnfortzahlung, denn der Arbeitgeber hat stattdessen die Möglichkeit, dem Arbeitnehmer die Arbeit andermal in einer Ausgleichsperiode zu zuteilen. Für die Zeitdauer wenn keine Arbeit da ist, gehört dem Arbeitnehmer im Rahmen des Zeit-

kontos Lohn in der Höhe von mindestens 80% seines Durchschnittsverdienstes. Der Arbeitnehmer kann in der Ausgleichsperiode später mehr arbeiten, wenn die Arbeit vorhanden sein wird. Nachteil kann für den Arbeitgeber eine einigermaßen anspruchsvolle administrative Tätigkeit sein. Für den Arbeitnehmer ist die Einführung des Zeitkontos aus Sicht möglicher Eingriffe in die Aufteilung der Arbeitszeit mit der Möglichkeit der plötzlichen Arbeitsleistung außerhalb dieses Zeitplans ungünstig.

Die Bedingung der Einführung des Zeitkontos ist die Vereinbarung im Tarifvertrag, im Fall das es beim Arbeitgeber keine Gewerkschaft gibt, ist die Festlegung einer internen Vorschrift, auch wenn das nicht für die privatrechtliche Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer entsprechend ist, wird seit 1.1.2008 keine Zustimmung des Arbeitnehmers bei der Einführung des Zeitkontos verlangt. Der Arbeitgeber kann also das Zeitkonto nur auf dem Grund der Vereinbarung im Tarifvertrag oder durch die Festlegung in der internen Vorschrift einführen. Durch die Einführung dieses flexiblen Institutes für den Arbeitgeber wird so auf die gewerkschaftliche Vertragserklärung, weil für die einzelnen Arbeitnehmer die Gewerkschaft spricht.

Das Zeitkonto kann man nicht beim Arbeitgeber einführen, der einen Gehalt leistet (Staat, die Gebietselbstverwaltung, das Staatsfond, eine Beitragsorganisation, eine Bildungsrechtliche Person, die öffentliche gemeinnützige sanitäre Anlagen).

Der Arbeitnehmer braucht also nicht eine festgelegte Wochenarbeitszeit oder seine aufgeteilten Schichten abzarbeiten. Es reicht, wenn er die Arbeitszeit in der sog. Ausgleichsperiode abarbeitet. Der

⁵ § 207 und 208 ZP

Arbeitgeber bestimmt, wie lange die Ausgleichsperiode ist (die Zeitdauer, in der das Zeitkonto gerechnet wird), die Zeitdauer darf nicht 26 aufeinander folgende Wochen überschreiten. Wird diese Vereinbarung im Tarifvertrag festgelegt, können auch höchstens 52 Wochen betragen. Ausgenommen des Tarifvertrags ist nicht möglich die Ausgleichsperiode zu verlängern und das nicht einmal mit Zustimmung des Arbeitnehmers.

Funktion des Zeitkontos ist auf Seite des Arbeitgebers mit den administrativen Pflichten verbunden und ihre Erfüllung ermöglicht den Überblick über die Arbeitsleistung in der Ausgleichsperiode. Vor allem führt der Arbeitgeber eine Rechnung der Arbeitszeit und eine Lohnrechnung jedes Arbeitnehmers.

Im Rahmen des Zeitkontos teilt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Arbeit nach dem Bedarf zu. Nach Beendigung der Ausgleichsperiode führt man die Gesamtzahl der tatsächlich abgearbeitete Zeit durch, die man mit der festgelegten Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers vergleicht (Arbeitsverpflichtung). Den Unterschied zwischen der festgelegten Arbeitszeit beurteilt man für die Ausgleichsperiode. Ihre Dauer bestimmt im Voraus der Arbeitgeber (wie oben angeführt wird, darf nicht länger sein als 26 bzw. 52 Wochen). Wenn das Ergebnis positiv ist, handelt sich um die Überstundenarbeit. Für die Überstundenarbeit gehört Lohn und Zuschlag, bzw. Man kann sich mit dem Arbeitnehmer auf arbeitsfreie Zeit statt des Zuschlags vereinbaren. Im Falle des negativen Ergebnisses handelt es sich um die Arbeitsverhinderung und dem Arbeitnehmer gehört für diese Dauer die Lohnfortzahlung in der Höhe von 80% des mo-

natlichen Durchschnittsverdienstes. Dieses Ergebnis verglichen mit dem Festlohn der dem Arbeitnehmer gezahlt wurde. Der schon einmal gezahlte Lohn wird dem Arbeitnehmer nicht zurückgestattet, wenn er die festgelegte Arbeitszeit im Durchschnitt der Ausgleichsperiode nicht abgearbeitete.

