

Gemeinsam erfolgreich

INFOkompakt

Informationen für Unternehmensinhaber, Geschäftsführer, Controller und Investoren in Litauen
Ausgabe: 30. Juni 2016 · www.roedl.de / www.roedl.com/lt

> Reform des litauischen Arbeitsrechts: Die wichtigsten Änderungen im Überblick

Von **Michael Manke**, Rödl & Partner Vilnius
Von **Toma Šakytė**, Rödl & Partner Vilnius

Kurz gelesen:

- > Am 21. Juni 2016 hat das Parlament der Republik Litauen Änderungen an mehr als 200 Artikeln des litauischen Arbeitsgesetzbuches verabschiedet.
- > Diese Änderungen bieten sowohl Chancen in Form von mehr Flexibilität für Arbeitgeber als auch Risiken, insbesondere, was den Kündigungsschutz und das Kollektivarbeitsrecht angeht.
- > In jedem Fall sollten bestehende Arbeitsverträge vor dem Hintergrund dieser größten Arbeitsrechtsreform seit der Wiederherstellung der litauischen Unabhängigkeit überarbeitet werden.
- > Die vom litauischen Parlament verabschiedete Novelle tritt voraussichtlich zu Beginn des Jahres 2017 in Kraft.

Was sind die wichtigsten Änderungen?

Arten von Arbeitsverträgen

Die Arbeitsrechtsnovelle erweitert die Liste der Arbeitsvertragsarten. Das zukünftige Arbeitsgesetzbuch sieht nun folgende Arten von möglichen Arbeitsverträgen vor:

- > vorläufige Arbeitsverträge,
- > projektbezogene Arbeitsverträge,
- > Arbeitsverträge zur Teilung eines Arbeitsplatzes,
- > Arbeitsverträge nicht näher bezeichneten Umfangs,
- > Ausbildungsarbeitsverträge,

- > Arbeitsverträge zur Beschäftigung bei mehreren Arbeitgebern,
- > befristete Arbeitsverträge,
- > unbefristete Arbeitsverträge,
- > Saisonarbeitsverträge.

Eine wichtige, besonders arbeitgeberfreundliche Neuerung ist die neu geschaffene Möglichkeit zum Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen auch für dauerhafte Arbeiten, ohne dass dies zuvor in einem Kollektivvertrag geregelt sein muss.

Kündigung

Um eine höhere Flexibilität am Arbeitsmarkt zu gewährleisten, stand insbesondere eine Lockerung des Kündigungsschutzes auf der Agenda. Die bisher geltenden Fristen für die Kündigung auf Initiative des Arbeitgebers ohne Verschulden des Arbeitnehmers werden um einen Monat bzw. zwei Wochen verkürzt. Im gleichen Zug können sich die Fristen jedoch auch verdoppeln oder verdreifachen, sofern der Arbeitnehmer Kinder unter 14 Jahre hat, behindert ist oder die Zeit bis zum Erreichen seines Renteneintrittsalters fünf bzw. zwei Jahre nicht überschreitet.

Abfindungen

Die Höhe der Abfindungen für langjährige Arbeitnehmer wird gemindert.

Bei der Kündigung auf Initiative des Arbeitgebers bei fehlendem Verschulden des Arbeitnehmers muss eine Abfindung in Höhe von mindestens zwei Durchschnittsgehältern gezahlt werden. Sollte der Arbeitnehmer weniger als ein Jahr im Unternehmen beschäftigt gewesen sein, kann die Abfindung um maximal die Hälfte des Durchschnittsgehaltes des Arbeitnehmers gemindert werden.

Für langjährige Arbeitnehmer, die mehr als 5 Jahre bei demselben Arbeitgeber beschäftigt waren, werden die Abfindungen aus einem speziell hierfür angelegten staat-

lichen Fonds gezahlt, welcher sich aus Beiträgen der Arbeitgeber speist.

Urlaub

Als weitere arbeitnehmerfreundliche Regelung wurde die Mindestanzahl der jährlichen Urlaubstage angepasst. Diese wurde von bisher 28 Kalendertagen auf 20 Arbeitstage verkürzt.

Überstunden

Die bisherigen arbeitsrechtlichen Regelungen sahen für Überstunden lediglich die Möglichkeit der Abgeltung durch Auszahlung des eineinhalbfachen Stundenlohns des Arbeitnehmers vor. Ein „Abfeiern“ der Überstunden war bisher nicht möglich. Diese Möglichkeit wird nun durch die alternative Möglichkeit einer Abgeltung durch zusätzliche Urlaubstage geschaffen.

Überdies wird die gesetzlich festgelegte jährliche Maximalzahl an Überstunden von bisher 120 Stunden auf 180 Stunden pro Jahr erhöht sowie die Möglichkeit vorgesehen, im Kollektivvertrag die Anzahl der möglichen Überstunden zusätzlich zu erhöhen.

Kollektivarbeitsrecht

Als gesetzlich zulässige Arbeitnehmervertretungen gelten Gewerkschaften, der Betriebsrat oder Treuhänder.

