

gen der einseitigen Erklärung über die Beendigung der Arbeitsausübung vor Ablauf der zeitweiligen Zuteilung, Information über Arbeits- und Lohn- bzw. Gehaltsbedingungen eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Betreibers. Die Arbeitsagentur und der Betreiber sind verpflichtet sicherzustellen, dass die **Arbeits- und Lohnbedingungen** des zeitweilig zuteilten Arbeitnehmers nicht schlechter sind, als die Bedingungen eines vergleichbaren Arbeitnehmers sind oder wären. **Die Dauer der zeitweiligen Zuteilung** zur Arbeitsausübung bei demselben Betreiber kann nicht mehr als 12 nacheinander gehende Kalendermonate betragen.

ENTSENDUNG DER ARBEITNEHMER

Als entsandter Arbeitnehmer gilt jener Arbeitnehmer, der für eine befristete Zeit die Arbeit auf dem Gebiet eines anderen EU-Mitgliedstaates ausübt, als in dem er gewöhnlich arbeitet. Wird der Arbeitnehmer des Arbeitgebers aus einem anderen EU-Mitgliedstaat zur Arbeitsausübung im Rahmen einer übernationalen Dienstleistungsgewährung in das Gebiet der Tschechischen Republik entsandt, bezieht sich auf ihn die Rechtsregelung der Tschechischen Republik, und zwar im Hinblick auf:

- die Höchstlänge der Arbeitszeit und die Mindestdauer der Ruhezeit,
- die Höchstlänge des Urlaubs für ein Kalenderjahr oder eines Teilurlaubs,
- den Mindestlohn, das entsprechende niedrigste Niveau des Garantielohns und Zulagen für Überstunden,
- Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit,
- Arbeitsbedingungen für schwangere Arbeitnehmerinnen, stillende Arbeiterinnen und Arbeiterinnen bis Ende des neunten Monats nach der Geburt und Jugendliche
- gleiche Behandlung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Verbot der Diskriminierung,
- Arbeitsbedingungen bei Agenturenbeschäftigung.

Das oben Genannte findet keine Anwendung, falls die Rechte, die aus den Rechtsvorschriften des EU-Mitgliedstaates resultieren, aus dem der Arbeitnehmer zur Arbeitsausübung im Rahmen einer übernationalen Dienstleistungsgewährung entsandt wurde, für ihn günstiger sind. Die Vorteilhaftigkeit wird bei jedem aus dem arbeitsrechtlichen Verhältnis resultierenden Recht selbstständig beurteilt.

ARBEITSVERHINDERUNGEN AUF DER SEITE DES ARBEITNEHMERS

Ist die Arbeitsverhinderung dem Arbeitnehmer im Vorfeld bekannt, muss er den Arbeitgeber rechtzeitig um die Gewährung einer arbeitsfreien Zeit ersuchen. Ansonsten setzt der Arbeitnehmer den Arbeitgeber über die Verhinderung und deren vorausgesetzte Zeitdauer ohne unnötige Verzögerung in Kenntnis, die Arbeitsverhinderung muss dem Arbeitgeber durch den Arbeitnehmer nachgewiesen werden. Der Arbeitgeber entschuldigt die Abwesenheit des Arbeitnehmers in der Arbeit für die Zeitdauer von wichtigen persönlichen Arbeitsverhinderungen, die den Arbeitnehmer auf seiner Seite zeitweilig an der Arbeitsausübung hindern, und zwar geht es um: zeitweilige Arbeitsunfähigkeit; Quarantäne; Mutterschafts- bzw. Elternurlaub; Behandlung eines weniger als 10 Jahre alten Kindes oder eines anderen Haushaltsmitglieds, Behandlungsdauer eines weniger als 10 Jahre alten Kindes oder eines anderen Haushaltsmitglieds im Sinne des § 39 des Gesetzes über Krankenversicherung und Dauer der Pflege um ein weniger als 10 Jahre altes Kind aus Gründen gem. § 39 des Gesetzes über Krankenversicherung oder aus dem Grund, wo sich eine physische Person, die sonst ihr Kind betreut, einer Untersuchung oder einer Untersuchung in einer Gesundheitseinrichtung unterzogen hat, die nicht außerhalb der Arbeitszeit stattfinden konnte, und deswegen ihr Kind nicht betreuen kann.

Andere wichtige persönliche Arbeitsverhinderungen

Wenn ein Arbeitnehmer wegen anderer wichtiger persönlicher Verhinderungen in Bezug auf seine Person die Arbeit nicht ausüben kann, ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihm wenigstens im festgelegten Umfang arbeitsfreie Zeit und in festgelegten Fällen auch einen Lohnersatz in der Höhe des Durchschnittsverdienstes zu gewähren.

