

Arbeitsrecht in Tschechien

Wer ist Grenzgänger?

Ein Grenzgänger ist eine Person, die in einem Mitgliedstaat eine Beschäftigung oder eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausübt und in einem anderen Mitgliedstaat wohnt, in den sie in der Regel täglich, mindestens jedoch einmal wöchentlich zurückkehrt (VO (EG) Nr. 883/ 2004). Im Folgenden wird nur auf die Beschäftigten – nicht auf die selbstständig Erwerbstätigen – eingegangen.

Hinweis: Neben dieser Definition des Grenzgängers gibt es in einigen bilateralen Doppelbesteuerungsabkommen eine steuerrechtliche Definition des Grenzgängers bzw. Ausnahmeregelungen, dass Grenzgänger unter bestimmten Voraussetzungen im Wohnstaat steuerpflichtig sind. In den Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Deutschland, Polen und Tschechien gibt es diese Sonderregelungen jedoch nicht.

Welches Arbeitsrecht gilt für Grenzgänger?

Für Grenzgänger gilt grundsätzlich das Arbeitsrecht des Landes, in dem sie arbeiten. Sie haben einen Arbeitsvertrag mit einem Arbeitgeber im Arbeitsland, der den gesetzlichen Regelungen und Bestimmungen des Arbeitslandes sowie geltenden Tarifverträgen entsprechen muss.

Im Betrieb sind die Beschäftigten gleichgestellt. Die Staatsangehörigkeit, die Nationalität oder der Wohnort spielen beim Arbeitsrecht keine Rolle. Grenzgänger haben also dieselben Rechte und Pflichten im Betrieb wie einheimische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Da es zwischen den Ländern zahlreiche Unterschiede zum Schutz und zu den Rechten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gibt, ist es wichtig, dass Sie sich über die im Arbeitsland geltenden Regelungen informieren.

Hinweis: Gemäß VO (EG) 593/2008 kann auch vereinbart werden, dass ein anderes Arbeitsrecht als das des Arbeitslandes gilt. In diesem Fall müssen aber zwingende Rechtsvorschriften (z. B. Mindestlohn, Arbeitsschutzvorschriften usw.) des Arbeitslandes eingehalten werden.

Arbeitsrecht in Tschechien

Was sollte ein Arbeitsvertrag enthalten?

Vor dem Abschluss eines Arbeitsvertrags muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seine Rechte und Pflichten informieren, die aus dem Arbeitsvertrag entstehen (§ 31 ArbGB). Der Arbeitsvertrag zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber muss schriftlich abgeschlossen werden und der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer ein schriftliches Vertragsduplikat auszuhändigen (§ 34 ArbGB).

Der Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer muss Folgendes enthalten:

- Art der Arbeit,

- Ort der Beschäftigung,
- Beginn der Beschäftigung (§ 34 Abs. 1 ArbGB).

Enthält der Arbeitsvertrag keine Angaben zu den Rechten und Pflichten, die aus dem Arbeitsverhältnis entstehen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer über diese spätestens binnen eines Monats nach Entstehung des Arbeitsverhältnisses schriftlich zu informieren; dies gilt auch für etwaige Änderungen dieser Angaben.

Die Information muss Folgendes enthalten:

- den Namen des Arbeitnehmers, den Firmennamen und den Firmensitz des Arbeitgebers,
- nähere Beschreibung der Art der Arbeit und des Arbeitsortes,
- Angaben zum Urlaubsanspruch, ggf. Angaben zu dessen Festlegung,
- Angaben zu den Kündigungsfristen,
- Angaben zu der wöchentlichen Arbeitszeit und zu deren Aufteilung,
- Angaben zum Lohn oder Gehalt und zur Art und Weise der Vergütung, zur Fälligkeit des Arbeitsentgelts, zum Auszahlungstermin und -ort sowie zu weiteren Modalitäten der Auszahlung von Lohn oder Gehalt,
- Angaben zu Tarif-/Kollektivverträgen, durch die die Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers geregelt werden, sowie Bezeichnung der entsprechenden Tarifvertragsparteien (§ 37 Abs. 1 Buchst. a bis g ArbGB).

Die Pflicht des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer über dessen grundlegenden Rechte und Pflichten, die ihm aus dem Arbeitsverhältnis entstehen, schriftlich zu informieren, erstreckt sich nicht auf Arbeitsverhältnisse, deren Dauer kürzer als ein Monat ist (§ 37 Abs. 4 ArbGB).

Gibt es eine Probezeit?

Im Arbeitsvertrag kann eine Probezeit von bis zu drei Monaten vereinbart werden. Die Probezeit muss vor Beginn des Arbeitsverhältnisses vereinbart und darf grundsätzlich nicht nachträglich verlängert werden. Die Probezeit muss schriftlich vereinbart werden; andernfalls sind alle Vereinbarungen über die Probezeit nichtig (§ 35 Abs. 1 bis 3 ArbGB). Für leitende Angestellte gilt, dass die Probezeit bis zu sechs Monaten betragen darf. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen darf die Probezeit die Hälfte der vereinbarten Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht überschreiten.

Kann ein Arbeitsvertrag befristet werden?

