

Aktuelles aus den Bereichen Recht, Steuern und
Wirtschaft in der Slowakei

www.roedl.de/slowakei | www.roedl.net/sk



Rödl & Partner

EILMELDUNG SLOWAKEI

GRUNDLAGEN BILDEN

Ausgabe:
16. März
2021

Lesen Sie in dieser Ausgabe:

→ Änderung des Arbeitsgesetzbuchs

- Jugendliche Arbeitnehmer
- Arbeitnehmer, der sich auch die Dauer um ein Kind kümmert
- Probezeit
- Vermietung von Arbeitnehmer im Rahmen der Gruppe
- Flexible Arbeitszeit
- Vereinbarungen über Arbeiten, ausgeübt außerhalb des Arbeitsverhältnisses
- Heimarbeit und Telearbeit
- Verpflegungszuschuss
- Streit um die Tätigkeit einer Gewerkschaftsorganisation
- Alter und Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Illegale Beschäftigung und Verbot, Leistung anzunehmen

→ Änderung des Arbeitsgesetzbuchs

Das Parlament der Slowakischen Republik hat eine Novellierung des Arbeitsgesetzbuchs verabschiedet, die einige Präzisierungen betreffend den Urlaub, Definition eines Arbeitnehmers, der sich auf die Dauer um ein Kind kümmert und neue Regelung im Bereich der Verpflegung von Arbeitnehmern und Heim- bzw. Telearbeit einführt. Die Novellierung ist relativ umfangreich und betrifft auch Vereinbarungen über Ausübung von Arbeiten außerhalb des Arbeitsverhältnisses und kollektive Arbeitsverhältnisse und führt auch einen neuen Kündigungsgrund ein.

Die Änderungen werden in drei Phasen wirksam. Seit dem 1. März 2021 wird die Mehrheit der novellierten Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs geändert bzw. ergänzt.

Jugendliche Arbeitnehmer

Es werden die Möglichkeiten der Arbeit für Personen im Alter von über 15 Jahren bis zur Beendigung der allgemeinen Schulpflicht erweitert. Die Arbeit für diese Personen ist grundsätzlich verboten, mit Wirkung der Novellierung des Arbeitsgesetzbuchs werden sie jedoch auch andere als die bisher genehmigten leichten Arbeiten ausüben können, die ihre Gesundheit, Sicherheit, Schulpflicht oder gesunde Entwicklung nicht gefährden.



Arbeitnehmer, der sich auch die Dauer um ein Kind kümmert

Im Arbeitsgesetzbuch fehlte die Definition eines Arbeitnehmers, der sich auf die Dauer um ein Kind kümmert, obwohl dieser Begriff im Gesetz verwendet wird. Dieser Arbeitnehmer ist ein Arbeitnehmer, der sich persönlich um ein eigenes nicht

volljähriges Kind kümmert, einschließlich der abwechselnden Kinderbetreuung beider Eltern und ein Arbeitnehmer, der sich persönlich um ein nicht volljähriges Kind kümmert, das ihm in die Fürsorge, die die elterliche Sorge ersetzt, durch eine Gerichtsentscheidung anvertraut wurde. Die Entstehung einer solchen Stellung des Arbeitnehmers ist dem Arbeitgeber mitzuteilen, erst ab diesem Tag kann der Arbeitnehmer die damit verbundenen Rechte geltend machen.

Mit Wirkung von 1. Januar 2022 wird auch die Definition des Urlaubsanspruchs eines Arbeitnehmers, der sich auf die Dauer um ein Kind kümmert, präzisiert. Die neue Bestimmung dient zur Präzisierung der Berechnung des Urlaubsanspruchs, falls der Arbeitnehmer im Laufe des Jahres beginnt oder aufhört, sich um ein Kind zu kümmern. In einem solche Fall hat der Arbeitnehmer einen anteiligen Anspruch auf Urlaub.

Probezeit

Die Novellierung präzisiert des Weiteren die Verlängerung der Probezeit aufgrund von Hindernissen auf Seiten des Arbeitnehmers. Im Falle der Nichtableistung der ganzen Arbeitsschicht aufgrund eines Hindernisses auf Seiten des Arbeitnehmers wird die Probezeit um einen Kalendertag verlängert.