ARBEITSVERHINDERUNGEN AUF DER SEITE DES ARBEITGEBERS

Falls der Arbeitnehmer die Arbeit nicht ausüben kann:

- wegen einer vorübergehenden Störung, die er nicht verschuldet hat, oder wegen anderer Betriebsursachen, handelt es sich um eine Ausfallzeit, und falls ihm keine andere Arbeitstätigkeit zugewiesen wurde, steht ihm ein Lohnersatz in der Höhe von mindestens 80% des Durchschnittsverdienstes zu,
- infolge einer Arbeitsunterbrechung, die durch ungünstige Witterungseinflüsse oder eine Naturkatastrophe verursacht wurde, und falls ihm keine andere Arbeitstätigkeit zugewiesen wurde, steht ihm ein Lohnersatz in der Höhe von mindestens 60% des Durchschnittsverdienstes zu.

Falls der Arbeitnehmer seine Arbeit wegen anderer Arbeitsverhinderungen auf der Seite des Arbeitgebers als Ausfallzeiten und Arbeitsunterbrechung wegen ungünstiger Witterungseinflüsse oder wegen einer Naturkatastrophe nicht ausüben kann, so gewährt ihm der Arbeitgeber einen Lohnersatz in der Höhe des Durchschnittsverdienstes. In Fällen, wo der Arbeitgeber nicht in der Lage ist, aus objektiven Gründen während einer vorübergehenden Zeit für den Arbeitnehmer eine Arbeit im Umfang der festgelegten Wochenarbeitszeit wegen zeitweiliger Verminderung des Absatzes seiner Produkte oder wegen Verminderung der Nachfrage bzw. des Bedarfs nach den durch ihn erbrachten Dienstleistungen sicherzustellen, so gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Lohnersatz in der Höhe von mindestens 60% des Durchschnittsverdienstes unter der Bedingung, dass bezüglich dieser Arbeitsverhinderung und der Verminderung des Lohnersatzes eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und der Gewerkschaftsorganisation besteht. Bei einem Arbeitgeber, bei dem keine Gewerkschaftsorganisation tätig ist, kann die Vereinbarung des Arbeitgebers mit der Gewerkschaftsorganisation durch eine interne Vorschrift ersetzt werden.

GLEICHE BEHANDLUNG AM ARBEITSPLATZ

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, eine gleiche Behandlung aller Arbeitnehmer sicherzustellen, und zwar im Hinblick auf deren Arbeitsbedingungen, Arbeitsentgelt und Gewährung von anderen Geldleistungen und Geldwert, ferner Fachvorbereitung und Gelegenheit des beruflichen oder eines anderen Aufstiegs. Der Arbeitgeber kann z. B. keine Unterschiede in der Entlohnung zwischen den Arbeitnehmern machen, wenn diese die gleiche Arbeit oder eine Arbeit gleichen Wertes ausüben. Der Arbeitgeber kann u. a. auch keine Unterschiede in der Gewährung der Boni (z. B. bei Gewährung der Essenmarken, Beiträge für verschiedene Versicherungen usw.) machen. In den arbeitsrechtlichen Beziehungen ist jegliche Diskriminierung verboten. Der Arbeitnehmer hat das Recht darauf, dass er genauso wie alle anderen Arbeitnehmer behandelt wird und dass er nicht wegen Rasse, ethnischer Herkunft, Nationalität, Geschlechts, sexueller Orientierung, Alters, gesundheitlicher Behinderung, Religionsbekenntnis, Glaubens oder Weltanschauung diskriminiert wird.

Staatsbehörde für Arbeitsinspektion
Kolářská 451/13, 746 01 Opava

© 2013

www.knz.suip.cz



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

GRUNDINFORMATIONEN FÜR AUSLÄNDER ÜBER ARBEITSRECHTLICHE VORSCHRIFTEN IN DER TSCHECHISCHEN REPUBLIK

I.

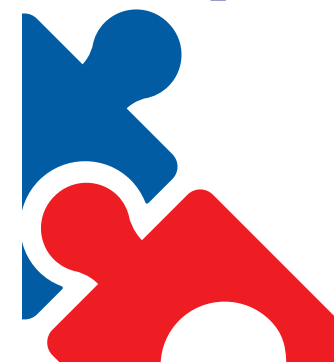
Effektives System der Beschäftigungsentwicklung, der Durchführung von Komplexkontrollen und der Bekämpfung der illegalen Beschäftigung

in der Tschechischen Republik

CZ.1.04/2.2.00/11.00013



STÁTNÍ ÚŘAD
INSPEKCE PRÁCE



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUČNOST
www.esfcr.cz

ENTSTEHUNG UND ÄNDERUNGEN DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

Das Arbeitsverhältnis wird durch einen Arbeitsvertrag zwischen dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber gegründet. **Arbeitsvertrag:** Er muss schriftlich abgeschlossen werden, im Arbeitsvertrag muss der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer die Arbeitsart, den Ort der Arbeitsausübung und den Tag des Arbeitsantritts vereinbaren. Wenn der Arbeitsvertrag keine Angaben über die aus dem Arbeitsverhältnis resultierenden Rechte und Pflichten enthält, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer über diese spätestens innerhalb von 1 Monat nach der Entstehung des Arbeitsverhältnisses schriftlich in Kenntnis zu setzen. Die **Probezeit** darf nicht länger sein als 3 nacheinander gehende Monate nach der Entstehung des Arbeitsverhältnisses, 6 nacheinander gehende Monate nach der Entstehung des Arbeitsverhältnisses bei einer Führungskraft, sie darf nicht nachträglich verlängert werden und darf nicht länger sein, als die Hälfte der vereinbarten Dauer des Arbeitsverhältnisses. **Dauer des Arbeitsverhältnisses:** Wir unterscheiden das Arbeitsverhältnis in: zeitlich unbefristete Arbeitsverhältnisse, wo die Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht befristet ist, und zeitlich befristete Arbeitsverhältnisse, wo die Dauer des Arbeitsverhältnisses befristet ist. **Änderungen des Arbeitsverhältnisses:** ein Arbeitsvertrag kann lediglich schriftlich geändert werden und nur dann, wenn sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer darauf einigen.