Wurde nicht ausdrücklich die Dauer des Arbeitsverhältnisses vereinbart, gilt es als unbefristet. Die Dauer eines befristeten Arbeitsverhältnisses zwischen denselben Vertragsparteien darf 3 Jahre nicht überschreiten und ab dem Beginn des ersten befristeten Arbeitsverhältnisses höchstens zweimal „wiederholt“ (d. h. verlängert oder neu abgeschlossen) werden. Sind jedoch seit der Beendigung des vorherigen befristeten Arbeitsverhältnisses zwischen denselben Vertragsparteien mehr als 3 Jahre vergangen, wird es nicht mehr berücksichtigt. Das bedeutet, dass ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeber bis zu 9 Jahren ununterbrochen arbeiten kann.

Die vorgenannten Einschränkungen gelten nicht für diejenigen Fälle, in denen beim Arbeitgeber schwerwiegende betriebliche Gründe oder Gründe, die in der besonderen Natur der vom Arbeitnehmer zu verrichtenden Arbeit liegen und derentwegen es dem Arbeitgeber nicht zuzumuten wäre, mit dem Arbeitnehmer ein unbefristetes Arbeitsverhältnis einzugehen, vorliegen. Diese Gründe müssen jedoch in einer schriftlichen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und der zuständigen Gewerkschaftsorganisation festgelegt werden. Ist bei dem Arbeitgeber keine Gewerkschaftsorganisation tätig, können die Gründe auch in einer internen Vorschrift des Arbeitgebers festgelegt werden.

Wurde ein befristetes Verhältnis vereinbart, ohne dass die vorgenannten Bedingungen erfüllt wurden, und teilte der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber vor Ablauf der vereinbarten Beschäftigungsdauer schriftlich mit, dass er auf einer weiteren Beschäftigung besteht, gilt das Arbeitsverhältnis als unbefristet.

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet entweder mit Ablauf der vereinbarten Dauer oder kann wie jedes andere Arbeitsverhältnis aufgelöst werden. Wurde die Dauer eines befristeten Arbeitsverhältnisses an die Dauer der Ausführung bestimmter Arbeiten geknüpft, hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf die Beendigung dieser Arbeiten rechtzeitig, in der Regel mindestens 3 Tage im Voraus, hinzuweisen. Setzt der Arbeitnehmer mit dem Wissen des Arbeitgebers seine Arbeitstätigkeit nach Ablauf der vereinbarten Beschäftigungsdauer fort, gilt das Arbeitsverhältnis als unbefristet.

Für Zeitarbeit gelten besondere Bestimmungen und zum Teil abweichende Bedingungen.

Wie ist die Höhe des Lohns/Gehalts geregelt?

Die Höhe des Arbeitsentgelts ist entweder in den Tarifverträgen geregelt oder wird mit dem Arbeitgeber individuell vereinbart. In der Tschechischen Republik haben größere Betriebe üblicherweise Haustarifverträge (sog. betriebliche Kollektivverträge), die ausgewählte Arbeitsbedingungen regeln können wie z. B. das 13. Monatsgehalt, Arbeitszeit, Bezahlung und Überstunden, Abgeltung durch Freizeitausgleich, verschiedene Zuschüsse für Urlaub und Rente etc. Für nähere Informationen wenden Sie sich an die zuständige Gewerkschaftsorganisation am Arbeitsort.

Der Lohn ist nach erbrachter Arbeitsleistung fällig, spätestens im Laufe des folgenden Kalendermonats. Es gibt auch die Form im Voraus vereinbarter Vorschüsse, die dem Arbeitnehmer noch vor dem Auszahlungstermin ausgezahlt werden können. Der Lohn oder ein Teil davon kann Arbeitnehmern mit Arbeitsort im Ausland mit deren Zustimmung auch in einer fremden Währung ausgezahlt werden, sofern für diese Währung von der Tschechischen Nationalbank ein festgesetzter Wechselkurs veröffentlicht wird. Bei monatlicher Lohnabrechnung ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer einen schriftlichen Beleg mit Angaben über die einzelnen Lohnbestandteile und über die vorgenommenen Abzüge auszustellen. Auf Antrag des Arbeitnehmers hat ihm der Arbeitgeber Unterlagen vorzulegen, auf deren Grundlage der Lohn berechnet wurde.

Der gesetzliche Mindestlohn stellt die niedrigste zulässige Höhe des Arbeitsentgelts in einem sog. arbeitsrechtlichen Verhältnis dar. Die Grundsatzregelung erfolgt im Arbeitsgesetzbuch, die Einzelheiten werden in einer Durchführungsverordnung (Regierungsverordnung Nr. 567/2006 Slg. in der jeweils geltenden Fassung) geregelt. Der Basissatz des Mindestlohns für die festgelegte Wochenarbeitszeit von 40 Stunden beträgt im Jahr 2019 13.350,- CZK pro Monat bzw. 79,80 CZK pro Stunde. Dies gilt auch für die Bezieher einer Erwerbsminderungsrente. Für Arbeitnehmer, die in einer höheren der insgesamt 8 Beschäftigtengruppen eingruppiert sind, gilt ein entsprechend höherer sog. **garantierter Lohn**.