

## GRUNDLEGENDE INFORMATIONEN FÜR AUSLÄNDER ÜBER DIE ARBEITSVORSCHRIFTEN IN DER TSCHECHISCHEN REPUBLIK

### GRÜNDUNG UND ÄNDERUNGEN IM ARBEITSVERHÄLTNIS

Das Arbeitsverhältnis basiert auf einem Arbeitsvertrag zwischen DEM Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

**Arbeitsvertrag:** Muss schriftlich abgeschlossen werden, im Arbeitsvertrag ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit dem Arbeitnehmer die Art der Arbeit, den Arbeitsort und den Tag des Arbeitsbeginns zu vereinbaren. Enthält der Arbeitsvertrag keine Angaben zu den Rechten und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer spätestens 1 Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses darüber schriftlich zu informieren.

Die Probezeit darf nicht länger als 3 Monate, beim leitenden Angestellten 6 Monate ab Gründung des Arbeitsverhältnisses betragen, sie darf nicht zusätzlich verlängert und nicht länger als für die Hälfte der vereinbarten Dauer des Arbeitsverhältnisses vereinbart werden.

**Dauer des Arbeitsverhältnisses:** Wir unterscheiden dabei zwischen einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, wenn die Beschäftigungsdauer nicht begrenzt ist, und einem befristeten Arbeitsverhältnis, wenn die Beschäftigungsdauer begrenzt ist.

**Änderungen im Arbeitsverhältnis:** Der Arbeitsvertrag kann nur schriftlich und nur mit Zustimmung des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers geändert werden.

### ARBEITSVEREINBARUNGEN AUSSERHALB DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Der Arbeitgeber kann mit dem Arbeitnehmer einen **Vertrag über die Durchführung einer Tätigkeit** über maximal 300 Stunden pro Jahr oder einen **Vertrag über eine Arbeitstätigkeit** über maximal die Hälfte der festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit abschließen. Beide Vereinbarungen bedürfen der Schriftform.

### BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

**Das Arbeitsverhältnis kann nur beendet werden durch:**

**Vereinbarung:** Sie muss schriftlich erfolgen und den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses festlegen.

**Kündigung:** Sie muss schriftlich mitgeteilt und der Gegenpartei zugestellt werden. Das Arbeitsverhältnis endet erst nach Ablauf der Kündigungsfrist, die mindestens zwei Monate außer der Kündigung

durch den Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Übertragung von Rechten und Pflichten aus Beschäftigungsverhältnissen beträgt.

**Der Arbeitnehmer** kann den Arbeitgeber aus irgendeinem Grund oder ohne Angabe von Gründen kündigen.

**Der Arbeitgeber** darf den Arbeitnehmer nur aus dem im Arbeitsgesetzbuch festgelegten Grund kündigen.

Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer während der Schutzfrist nicht kündigen.

**Sofortige Kündigung:** Die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann durch den Arbeitnehmer, den Arbeitgeber aus den im Arbeitsgesetz festgelegten Gründen erfolgen. Die sofortige Kündigung des Arbeitsverhältnisses muss schriftlich erfolgen, andernfalls wird sie nicht berücksichtigt; in diesem Fall läuft keine Kündigungsfrist, sondern das Arbeitsverhältnis endet zum Zeitpunkt der Zustimmung.

**Kündigung während der Probezeit:** Sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer können die Probezeit ohne Angabe von Gründen kündigen. Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit in den ersten 14 Tagen vorübergehender Arbeitsunfähigkeit nicht gekündigt werden. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit muss schriftlich erfolgen. Das Arbeitsverhältnis endet dann am Tag der Zustimmung, sofern sich aus der schriftlichen Kündigung nicht ein späterer Zeitpunkt ergibt.

Ablauf der vereinbarten Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses.

Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Tod des Arbeitnehmers.

**Das Arbeitsverhältnis von Ausländern** endet am Tag der Beendigung ihres Aufenthalts auf dem Gebiet der Tschechischen Republik aufgrund einer vollstreckbaren Entscheidung der zuständigen Behörde, die Aufenthaltsgenehmigung an dem Tag zu widerrufen, an dem das Gerichtsurteil über die Verhängung der Ausweisungsstrafe aus dem Hoheitsgebiet der Tschechischen Republik in Kraft getreten ist, oder nach dem Verstreichen der Frist, für die die Arbeitsgenehmigung ausgestellt worden ist. In einigen Fällen haben Arbeitnehmer bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf eine **Abfindung**.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder des Vertrags über eine Arbeitstätigkeit oder des Vertrags über die Durchführung einer Tätigkeit stets eine **Arbeitsbescheinigung** auszustellen.

### DER ARBEITGEBER HAT DEM ARBEITNEHMER KEINEN LOHN BEZAHLT

Für den Fall, dass der Arbeitnehmer zum vom Arbeitgeber festgelegten ordnungsgemäßen Termin nicht den Lohn ausbezahlt bekommen hat, kann der Arbeitnehmer:

- den Arbeitgeber schriftlich auffordern, den ausstehenden Betrag zu einem festgesetzten Fälligkeitstermin zu zahlen,

- das Arbeitsverhältnis sofort kündigen, wenn der Lohn nicht innerhalb von 15 Tagen nach der Fälligkeit gezahlt wird (z. B. der Lohn für den Monat Januar ist bis Ende Februar fällig, eine sofortige Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist frühestens am 16. März möglich),
- eine Inspektion durch die Arbeitsaufsichtsbehörde einleiten,
- sich bezüglich des geschuldeten Betrags an das zuständige Gericht wenden,
- sich im Falle der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers an das Arbeitsamt wenden.