VERTRAGLICHE VEREINBARUNGEN ZUR DURCHFÜHRUNG VON ARBEITEN AUßERHALB DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

Der Arbeitgeber kann mit den Arbeitnehmern auch eine vertragliche Vereinbarung zur Durchführung von Arbeiten höchstens für 300 Stunden jährlich oder eine vertragliche Vereinbarung über Arbeitsfähigkeit höchstens für die Hälfte der festgesetzten Wochenarbeitszeit abschließen. Beide vertragliche Vereinbarungen bedürfen der schriftlichen Form.

BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

Das Arbeitsverhältnis kann lediglich beendet werden:

Durch ein beiderseitiges Einvernehmen: Es bedarf der schriftlichen Form und es muss das Datum der Beendigung des Arbeitsverhältnisses beinhalten.

Durch eine Kündigung: Sie muss schriftlich gegeben und dem anderen Beteiligten zugestellt werden. Das Arbeitsverhältnis endet erst mit dem Ablauf der Kündigungsfrist, die mindestens zwei Monate beträgt, außer der Kündigung seitens des Arbeitnehmers im Zusammenhang mit der Übertragung der Rechte und Pflichten aus den arbeitsrechtlichen Beziehungen.

Der Arbeitnehmer kann dem Arbeitgeber eine Kündigung aus jedem Grund oder ohne Nennung des Grundes geben. **Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer eine Kündigung nur aus einem durch das Arbeitsgesetzbuch festgelegten Grund geben. Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer keine Kündigung während der Schutzfrist geben.**

Durch eine außerordentliche Kündigung (fristlose Entlassung): Fristlos / außerordentlich kann das Arbeitsverhältnis sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber beendet werden, jedoch aus den durch das Arbeitsgesetzbuch definierten Gründen, eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses muss schriftlich erfolgen, in diesem Falle läuft keine Kündigungsfrist, sondern das Arbeitsverhältnis endet mit dem Zeitpunkt der Zustellung.

Auflösung in der Probezeit: Das Arbeitsverhältnis in der Probezeit kann sowohl seitens des Arbeitgebers als auch seitens des Arbeitnehmers aus jedem Grund oder ohne Nennung eines Grundes aufgelöst werden. Das Arbeitsverhältnis kann nicht in der Probezeit in den ersten 21 Tagen einer zeitweiligen Arbeitsunfähigkeit aufgelöst werden. Die Auflösung

des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit bedarf der schriftlichen Form. Das Arbeitsverhältnis endet dann mit dem Tag der Zustellung, soweit in der schriftlichen Mitteilung kein späterer Zeitpunkt angeführt ist.

Durch den Ablauf der vereinbarten Dauer beim befristeten Arbeitsverhältnis.

Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Tod des Arbeitnehmers.

Das Arbeitsverhältnis der Ausländer endet mit dem Tag des Aufenthaltsablaufs auf dem Gebiet der Tschechischen Republik, und zwar aufgrund einer vollstreckbaren Entscheidung der entsprechenden Behörde über die Auflösung der Aufenthaltsgenehmigung, ferner mit dem Tag, wo das Urteil eines Gerichts mit der Strafe der Ausweisung aus der Tschechischen Republik rechtskräftig wurde oder mit Ablauf der Frist, für die die Arbeitsgenehmigung erteilt wurde.

In einigen Fällen steht ein **Abfindungsgeld** dem Arbeitnehmer nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer ein **Arbeitszeugnis** auszustellen.

DER ARBEITGEBER HAT DEM ARBEITNEHMER EINEN LOHN NICHT AUSBEZAHLT

Im Falle, dass dem Arbeitnehmer im ordentlichen Termin, der vom Arbeitgeber festgelegt wurde, ein Lohn nicht ausbezahlt wurde:

- ersucht der Arbeitnehmer den Arbeitgeber um die Bezahlung des geschuldeten Betrags mit einem festgelegten Fälligkeitstermin,
- hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis beim Vorenthalten des Lohns innerhalb von 15 Tagen nach der Fälligkeitsfrist fristlos zu kündigen (z. B. der Lohn für Januar ist bis Ende Februar fällig, die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist frühestens zum 16. März möglich),
- kann der Arbeitnehmer eine Kontrolle durch ein Arbeitsinspektorat veranlassen,
- kann sich der Arbeitnehmer bezüglich des geschuldeten Betrags an ein zuständiges Gericht wenden,
- wendet sich der Arbeitnehmer an ein Arbeitsamt im Falle der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers.