8. Urlaubsbestimmung

Das traditionelle Instrument mit dem man einigermaßen dem zeitweiligen Arbeitsausfall standhält, ist die Möglichkeit des Arbeitgebers dem Arbeitnehmer Urlaub zu bestimmen. Ich bin mir bewusst, dass es sich um ein Teilinstrument handelt, abgesehen von der Tatsache, dass die Urlaubsnahme zu anderen Zwecken bestimmt sein sollte. Andererseits handelt sich um eine permanent geleistete Dauer, die regelmäßig bestimmt sein muss, was dazu führen sollte den Urlaub beim niedrigeren Arbeitsbedarf zu nehmen.

Laut der Fassung des Arbeitsgesetzbuchs bestimmt den Urlaub grundsätzlich der Arbeitgeber. Er hat so die Möglichkeit dem Arbeitnehmer den Urlaub in der Dauer zu bestimmen wenn es kein Arbeitsbedarf gibt. Eine beschränkende Bedingung ist die Pflicht, dem Arbeitnehmer den Urlaubsantritt mindestens 14 Tage im Voraus bekannt zu geben. Wenn die Urlaubsanordnung für alle Arbeitnehmer beim Arbeitgeber gelten sollte, handelt es sich um die sog. Massenurlaubsnahme. Die Massenurlaubsnahme kann der Arbeitgeber höchstens für zwei Wochen im Kalenderjahr anordnen und nur wenn es dafür ernsthafte betriebliche Gründe gibt. Beim Arbeitgeber, wo die Gewerkschaft wirkt, ist es möglich die Massenurlaubsnahme nur nach der vorigen Zustimmung der Gewerkschaft anzuordnen.

9. Die Arbeitsverhinderung

Wenn der Arbeitgeber die Arbeit aus dem Grund auf seiner Seite nicht in der Arbeitszeit zuteilen kann, handelt sich um eine Arbeitsverhinderung. Die Arbeitsverhinderungen kommen im Geiste des Arbeitnehmerschutzes aus der sehr extensiven Einsicht, nach der es Pflicht des Arbeitgebers ist, dem Arbeitnehmer die Arbeit zu zuteilen. Wenn es nicht so ist, und wenn es sich nicht um einen Grund auf Seite des Arbeitnehmers handelt, so ist der Arbeitgeber verpflichtet dem Arbeitnehmer die Finanzkompensation für den Verdienstausschlag zu leisten. Es geht also um irgendwelche Umstände, die nicht auf Seite des Arbeitnehmers entstehen und die die Arbeitsleistung behindern. Das Arbeitsgesetzbuch unterscheidet im Rahmen der Arbeitsverhinderungen auf der Seite des Arbeitgebers.

Wartezeit, widrige Witterungseinflüsse und weiter noch andere Arbeitsverhinderungen auf der Seite des Arbeitgebers⁶. Die Wartezeit ist ein temporäres Hindernis, eine Störung an Anlagen oder in der Lieferung von Rohstoffen, andere betriebliche Ursachen die den Arbeitnehmer in der Arbeitsleistung behindern. Ein unbedingtes Merkmal ist, dass es unerwartet passiert. Es handelt sich um z. B. eine Störung, ein Mangel, einen Schadensfall, keineswegs um eine geplante Reparatur an Anlagen oder am Arbeitsplatz. Die Lohnfortzahlung gehört mindestens in der Höhe von 80% des Durchschnittsverdienstes. Die gegenwärtige Situation, auch als die Teilarbeitslosigkeit genannt, kann man nicht für eine Wartezeit halten.