Vermietung von Arbeitnehmer im Rahmen der Gruppe

Interessant ist die Änderung, die die vorübergehende Überlassung von Arbeitnehmer/Vermietung von Arbeitnehmern zwischen der beherrschten und herrschenden Person betrifft. Durch diese Änderung soll eine flexiblere Überlassung von Arbeitnehmer zwischen Konzerngesellschaften gewährleistet werden. Im Allgemeinen gilt, dass die Überlassung nur durch eine Zeitarbeitsagentur oder einen Arbeitgeber, falls es bei ihm objektive Betriebsgründe gibt, möglich ist. Zugleich kann dies erst nach 3 Monaten nach dem Tag der Entstehung des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitgeber stattfinden. Die Novellierung führt die Möglichkeit der vorübergehenden Überlassung von Arbeitnehmern (Vermietung/Leasing) zwischen der beherrschten und der herrschenden Person ein, und zwar auch falls es diese objektiven Betriebsgründe auf Seiten des Arbeitgebers nicht

gibt und genauso auch früher als nach dem Ablauf von drei Monaten seit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses. Dies ist dadurch bedingt, dass es um eine unentgeltliche vorübergehende Überlassung handeln muss. Die Rückerstattung von tatsächlich auferlegten Kosten auf den Arbeitnehmer ist möglich.

Flexible Arbeitszeit

Die angenommenen Änderungen betreffen auch die flexible Arbeitszeit. Die Novellierung führt Ausnahmen ein, während der die flexible Arbeitszeit trotz ihrer Einführung beim Arbeitgeber nicht angewendet wird. Es handelt sich um Dienstreisen oder um andere Fälle, wenn dies der Arbeitgeber mit den Arbeitnehmervertretern vereinbart. Es kann sich z.B. um eine Schulung handeln.

Vereinbarungen über Arbeiten, ausgeübt außerhalb des Arbeitsverhältnisses

Erweitert wird auch der Umfang der Bestimmungen, die auf die Vereinbarungen über Arbeiten, ausgeübt außerhalb des Arbeitsverhältnisses, anwendbar sind. Außer der schon gültigen Bestimmungen werden diese Vereinbarungen auch Bestimmungen über Arbeiten, die für jugendliche Arbeiter geeignet sind, Überstunden, Nachtarbeit und Arbeitsbereitschaft für jugendliche Arbeiter und Verbot von Arbeiten für jugendliche Arbeiter unterliegen. Die Pflicht, eine schriftliche Vereinbarung über Arbeitsausübung spätestens am Tag vor der Einleitung von Arbeiten abzuschließen, wird ausgelassen. Praktisch ist die neue Bestimmung, die die Voraussetzung einführt, dass der Interessent an der Vereinbarung über Studentenarbeit die Stellung eines Studenten der Mittelschule oder der 1. Stufe an einer Hochschule bis zum 31. Oktober des gleichen Jahres, in dem er die Mittelschule oder die entsprechende Stufe der Hochschule abgeschlossen hat, besitzt. Es handelt sich um eine Regelung aus praktischen Gründen, da bisher die Frage strittig war, ob diese Personen als Studenten gelten können, falls sie das Studium an einer Hochschule gleich nach der Mittelschule oder nach dem Abschluss der ersten Hochschulstufe fortsetzen.

Heimarbeit und Telearbeit

Das Arbeitsgesetzbuch wird auch in Bezug auf die Heimarbeit und Telearbeit geändert. Der ursprüngliche Wortlaut von § 52 wird durch neuen Wortlaut ersetzt. Die Novellierung führt eine neue Definition der Heimarbeit und Telearbeit und deren Bedingungen ein.

Um Heimarbeit und Telearbeit wird es sich dann handeln, wenn die Arbeit, die üblicherweise am Arbeitsplatz ausgeübt wird, außerhalb dieses Arbeitsplatzes übertragen wird und regelmäßig außerhalb dieses Arbeitsplatzes ausgeübt wird. Es kann sich dabei um das Ausmaß der ganzen bestimmten wöchentlichen Arbeitszeit oder einen Teil davon, z.B. 3 Tage pro Woche handeln. Um Telearbeit handelt es sich, wenn die Arbeit mittels Informationstechnologien ausgeübt wird und es zur elektronischer Datenübertragung kommt.

Die Novellierung des Gesetzes unterscheidet zugleich die Arbeit im Haushalt des Arbeitnehmers, falls diese in dem Haushalt nur gelegentlich oder unter außerordentlichen Umständen nach Vereinbarung mit dem Arbeitgeber ausgeübt wird. In diesem Fall sind die Zusammenhänge der Ausübung dieser Arbeit unterschiedlich.