ARBEITSZEIT

Die Länge der festgelegten Wochenarbeitszeit darf 40 Stunden nicht überschreiten. Bei Arbeitnehmern mit einem Zweischicht-Arbeitsregime darf sie 38,75 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Bei Arbeitnehmern, die im Raum unter der Erde bei Gewinnung von Kohle, Erz und Nichterz-Rohstoffen, im Schachtausbau und an Bergarbeitsstätten von geologischen Forschungen arbeiten, und bei Arbeitnehmern mit einem Dreischicht- und Dauerbetrieb darf die Länge der Arbeitszeit 37,5 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Bei Arbeitnehmern, die jünger als 18 Jahre sind, darf die Schichtlänge an den einzelnen Tagen 8 Stunden nicht überschreiten und im Falle von mehreren Arbeitsverhältnissen darf die Länge der Arbeitszeit in der Summe 40 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Die Schichtlänge darf 12 Stunden nicht überschreiten. Eine Arbeitspause wird spätestens nach 6 Stunden (bei Jugendlichen spätestens nach 4,5 Stunden) ununterbrochener Arbeit in der Länge von 30 Minuten gewährt. Die Dauer einer ununterbrochenen Ruhezeit zwischen den Schichten muss mindestens 11 Stunden während 24 nacheinander gehender Stunden sein. Die Dauer der ununterbrochenen Ruhezeit in der Woche während jedes Zeitraums von sieben nacheinander gehenden Kalendertagen muss mindestens 35 Stunden (bei Jugendlichen 48 Stunden) betragen. Überstunden können

nur ausnahmsweise geleistet werden. Angeordnete Überstunden dürfen im Durchschnitt nicht mehr als 8 Stunden pro Woche in der Zeit von 26 nacheinander gehenden Wochen (52 Wochen bei Bestimmung im Kollektivvertrag) und 150 Stunden im Kalenderjahr betragen. Über diesen Rahmen hinaus können Überstunden lediglich nach Einigung mit dem Arbeitnehmer verlangt werden.

URLAUB

Ein Urlaub beträgt mindestens 4 Wochen im Kalenderjahr. Ein Urlaub ist bei einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber und bei einer Arbeitsausübung von wenigstens 60 Tagen im Kalendermonat zulässig. **Ein Urlaub für geleistete Tage** beträgt ein Zwölftel des Urlaubs für ein Kalenderjahr für alle 21 geleisteten Tage. **Ein Zusatzurlaub** steht einer definierten Gruppe von Arbeitnehmern bei Ausübung von besonders schweren Arbeiten zu. Bei Ausübung einer Arbeit im ganzen Kalenderjahr ist 1 Woche Zusatzurlaub zulässig, ansonsten für alle 21 geleisteten Tage ist ein Zwölftel zulässig. Eine **Urlaubskürzung** erfolgt, wenn der Arbeitnehmer wegen Arbeitsverhinderungen nicht gearbeitet hat, welche für die Urlaubszwecke nicht als Arbeitsausübung betrachtet werden. Für die ersten 100 versäumten Arbeitsschichten wird der Urlaub um ein Zwölftel und für alle weiteren 21 Tage auch um ein Zwölftel gekürzt.

AGENTURENBESCHÄFTIGUNG

Die Arbeitsagentur teilt ihren Arbeitnehmer zeitweilig zur Ausübung einer Arbeit für den Betreiber aufgrund einer **Vereinbarung über zeitweilige Zuteilung**, die zwischen ihr und dem Betreiber abgeschlossen wird, zu. Die Vereinbarung bedarf der schriftlichen Form, ansonsten ist diese ungültig. Zur zeitweiligen Arbeitsausübung beim Betreiber teilt die Arbeitsagentur den Arbeitnehmer aufgrund einer **schriftlichen Anweisung** zu, die Folgendes enthält: Name und Sitz des Betreibers, Ort der Arbeitsausübung beim Betreiber, Zeitdauer der zeitweiligen Zuteilung, Bestimmung der Führungskraft des Betreibers, der berechtigt ist, dem Arbeitnehmer die Arbeit zu erteilen und diese zu kontrollieren, Bedingungen einer einseitigen Erklärung über Beendigung der Arbeitsausübung vor Ablauf der zeitweiligen Zuteilung, Auskunft über Arbeits-, Lohn- oder Entgeltsbedingungen eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Betreibers. Die Arbeitsagentur und der Betreiber sind verpflichtet sicherzustellen, dass die **Arbeits- und Lohnbedingungen** eines zeitweilig zuteilten Arbeitnehmers nicht schlechter sind, als diejenigen eines vergleichbaren Arbeitnehmers. **Die Dauer der zeitweiligen Zuteilung** zur Arbeitsausübung beim demselben Betreiber kann nicht länger als 12 nacheinander gehende Kalendermonate sein. Diese Einschränkung gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer der Arbeitsagentur darum ersucht oder wenn es sich um eine Arbeitsausübung als Vertretung für einen Mutterschafts- oder Elternurlaub handelt.