Die widrigen Witterungseinflüsse sind die mit dem Wetter zusammenhängende

Tatsachen (Frost, Hitze, Regnen, Hochwasser, Wind, Schnee usw.), die dem Arbeitnehmer in der Arbeitsleistung verhindern. Die Lohnfortzahlung gehört mindestens in der Höhe von 60% des Durchschnittsverdienstes.

In allen anderen Fällen, wenn der Arbeitgeber der Pflicht der Arbeitszuteilung dem Arbeitnehmer nicht nachkommt, ohne das es sich um eine Arbeitsverhinderung auf Seite des Arbeitnehmers handelt, geht es um die andere Verhinderung auf Seite des Arbeitgebers gemäß § 208 ZP. Lohnfortzahlung gehört in der Höhe des Durchschnittsverdienstes. Handelt es sich um die Teilarbeitslosigkeit (temporäre Beschränkung an Warenabsatz des Arbeitgebers oder Beschränkung der Nachfrage nach von ihm geleisteten Diensten) ist es möglich, wenn es im Abkommen mit den Gewerkschaften vereinbart wird, die Lohnfortzahlung in der niedrigeren Höhe zu leisten, die jedoch mindestens 60% des Durchschnittsverdienstes sein muss. Der Arbeitgeber bei dem keine Gewerkschaftsorganisation wirkt, hat das Recht beim Arbeitsamt die Entscheidung zu erlangen. Das Arbeitsamt kann entscheiden, dass während der von ihm bestimmten Zeitdauer am längsten ein Jahr, gehört dem Arbeitnehmer bei Teilarbeitslosigkeit eine Lohnfortzahlung in der Höhe von 60% des Durchschnittsverdienstes.

10. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das letzte und für das Arbeitsverhältnis endgültige Instrument der Regelung einer ökonomischen und betrieblichen Lage des Arbeitgebers ist die Arbeitnehmerentlassung. Eine rationelle und auch weniger anspruchsvolle Weise ist die Herabsetzung

⁶ § 207 bis § 209 ZP

der Zahl der Arbeitnehmer, je nach Typ ihres rechtlichen Verhältnisses, also zuerst soll man die Beschäftigung durch die Agenturen beenden, die Arbeitsverhältnisse mit Befristung usw., bei Beendigung der normalen Arbeitsverhältnisse wird sich in dieser Situation um die Kündigung auf der Seite des Arbeitgebers aus Organisationsgründen oder Aufhebungsvertrag aus denselben Gründen. Die Organisationsgründe auf Seite des Arbeitgebers sind in § 52 a), b), c) ZP beinhaltet und es handelt sich um die äußeren – und inneren Organisationsgründe.

Im Fall von äußeren Organisationsgründen geht es um die Fälle, wenn mit dem Arbeitgeber etwas nach außen vorgeht. Es kommt zur Auflösung des Arbeitgebers oder eines seiner Teile, oder die Umsiedlung des Arbeitgebers oder eines seiner Teile. Für einen Teil hält man in diesem Fall einen Betriebsteil oder seinen anderen Betriebsteil, der im Rahmen des Arbeitgebers entwickelt, eine relativ selbstständige Tätigkeit, und vom Arbeitgeber vertikal geleitet wird.

Im Falle der Kündigung aus dem Grund der Überzähligkeit des Arbeitnehmers (innere Änderungen), die manchmal aus den wenig transparenten inneren Organisationsänderungen bei dem Arbeitgeber auskommt, sind Grundvoraussetzungen der Erfüllung dieses Kündigungsgrundes:

- eine Organisationsänderung, von der schon vor der Überzähligkeit entschieden wurde;
- die Überzähligkeit des Arbeitnehmers;
- die Existenz der Kausalität zwischen der Organisationsänderung und der Überzähligkeit des Arbeitnehmers⁷.

⁷ Es folgt aus der Judikatur R 57/68, R 94/68, R 3/92

Entscheidung, der von den betreffenden Arbeitnehmern ist überzählig und wird gekündigt, liegt schon ganz beim Arbeitgeber⁸. Andererseits muss es tatsächlich zu der Stellenstreichung kommen. Es hat auch keinen Sinn die Umbenennung der Arbeitsstellen, denn die Überzähligkeit wird nach dem Inhalt der Arbeitsstelle beurteilt, in Bezug auf die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeitsart, keineswegs auf den Namen der Arbeitsstelle. Falls die Arbeitsstelle gestrichen wurde, würde jedoch eine neue mit einem anderen Name gebildet, wobei deren Inhalt die Arbeit ist, die der Arbeitnehmer in Bezug auf die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeitsart leisten kann, handelt es sich nicht um die Überzähligkeit des Arbeitnehmers.