In beiden Fällen gilt als Haushalt jeder andere Ort außerhalb des Arbeitsplatzes des Arbeitgebers, es muss sich nicht unbedingt um das zu Hause des Arbeitnehmers handeln.

Zur Ausübung der Heimarbeit oder Telearbeit ist eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag erforderlich. Im Arbeitsvertrag kann auch das vereinbart werden, dass der Arbeitnehmer den Ort, von dem er die Arbeit ausüben wird, bestimmt und auch dass ein Teil der Leistung am Arbeitsplatz des Arbeitgebers zu erbringen ist.

Ein weiteres Erfordernis kann die flexible Arbeitszeit des Arbeitnehmers oder eine solche Arbeitszeit sein, die der Arbeitnehmer selbst verteilen wird. Ansonsten gilt, dass die Verteilung der Arbeitszeit den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs über gleichmäßige oder ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit unterliegt.

Falls der Arbeitnehmer die Arbeitszeit selbst verteilt, wird sich auf ihn das Arbeitsgesetzbuch nicht in vollem Umfang beziehen. Bestimmungen über Verteilung der Arbeitszeit, obligatorische tägliche oder wöchentliche Ruhezeit, Bestimmungen über Stillstände (mit Ausnahme der, die von dem Arbeitgeber verursacht wurden z.B. Nichtlieferung von Unterlagen) werden nicht angewendet. Der Arbeitnehmer hat des Weiteren weder Anspruch auf Lohnersatz (außer beim Tod eines Familienmitglieds) noch auf Lohn für Überstundenarbeit, Lohnzuschlag für Feiertagsarbeit, Lohnzuschlag Arbeit am Samstag, Lohnzuschlag Arbeit am Sonntag, Lohnzuschlag für Nachtarbeit oder Lohnkompensation für erschwerte Ausübung der Arbeit, sofern der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber nichts anderes vereinbaren.



Die Novellierung legt dem Arbeitgeber Pflichten im Zusammenhang mit der Arbeitsausübung, die außerhalb des Arbeitsplatzes ausgeübt wird, auf. Zu diesen Pflichten gehört auch die Pflicht, Ersatz für die Verwendung eigener Anlagen, Werkzeuge oder Gegenstände, die zur Arbeitsausübung notwendig sind, zu leisten, und zwar unter der Voraussetzung, dass eine solche Nutzung vereinbart wurde. Diese Pflichten beziehen sich nicht auf die nur gelegentlich im Haushalt ausgeübte Arbeit, mit Ausnahme der Pflicht, den Schutz von Daten, die bei der Telearbeit verarbeitet werden, insbesondere in Bezug auf die Programmausstattung, sicherzustellen.

Es wird auch das Recht des Arbeitnehmers auf Abschalten eingeführt, also die Möglichkeit, außerhalb der Arbeitszeit (z.B. während der ununterbrochenen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit, während des Urlaubs usw.) die Arbeit nicht zu leisten, wobei Nichtleistung der Arbeit nicht als Verletzung der Arbeitsdisziplin gelten wird.

Verpflegungszuschuss

Die Novellierung des Arbeitsgesetzbuchs führt einen neuen Zuschuss des Arbeitgebers zur Verpflegung ein. Die Arbeitgeber, die die Verpflegung von Arbeitnehmer am Arbeitsplatz nicht in eigener Verpflegungseinrichtung oder der Verpflegungseinrichtung eines anderen Arbeitgebers gewährleisten, werden ab dem 1. März 2021 den Arbeitnehmern einen Verpflegungszuschuss in Form von Essensgutscheinen oder in Form eines finanziellen Verpflegungszuschusses, je nach Auswahl des Arbeitnehmers, gewähren.

Ab 1. März 2021 können die Arbeitnehmer der Arbeitgeber, die die Verpflegung nicht in einer Verpflegungseinrichtung sicherstellen, wählen, ob sie an einem Zuschuss in Form von Essensgutscheinen oder einem finanziellen Verpflegungszuschuss, d.h. finanziellen Zuschuss Interesse haben. Der Arbeitnehmer ist dabei durch seine Wahl für einen Zeitraum von 12 Monaten

nach dem Tag, zu dem sich die Wahl bindet, gebunden.