AGENTURENBESCHÄFTIGUNG

Die Arbeitsagentur **kann nicht zeitweilig zur Arbeitsausübung dem Betreiber einen Arbeitnehmer zur Verfügung stellen**, dem die grüne Karte, die blaue Karte oder eine Arbeitsgenehmigung (beim Ausländern außerhalb der EU) ausgestellt wurde oder wenn dieser Arbeitnehmer eine Behinderung hat.

Die Arbeitsagentur stellt seinen Arbeitnehmer zeitweilig zur Arbeitsausübung beim Betreiber aufgrund einer **Vereinbarung über zeitweilige Zuteilung** mit dem Betreiber zur Verfügung, die schriftlich sein muss. Zur zeitweiligen Arbeitsausübung beim Betreiber teilt die Arbeitsagentur einen Arbeitnehmer aufgrund einer schriftlichen Anweisung zu, die Folgendes enthält: Name und Sitz des Betreibers, Ort der Arbeitsausübung beim Betreiber, Dauer der zeitweiligen Zuteilung, Bestimmung des leitenden Mitarbeiters des Betreibers, der berechtigt ist, dem Arbeitnehmer die Arbeit zu erteilen und diese zu kontrollieren, ferner Bedingun-

zung und Aufzeichnung seiner Telefonate, Kontrolle der elektronischen Post oder Kontrolle der an ihn adressierten Briefsendungen unterzieht. Der Arbeitgeber kann z. B. seine Arbeitnehmer mithilfe eines Kamerasystems nicht beobachten, wenn er dazu keinen triftigen Grund hat, der in einer spezifischen Tätigkeit des Arbeitgebers beruhen würde. Ein triftiger Grund, beruhend in einer spezifischen Tätigkeit, ist in der Regel bei Herstellung von üblichen Produkten nicht gegeben. Der Arbeitgeber darf vom Arbeitnehmer keine Informationen verlangen, die mit der Arbeitsausübung und der arbeitsrechtlichen Beziehung nicht unmittelbar zusammenhängen.

INFORMATIONEN DER STAATSBEHÖRDE FÜR ARBEITSINSPEKTION BEZÜGLICH DER ANGELEGENHEIT DER AUSÜBUNG VON UNSELBSTSTÄNDIGEN TÄTIGKEITEN

Illegale Beschäftigung wird vom Gesetz über Beschäftigung als Ausübung einer unselbstständigen Arbeitstätigkeit durch eine physische Person außerhalb des arbeitsrechtlichen Verhältnisses bzw. durch einen Ausländer ohne Arbeits- oder Aufenthaltserlaubnis (oder im Widerspruch zur Arbeits- oder Aufenthaltserlaubnis) definiert (in Fällen, wo die Erlaubnis durch entsprechende Rechtsvorschriften erforderlich ist). Unselbstständige Tätigkeit definiert das Arbeitsgesetzbuch als Arbeit, die im Überordnungsverhältnis des Arbeitgebers und im Unterordnungsverhältnis des Arbeitnehmers, im Namen des Arbeitgebers, nach Anweisungen des Arbeitgebers ausgeübt wird, und der Arbeitnehmer übt diese für den Arbeitgeber persönlich aus. Die unselbstständige Arbeit muss gegen einen Lohn, ein Gehalt oder Arbeitsentgelt, auf Kosten und Verantwortung des Arbeitgebers, in der Arbeitszeit am Arbeitsplatz des Arbeitgebers ggf. an einem anderen vereinbarten Ort ausgeübt werden. Die unselbstständige Arbeit muss ausschließlich in einer grundlegenden arbeitsrechtlichen Beziehung ausgeübt werden, wobei als grundlegende arbeitsrechtliche Beziehungen das Arbeitsverhältnis (beruhend auf einem Arbeitsvertrag) und Rechtsbeziehungen, basierend auf Vereinbarungen über Arbeitstätigkeiten außerhalb des Arbeitsverhältnisses (Vereinbarung über Durchführung einer Arbeit und Vereinbarung über Arbeitstätigkeiten), gelten.

ZUSTÄNDIGKEIT DER ORGANE DER ARBEITSINSPEKTION

Das Gesetz Nr. 251/2005 Sb. über Arbeitsinspektion, in der Fassung der späteren Vorschriften, regelt die Errichtung und Position der Organe der Arbeitsinspektion als Kontrollorgane auf dem Gebiet der Beschäftigung, der Einhaltung und des Schutzes der arbeitsrechtlichen Beziehungen und der Arbeitsbedingungen, ferner den Wirkungsbereich und die Zuständigkeit der Organe der Arbeitsinspektion, die Rechte und Pflichten der Inspektoren und der kontrollierten Personen bei der Kontrolle und Sanktionen im Falle der Verletzung der festgelegten Pflichten.

Die Staatsbehörde für Arbeitsinspektion und die regionalen Arbeitsinspektorate sind berechtigt:

- bei Arbeitgebern die Einhaltung der aus den Rechtsvorschriften resultierenden Pflichten zu kontrollieren,
- die Behebung der festgestellten Mängel zu verlangen,
- Strafen aufzuerlegen.