Gleichfalls die sehr oft diskutierte Frage, wann kann der Arbeitgeber die gestrichene Arbeitsstelle wieder besetzen, es ist nötig objektiv zu beurteilen. Entscheidend ist die Tatsache, dass zum Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Arbeitnehmer tatsächlich überzählig war und deshalb wurde seine Arbeitsstelle gestrichen. Seine Erneuerung kann erst danach verwirklicht werden, wenn sich eine äußere Tatsache ändert (z.B. es erhöht sich die Nachfrage nach der Arbeit, es wird ein größerer Arbeitsbedarf sein) und der Arbeitgeber hat einen objektiven Grund die Stelle zu erneuern. Es ist also nicht wichtig, wann man die Stelle neu besetzen kann, sondern ob die objektive Änderungslage eintritt, die den Bedarf an Stellenerneuerung hervorruft.

Die Kündigungsbedingungen:

- die Entscheidung über die Organisationsänderung,

⁸ Es folgt aus der Judikatur R 90/67

- bei der Auflösung kommt nicht zum Übergang von Rechten und Pflichten gemäß § 338 ff ZP,
- bei der Umsiedlung handelt sich um eine Umsetzung außer dem im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitsleistungsort,
- die Organisationsänderung hat zur Folge die Stellenstreichung und die Überzähligkeit des Arbeitnehmers.

Die Organisationsänderung braucht nicht unmittelbar bei der Kündigung oder in der Kündigungsfrist eintreten. Es reicht die Entscheidung des Arbeitgebers oder eines anderen zuständigen Organs über die Auflösung oder Umsiedlung des Arbeitgebers oder seines Betriebsteils. Es genügt, wenn die Organisationsänderung ein folgender Tag nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vergeht. Zur Organisationsänderung kann es auch früher kommen, es darf aber nicht vergehen, dass das Arbeitsverhältnis endet und zur Organisationsänderung später kommt. Wenn es zur Organisationsänderung früher kommt und das Arbeitsverhältnis noch dauert (der Arbeitnehmer ist in der Kündigungsfrist), handelt es sich um die Arbeitsverhinderung auf der Seite des Arbeitgebers gemäß § 208 ZP und dem Arbeitnehmer gehört die Lohnfortzahlung in der Höhe des Durchschnittsverdienstes. Die Entscheidung über die Organisationsänderung muss nicht schriftlich ausgegeben werden, es ist aber zu empfehlen. Zum Beispiel wurde der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber am 10. Oktober 2008 gekündigt und zu diesem Datum sollte spätestens über die Organisationsänderung entschieden werden, dass alles mit dem Datum wann es beginnt. Das kann also in diesem Fall spätestens am 1. Januar 2009, ansonsten war am 10. Oktober 2008 kein Grund zur Kündigung.

Wenn es zur Organisationsänderung früher kommt, als die Kündigungsfrist endet, also früher als 1. Januar 2009, handelt es sich um die Arbeitsverhinderung auf der Seite des Arbeitgebers gemäß § 208 ZP mit Lohnfortzahlung in der Höhe des Durchschnittsverdienstes.

Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in der Kündigungsfrist eine andere dem Arbeitsvertrag entsprechende Arbeit zuteilt, kann man annehmen, dass keine Kündigungsfrist ist, denn die Organisationsänderung hat nicht zur Folge, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Arbeit laut dem Arbeitsvertrag nicht zuteilen kann.