Die Rechte auf Führung von Kollektivverhandlungen, auf Abschluss von Kollektivverträgen sowie auf Beilegung kollektiver Arbeitsstreitigkeiten im Namen der Arbeitnehmer fallen ausschließlich den Gewerkschaften zu.

Der Arbeitgeber wird verpflichtet, die Gründung eines Betriebsrats in seinem Unternehmen zu initiieren, sofern in seinem Betrieb mehr als 20 Arbeitnehmer angestellt sind.

Aufgrund der Komplexität der neuen Arbeitsrechtsnovelle sollten Arbeitgeber die Neuerungen evaluieren, die Übereinstimmung ihrer Arbeitsverhältnisse mit den neuen Regelungen überprüfen sowie diese ggf. daran anpassen.

Bei allen Fragen rund um die Gestaltung arbeitsrechtlicher Vertragsverhältnisse und die aktuellen Änderungen des litauischen Arbeitsgesetzbuches stehen Ihnen unsere Experten gerne zur Verfügung.

Kontakt für weitere Informationen:



Michael Manke
Rechtsanwalt (Düsseldorf / Vilnius)
Associate Partner
Tel.: + 370 (5) 212 35 90
E-Mail: michael.manke@roedl.pro

Kontakt für weitere Informationen:



Toma Šakytė
Juristin (Vilnius)
Tel.: + 370 (5) 212 35 90
E-Mail: toma.sakyte@roedl.pro

Gemeinsam erfolgreich

„Viele Faktoren machen Litauen gerade heute zu einem attraktiven Markt. Die Bedingungen vor Ort aus eigener Erfahrung kennend, beraten Sie unsere Spezialisten bei Ihrem geplanten Markteintritt oder dem Ausbau Ihrer Präsenz.“

Rödl & Partner

„Nur das perfekte Zusammenspiel unseres ganzen Teams – bestehend aus Basis, einzelnen Castell-Ebenen und natürlich den Kleinsten, die sich bis an die Spitze wagen – macht einen gemeinsamen Erfolg erst möglich.“

Castellers de Barcelona



„Jeder Einzelne zählt“ – bei den Castellers und bei uns.

Menschentürme symbolisieren in einzigartiger Weise die Unternehmenskultur von Rödl & Partner. Sie verkörpern unsere Philosophie von Zusammenhalt, Gleichgewicht, Mut und Mannschaftsgeist. Sie veranschaulichen das Wachstum aus eigener Kraft, das Rödl & Partner zu dem gemacht hat, was es heute ist.

„Força, Equilibri, Valor i Seny“ (Kraft, Balance, Mut und Verstand) ist der katalanische Wahlspruch aller Castellers und beschreibt deren Grundwerte sehr pointiert. Das gefällt uns und entspricht unserer Mentalität. Deshalb ist Rödl & Partner eine Kooperation mit Repräsentanten dieser langen Tradition der Menschentürme, den Castellers de Barcelona, im Mai 2011 eingegangen. Der Verein aus Barcelona verkörpert neben vielen anderen dieses immaterielle Kulturerbe.

Impressum INFOkompakt Litauen, Ausgabe 30. Juni 2016

Herausgeber: Rödl & Partner Vilnius
Tilto g. 1, LT-01101 Vilnius
Tel.: +370 (52) 12 35 90
Fax: +370 (52) 79 15 14
vilnius@roedl.pro
www.roedl.de / www.roedl.com

Verantwortlich für den Inhalt:
Michael Manke – michael.manke@roedl.pro

Dieser Newsletter ist ein unverbindliches Informationsangebot und dient allgemeinen Informationszwecken. Es handelt sich dabei weder um eine rechtliche, steuerrechtliche oder betriebswirtschaftliche Beratung, noch kann es eine individuelle Beratung ersetzen. Bei der Erstellung des Newsletters und der darin enthaltenen Informationen ist Rödl & Partner stets um größtmögliche Sorgfalt bemüht, jedoch haftet Rödl & Partner nicht für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Informationen. Die enthaltenen Informationen sind nicht auf einen speziellen Sachverhalt einer Einzelperson oder einer juristischen Person bezogen, daher sollte im konkreten Einzelfall stets fachlicher Rat eingeholt werden. Rödl & Partner übernimmt keine Verantwortung für Entscheidungen, die der Leser aufgrund dieses Newsletters trifft. Unsere Ansprechpartner stehen gerne für Sie zur Verfügung.

Der gesamte Inhalt des Newsletters und der fachlichen Informationen im Internet ist geistiges Eigentum von Rödl & Partner und steht unter Urheberrechtsschutz. Nutzer dürfen den Inhalt des Newsletters nur für den eigenen Bedarf laden, ausdrucken oder kopieren. Jegliche Veränderungen, Vervielfältigung, Verbreitung oder öffentliche Wiedergabe des Inhalts oder von Teilen hiervon, egal ob on- oder offline, bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung von Rödl & Partner.