Die Staatsbehörde für Arbeitsinspektion und die regionalen Arbeitsinspektorate sind nicht berechtigt:

- die Befriedigung der individuellen Ansprüche der Arbeitnehmer gegenüber den Arbeitgebern zu lösen (zum Beispiel Lohneintreibung, Eintreibung von Arbeitszeugnissen, Lösung der Streitigkeiten bzgl. Ungültigkeit der Rechtshandlungen, wie Kündigung, Nicht-Anerkennung eines Arbeitsunfalls usw.),
- Stellungnahmen und Auslegungen zu den einzelnen Bestimmungen der arbeitsrechtlichen Vorschriften herauszugeben.

Was kann der Arbeitnehmer machen, wenn er vermutet, dass der Arbeitgeber die arbeitsrechtlichen Vorschriften nicht einhält?

- Er kann persönlich die Beratungstage bei dem in der Nähe liegenden regionalen Arbeitsinspektorat wahrnehmen,
- er kann eine Frage mittels elektronischer Post stellen,
- er kann einen Anlass zur Kontrolle geben,

die Informationen befinden sich auf den Webseiten der Staatsbehörde für Arbeitsinspektion unter www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/kompetence-organu-inspekce-prace/

Die Staatsbehörde für Arbeitsinspektion hat Informationsmaterialien bezüglich der ausgewählten Bereiche des Arbeitsgesetzbuches herausgegeben, Sie finden diese Informationen auf den Webseiten der Staatsbehörde für Arbeitsinspektion unter: www.suip.cz/informacni-materialy/pracovnepravni-vztahy.

Weitere Informationen bezüglich der Tätigkeit der Staatsbehörde für Arbeitsinspektion im Bereich des Schutzes der Arbeitsbeziehungen und -Bedingungen, der Kontrolle im Sinne des Gesetzes über Beschäftigung und im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit finden Sie auf den Webseiten unter www.suip.cz oder bei den regionalen Arbeitsinspektoraten, deren Adressen auf diesen Seiten angeführt sind.

An wen kann sich ein in Tschechien beschäftigter Ausländer wenden, **wenn er vom Arbeitgeber in der Arbeit ausgebeutet wird?** (Er gewährt ihm nur einen sehr geringen Lohn oder er enthält seinen Lohn vor, er zwingt ihn unter unwürdigen Bedingungen zu arbeiten, er respektiert nicht seine Grundrechte laut Arbeitsgesetzbuch, er schüchtert ihn ein, er zieht seine Dokumente ein.)

- an den Krisenhilfe-Dienst - spezialisierte nichtkommerzielle Organisation „La Strada CR, o.p.s.“ unter: www.strada.cz,
- an den bürgerlichen Verein „Centrum pro integraci zizincu“ unter: www.cicpraha.org,
- an die nichtkommerzielle Organisation „Sdruzeni pro integraci a migraci“ unter: www.migrace.com.

Staatsbehörde für Arbeitsinspektion
Kolářská 451/13, 746 01 Opava

© 2013
www.knz.suip.cz



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

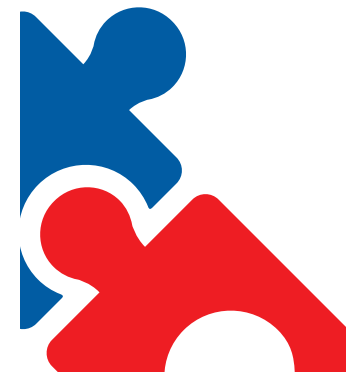
GRUNDINFORMATIONEN FÜR AUSLÄNDER ÜBER ARBEITSRECHTLICHE VORSCHRIFTEN IN DER TSCHECHISCHEN REPUBLIK

II.

Effektives System der Beschäftigungsentwicklung, der Durchführung von Komplexkontrollen und der Bekämpfung der illegalen Beschäftigung
in der Tschechischen Republik
CZ.1.04/2.2.00/11.00013