Eine geeignete Variante für beide Vertragsteile ist Aufhebungsvertrag. Sowohl bei der Kündigung aus den Organisationsgründen gemäß § 52 a) bis c) ZP, als auch beim Aufhebungsvertrag aus den gleichen Gründen entsteht dem Arbeitnehmer gemäß § 67 Abs. 1, der erste Satz ZP, das Recht auf die Abfindung in der Höhe mindestens von Dreifache des monatlichen Durchschnittsverdienstes. Außer der Abfindung, auf die das Recht gesetzlich entsteht, kann man eine Vertragsabfindung vereinbaren. Bei der Ausnutzung des Grundsatzes „was nicht verboten ist, ist erlaubt“ gemäß § 2 Abs. 1 ZP. Die Bestimmung § 67 Abs. 1 ZP legt die Pflicht fest, eine Abfindung in den aufgezählten Gründen zu leisten und das mindestens in der hier angeführten Höhe, ohne die zu bestimmen, dass die Abfindung nur in diesen Fällen gehört, bzw. seine Leistung in anderen Fällen beschränkt. Eine Vertragsabfindung kann man also nicht nur aus den Gründen vereinbaren, wenn die Abfindung über den gesetzlichen Rahmen geleistet wird, aber auch aus den außergesetzlichen Gründen.

Schlussfolgerung

Die oben angeführten Instrumente des Arbeitsgesetzbuchs in der Tschechischen Republik, durch die kann man in Gegenwart im großen und ganzen erfolgreich der ökonomischen Krise und ihrer Wirkung auf den Arbeitgeber standhalten, sind nur eine schnelle Aufzählung der im wesentlich bekannten Instrumenten des Arbeitsgesetzbuchs. Ich bin mir bewusst, dass ihre beschriebene Ausnutzung kein normaler und ausgeglichener Vorgang des Arbeitgebers bei der Handlung mit den Arbeitnehmern sein sollte. Es ist jedoch nötig zu bedenken, dass die gegenwärtige Lage auf eine Tatsache hinweist, dass die arbeitsrechtliche Regelung in der Tschechischen Republik in mancher Hinsicht steif ist und

ermöglicht keine schnelle Reaktion auf eine angefangene betriebliche oder ökonomische Situation, nicht einmal eine abweichende vertragliche Abmachung mit dem Arbeitnehmer. Ein Standard der geleisteten Arbeitsbedingungen ist nicht schwer in der Prosperität einzuhalten, aber erst in der Situation, wenn die Schwierigkeiten kommen, äußern sich Mängel an der rechtlichen Regelung. Es ist offenbar, dass dieser bestehende Zustand macht das Arbeitsverhältnis in der Tschechischen Republik steif und ungünstig vor allem für den Arbeitgeber. Die flexible Änderung der rechtlichen Regelung erscheint als notwendig, und das vor allem in der Regelung bei Entstehung, Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sowie im Bereich der Arbeitszeit.

ČEKIJOS RESPUBLIKOS DARBO TEISĖS PRIEMONĖS ŠIANDIENĖS EKONOMINĖS SITUACIJOS SĄLYGOMIS

Petr Hůrka

S a n t r a u k a

Straipsnyje aptariamos Čekijos Respublikos darbo teisės normos, kurios įgyja ypatingos prasmės darbdaviams siekiant reaguoti į ekonominės ir finansinės situacijos pokyčius. Autorius apžvelgia tokius Čekijos darbo teisės siūlomus teisinius instrumentus, kurie palengvintų darbdaviams galimybes lanksčiai organizuoti darbo jėgą, išgyventi šiuos pereinamojo laikotarpio sunkumus: lanksčias darbo formas, įskaitant darbuotojų nuomą, terminuotas darbo sutartis, ne viso darbo laiko susitarimus, išbandymo laikotarpio taikymą, darbo funkcijos apimties ir įvykdymo vietos sąlygas, darbo laiko režimą ir darbo laiko „sąskaitą“, privalomas atostogas kaip galimybę išvengti darbuotojų atleidimo iš darbo.

mojo laikotarpio sunkumus: lanksčias darbo formas, įskaitant darbuotojų nuomą, terminuotas darbo sutartis, ne viso darbo laiko susitarimus, išbandymo laikotarpio taikymą, darbo funkcijos apimties ir įvykdymo vietos sąlygas, darbo laiko režimą ir darbo laiko „sąskaitą“, privalomas atostogas kaip galimybę išvengti darbuotojų atleidimo iš darbo.

Įteikta 2009 m. rugsėjo 13 d.

Priimta publikuoti 2009 m. gruodžio 16 d.