Der finanzielle Verpflegungszuschuss muss in der gleichen Höhe sein, wie der Zuschuss des Arbeitgebers zur Verpflegung anderer Arbeitnehmer. Falls der Arbeitgeber anderen Arbeitnehmern keinen Zuschuss leistet, muss die Höhe des finanziellen Zuschusses zwischen 55 Prozent des Mindestwertes des Essensgutscheins und 55 Prozent des Verpflegungsgeldes, gewährt bei einer Dienstreise von 5 bis 12 Stunden, liegen.

Falls der Arbeitgeber einen Vertrag mit dem Anbieter (Emittent) von Essensgutscheinen hat, wird die Übergangsbestimmung der Novellierung angewendet. Ein solcher Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, dem Arbeitnehmer die Wahl zwischen Essensgutscheinen und dem finanziellen Zuschuss zu ermöglichen. Dieser Übergangszeitraum gilt bis zum 31. Dezember 2021.

Mit Wirkung von 1. Januar 2023 wird auch die Gewährung von Essensgutscheinen in elektronischer Form eingeführt.

Mehr Details finden Sie in unserem [Mandantenbrief](#) vom 25. Februar 2021.

Streit um die Tätigkeit einer Gewerkschaftsorganisation

Die Novellierung betrifft auch kollektive arbeitsrechtliche Beziehungen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Tätigkeit einer Gewerkschaftsorganisation am Arbeitsplatz zu ermöglichen, gemäß der Novellierung des Arbeitsgesetzbuchs jedoch nur dann, falls sich unter den Arbeitnehmern im Arbeitsverhältnis Mitglieder dieser Gewerkschaftsorganisation befinden.

Falls Zweifel entstehen sollten, ob sich unter den Arbeitnehmern des Arbeitgebers Mitglieder der Gewerkschaftsorganisation befinden, die ihn über die Einleitung ihrer Tätigkeit schriftlich informiert hat, handelt es sich um einen Streit um die Tätigkeit einer Gewerkschaftsorganisation beim Arbeitgeber.

Ein Streit bezüglich der Tätigkeit einer Gewerkschaftsorganisation wird durch einen Schiedsrichter entschieden, den die Parteien aus der Liste der Schiedsrichter bestimmen und dem sie die Liste der Arbeitnehmer vorlegen. Falls sich die Parteien über die Person des Schiedsrichters nicht einigen können, wird das Arbeitsministerium auf Ansuchen jedweder Partei einen Schiedsrichter aus der Schiedsrichterliste wählen.

Alter und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Mit Wirkung vom 1. Januar 2022 wird in das Arbeitsgesetzbuch ein neuer Kündigungsgrund im

Zusammenhang mit dem Alter und Entstehung des Anspruchs auf die Altersrente eingefügt. Nach dem Erreichen des Alters von 65 Jahren und unter der gleichzeitigen Erfüllung der Bedingung der Entstehung des Altersrentenanspruchs wird es möglich sein, das Arbeitsverhältnis mit einem solchen Arbeitnehmer einseitig durch Kündigung oder nach gegenseitiger Vereinbarung zu beenden. In beiden Fällen entsteht dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Abfindung ähnlich, wie es bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus organisatorischen Gründen ist.

Illegale Beschäftigung und Verbot, Leistung anzunehmen

Die Novellierung des Arbeitsgesetzbuchs greift auch in andere Rechtsvorschriften ein. Interessant ist zum Beispiel das Gesetz Nr. 82/2005 Slg. über illegale Arbeit und illegale Beschäftigung. Gemäß diesem Gesetz gilt für Unternehmer das Verbot, Leistungen, erbracht durch eine illegal beschäftigte

Person, anzunehmen. Dieses Verbot bezieht sich unter anderem auf die grenzüberschreitende Leistungserbringung, die 5 Tage innerhalb 12 Monaten überschreitet, wobei ab dem 1. März 2021 dieses Ausmaß auf 30 Tage während 12 Monate nach der ersten Leistungserbringung verlängert wird.

Kontakt für weitere Informationen:



Zuzana Bzdúšková
Attorney at Law (SK)
T +421 2 5720 0444
zuzana.bzduskova@roedl.com

Impressum

Herausgeber:
Rödl & Partner
Lazaretská 8
811 08 Bratislava
T +421 2 5720 0411
www.roedl.net/sk
www.roedl.com

Verantwortlich für den Inhalt:
Tatiana Klčová
tatiana.klcova@roedl.com

Layout/Satz:
Tatiana Klčová
tatiana.klcova@roedl.com

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.