STÁTNÍ ÚŘAD
INSPEKCE PRÁCE



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

GEWÄHRUNG DES REISEKOSTENERSATZES

Als Reisekosten im Zusammenhang mit der Arbeitsausübung gelten jene Kosten, die dem Arbeitnehmer bei einer Dienstreise, einer Reise außerhalb der gewöhnlichen Arbeitsstätte und einer Reise im Zusammenhang mit einer außergewöhnlichen Arbeitsausübung außerhalb des Schichtplans am Ort der Arbeitsausübung oder der regelmäßigen Arbeitsstätte, durch Versetzung, zeitweilige Zuteilung, Anstellung, Arbeitsausübung im Ausland entstehen. Bedingungen, die die Gewährung der Reisekostenerstattungen und deren Höhe beeinflussen können (Zeit und Ort des Antritts, Beendigung der Reise, Ort der Erfüllung von Arbeitsaufgaben, Transportart und Unterkunft), werden vom Arbeitgeber vorher schriftlich bestimmt, wobei dieser die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers berücksichtigt. Einem Arbeitnehmer, der für den Arbeitgeber eine Arbeit aufgrund der vertraglichen Vereinbarungen über Arbeitsstätigkeiten außerhalb des Arbeitsverhältnisses ausübt, können die Reisekostenerstattungen nur dann gewährt werden, wenn dieses Recht sowie auch der Ort der gewöhnlichen Arbeitsstätte des Arbeitnehmers in dem Vertrag vereinbart wurden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen verrechenbaren Vorschuss für die Dienstreise bis zu der vorausgesetzten Höhe der Reisekostenerstattung zu gewähren, er kann jedoch mit dem Arbeitnehmer vereinbaren, dass der Vorschuss nicht gewährt wird. Der Ersatz der Fahrtkosten ist fällig unter Verwendung des festgelegten öffentlichen Verkehrsmittels in nachgewiesener Höhe oder in der dem Fahrgeld für das bestimmte Verkehrsmittel entsprechenden Höhe. Wird auf Verlangen des Arbeitgebers ein eigenes Kraftfahrzeug benutzt, so steht dem Arbeitnehmer ein Grundersatz und ein Reisekostenersatz für den verbrauchten Kraftstoff für jeden 1 km Fahrt zu.

Reisekostenersatz zwecks Besuchs eines Familienmitglieds

Bei einer mehr als 7 Kalendertage langen Reise steht dem Arbeitnehmer ein Reisekostenersatz zwecks Besuchs eines Familienmitglieds in seinem Wohnort oder in einem anderen vorher vereinbarten Aufenthaltsort des Familienmitglieds für die Fahrt hin und zurück zu, allerdings höchstens in dem Betrag, der den Reisekosten für die Fahrt in den Ort der Arbeitsausübung oder einen gewöhnlichen Arbeitsort oder Wohnort auf dem Gebiet der Tschechischen Republik entspricht; als limitierend gilt jener Betrag, der für den Arbeitnehmer am günstigsten ist. Der Arbeitgeber gewährt diesen Ersatz spätestens während der vierten Woche nach dem Beginn der Dienstreise oder nach dem vorherigen Besuch des Familienmitglieds, wenn nicht eine kürzere Zeit vereinbart wird.

Kostenersatz für Unterkunft

Dem Arbeitnehmer steht ein Kostenersatz für Unterkunft in nachgewiesener Höhe zu.

Verköstigungsgeld

Für jeden Kalendertag der Dienstreise gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, bei Arbeitgebern aus dem privaten Bereich, ein Verköstigungsgeld mindestens in der Höhe von:

- 66 CZK, falls die Dienstreise 5 bis 12 Stunden dauert,
- 100 CZK bei einer Dienstreise über 12 Stunden und bis 18 Stunden,

- 157 CZK, falls die Dienstreise länger als 18 Stunden dauert.

Wurde dem Arbeitnehmer während der Dienstreise Essen (Frühstück, Mittagessen oder Abendessen) gewährt, für das der Arbeitnehmer nicht finanziell beiträgt, steht dem Arbeitnehmer ein Verköstigungsgeld zu, jedoch reduziert für jedes kostenlos gewährte Essen bis um:

- 70% des Verköstigungsgelds - falls die Dienstreise 5 bis 12 Stunden dauert,
- 35% des Verköstigungsgelds - über 12 und bis 18 Stunden,
- 25% des Verköstigungsgelds - über 18 Stunden.

Ersatz der notwendigen Nebenkosten

Im Zusammenhang mit der Dienstreise steht dem Arbeitnehmer ein Ersatz der notwendigen Nebenkosten in nachgewiesener Höhe oder in der dem gewöhnlichen Preis der Sachen und Dienstleistungen in der Zeit und am Ort der Dienstreise (Parkgebühr, Schifffahrt, Telefongebühren, Absendung von Telegrammen, Faxen usw.) entsprechenden Höhe zu.

ENTGELT FÜR ARBEITSTÄTIGKEIT UND ENTGELT AUFGRUND DER VERTRAGLICHEN VEREINBARUNGEN

Dem Arbeitnehmer stehen Lohn oder Entgelt aus den vertraglichen Vereinbarungen für die geleistete Arbeit zu. Der Lohn wird je nach Kompliziertheit, Verantwortung und Schwere der Arbeit, nach Schwierigkeit der Arbeitsbedingungen, nach Arbeitsleistung und den erreichten Arbeitsergebnissen gewährt. Für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit gleichen Wertes steht allen Arbeitnehmern beim Arbeitgeber der gleiche Lohn oder das Entgelt aufgrund der vertraglichen Vereinbarung zu. Er ist fällig nach der Arbeitsausübung, und zwar spätestens in dem Kalendermonat, der nach dem Monat folgt, in dem dem Arbeitnehmer das Recht auf Lohn oder eine Komponente hiervon entstanden ist. Der Mindestlohn ist die niedrigste zulässige Höhe des Entgelts für eine Arbeit. In den Lohn werden für diesen Zweck Zulagen für Überstunden, Zulagen für Feiertagsarbeiten, für Nachtsarbeit, für Arbeit im erschwerten Arbeitsmilieu und für Arbeit am Samstag und Sonntag nicht einbezogen. Der Grundsatz des Mindestlohns beträgt mindestens 8.500 CZK bei einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden, d.h. 50,60 CZK/Stunde. Erreicht der Lohn oder das Entgelt aufgrund der vertraglichen Vereinbarung den Mindestlohn nicht, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine Nachzahlung zu gewähren. Der Garantilohn ist ein Lohn, auf den das Recht dem Arbeitnehmer laut Arbeitsgesetzbuch, Vertrag, interner Vorschrift oder Lohnbescheid entstanden ist. Das Mindestniveau des Garantilohns darf nicht niedriger sein als der Betrag des Mindestlohngrundsatzes. Erreicht der Lohn das Mindestniveau des Garantilohns nicht, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine Nachzahlung zu gewähren.

LOHN

Der Lohn wird im Kollektivvertrag, Arbeitsvertrag oder in einem anderen Vertrag vereinbart, gegebenenfalls legt der Arbeitgeber diesen aufgrund einer internen Vorschrift oder eines Lohnbescheids fest. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer am Tag des Arbeitsantritts einen schriftlichen Lohnbescheid auszustellen, der

Angaben über die Art und Weise der Belohnung, den Termin und den Ort der Lohnauszahlung enthält, wenn diese Angaben im Vertrag oder in der internen Vorschrift nicht enthalten sind. Falls es zu einer Änderung kommt, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Änderung dem Arbeitnehmer schriftlich bekannt zu geben, und zwar spätestens an dem Tag, wo die Änderung wirksam wird. Der erreichte Lohn und eine Zulage oder ein Freizeitausgleich stehen nicht zu, wenn der Lohn bereits unter Berücksichtigung der etwaigen Überstunden zu den Bedingungen des gleichzeitig vereinbarten Umfangs der Überstunden vereinbart ist. **Für Überstunden** stehen Lohn und Zulage von mindestens 25% des Durchschnittsverdienstes oder ein Freizeitausgleich zu. **Für Feiertagsarbeiten** stehen Lohn und Freizeitausgleich mit Lohnersatz in der Höhe des Durchschnittsverdienstes, oder Zulage zum erreichten Lohn mindestens in der Höhe des Durchschnittsverdienstes anstelle des Freizeitausgleichs zu. **Für Nachtarbeiten** stehen dem Arbeitnehmer der erreichte Lohn und eine Zulage von mindestens 10% des Durchschnittsverdienstes zu, jedoch es ist möglich, eine andere Mindesthöhe und die Art und Weise der Zulagenbestimmung zu vereinbaren. **Für Arbeiten in erschwerten Arbeitsmilieu** stehen dem Arbeitnehmer der erreichte Lohn und eine Zulage zu, die mindestens 10% des Grundsatzes des Mindestlohns für jeden erschwerenden Einfluss beträgt. **Für Arbeiten am Samstag und Sonntag** stehen dem Arbeitnehmer der erreichte Lohn und eine Zulage von mindestens 10% des Durchschnittsverdienstes zu. Es ist allerdings möglich, eine andere Mindesthöhe und Art und Weise der Zulagenbestimmung zu vereinbaren.

LOHN BEI AUSÜBUNG EINER ANDEREN ARBEIT

Wenn der Arbeitnehmer zu einer anderen Arbeitstätigkeit verlegt wurde, als er vereinbart hat, der ein niedrigerer Lohn entspricht, steht ihm eine Lohnnachzahlung für die Zeit der Verlegung bis zur Höhe des Durchschnittsverdienstes zu, das er vor der Verlegung erreicht hat.

ENTGELT FÜR ARBEITSBEREITSCHAFT

Für die Zeit der Arbeitsbereitschaft steht dem Arbeitnehmer ein Entgelt von mindestens 10% des Durchschnittsverdienstes zu.

ENTGELT AUFGRUND DER VERTRAGLICHEN VEREINBARUNGEN

Die Höhe des Entgelts aufgrund der vertraglichen Vereinbarung und Bedingungen für dessen Gewährung werden in der vertraglichen Vereinbarung über Arbeitsausübung oder in der Vereinbarung über Arbeitstätigkeit vereinbart, wobei das Entgelt nicht niedriger als der Mindestlohn sein darf.

SCHUTZ DER HÖCHSTPERSÖNLICHEN RECHTE UND SCHUTZ DER EIGENTUMSINTERESSEN DES ARBEITGEBERS

Die Arbeitnehmer dürfen ohne Zustimmung des Arbeitgebers die Produktions- und Arbeitsmittel des Arbeitgebers nicht für ihren persönlichen Bedarf verwenden, inklusive der Computertechnik und der Telekommunikationsmittel. Der Arbeitgeber darf nicht ohne triftigen Grund, der in einer spezifischen Tätigkeit des Arbeitgebers beruht, die Privatsphäre des Arbeitnehmers auf Arbeitsstätten und in gemeinsamen Räumen des Arbeitgebers stören, indem er den Arbeitnehmer einer offenen oder versteckten Beobachtung, Abhö-