### ARBEITSZEIT

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Bei Arbeitnehmern im Zweischichtbetrieb beträgt sie 38,75 Stunden pro Woche. Für Untertagearbeiter bei der Förderung von Kohle, Erzen und nichtmetallhaltigen Bodenschätzen, beim Bergbau und an Bergbauarbeitsplätzen von geologischen Erkundungsstandorten sowie bei Arbeitnehmern mit dreischichtigem und kontinuierlichem Arbeitsrhythmus beträgt sie 37,5 Stunden pro Woche. Bei Arbeitnehmern unter 18 Jahren darf die Schichtlänge 8 Stunden pro Tag nicht überschreiten. Bei mehr als einem Arbeitsverhältnis darf die wöchentliche Gesamtarbeitszeit 40 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Die Schichtlänge darf 12 Stunden nicht überschreiten. Eine **Arbeitspause** von mindestens 30 Minuten ist spätestens nach 6 Stunden (bei Jugendlichen spätestens nach 4,5 Stunden) kontinuierlicher Arbeit zu gewähren. **Die ununterbrochene Ruhezeit** zwischen den Schichten muss während 24 aufeinander folgenden Stunden mindestens 11 Stunden betragen (bei Jugendlichen 12 Stunden). Die ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit in jeweils einem Zeitraum von sieben aufeinanderfolgenden Kalendertagen muss mindestens 35 Stunden betragen (bei Jugendlichen 48 Stunden). **Überstunden** können nur in Ausnahmefällen geleistet werden. Die angeordneten Überstunden dürfen im Durchschnitt nicht mehr als 8 Stunden pro Woche im Zeitraum von 26 aufeinanderfolgenden Wochen (52 Wochen beim Tarifvertrag) und 150 Stunden pro Kalenderjahr betragen. Überstunden über diesen Bereich hinaus können nur nach Absprache mit dem Arbeitnehmer gefordert werden.

### URLAUB

**Die Urlaubszeit** beträgt mindestens 4 Wochen pro Kalenderjahr. Anspruch darauf hat ein Arbeitnehmer, der in einem Kalenderjahr mindestens 60 Tage bei demselben Arbeitgeber kontinuierlich beschäftigt war (wenn das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr über ununterbrochen gedauert hat, wird der entsprechende Anteil des Jahresurlaubs gewährt).

**Der Urlaub für abgeleistete Tage** beträgt ein Zwölftel des Urlaubs im Kalenderjahr pro 21 abgeleistete Tage. **Zusätzlicher Urlaub** wird einer bestimmten Arbeitnehmergruppe bei Ableistung besonders schwieriger Arbeiten gewährt. Wenn Arbeit während des gesamten

Kalenderjahres geleistet wird, besteht Anspruch auf 1 Woche Zusatzurlaub, ansonsten jeweils ein Zwölftel pro 21 abgeleistete Arbeitstage. **Eine Urlaubskürzung** wird vorgenommen, wenn der Arbeitnehmer aufgrund von Arbeitshindernissen, die nicht als Arbeit für Urlaubszwecke angesehen werden, nicht gearbeitet hat. Für die ersten 10 verpassten Schichten wird der Urlaub um ein Zwölftel und für jeweils 21 weitere Schichten (Arbeitstage) auch um ein Zwölftel gekürzt.

## LEIHARBEIT

Das Leiharbeitsunternehmen überlässt seine Arbeitnehmer vorübergehend zur Arbeitsleistung dem entleihenden Unternehmen auf der Grundlage eines **befristeten Überlassungsvertrags** zwischen ihm und dem entleihenden Unternehmen, der schriftlich zu erfolgen hat. Zur vorübergehenden Arbeitsleistung beim entleihenden Unternehmen überlässt das Leiharbeitsunternehmen den Arbeitnehmer auf der Grundlage **einer schriftlichen Anweisung** mit folgenden Angaben: Name und Sitz des entleihenden Unternehmens, Arbeitsort beim entleihenden Unternehmen, Dauer der zeitweiligen Überlassung, Bestimmung des Leiters des entleihenden Unternehmens, der berechtigt ist, dem Arbeitnehmer Arbeit zuzuteilen und sie zu kontrollieren, Bedingungen einseitiger Erklärung über die Beendigung der Arbeit vor Ablauf der befristeten Überlassung, Angaben zur den Beschäftigungs- und Lohn- oder Gehaltsbedingungen eines vergleichbaren Arbeitnehmers des entleihenden Unternehmens. Das Leiharbeitsunternehmen und das entleihende Unternehmen haben sicherzustellen, dass **die Beschäftigungs- und Lohnbedingungen** des zeitweilig überlassenen Arbeitnehmers denen eines vergleichbaren Arbeitnehmers nicht unterlegen sind oder diesen gleichwertig sind. **Die Dauer der Überlassung** zwecks Arbeitsleistung bei demselben entleihenden Unternehmen darf 12 aufeinander folgende Kalendermonate nicht überschreiten. Diese Einschränkung gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsleihunternehmen selbst dazu auffordert oder wenn er für die Dauer des Ersatzes eines Arbeitnehmers, der Mutterschafts- oder Elternurlaub nimmt, Arbeit leistet.

## ARBEITNEHMERENTSENDUNG

Als entsandter Mitarbeiter (Arbeitnehmer) gilt ein Mitarbeiter (Arbeitnehmer), der für einen begrenzten Zeitraum Arbeiten im Hoheitsgebiet eines EU-Mitgliedstaats ausführt, in dem er normalerweise nicht arbeitet. Wenn ein Arbeitnehmer eines Arbeitgebers aus einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union im Rahmen der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen in das Hoheitsgebiet der Tschechischen Republik zur Arbeit entsandt wird, unterliegt er den tschechischen Rechtsvorschriften in Bezug auf:

- maximale Arbeitszeit und minimale Ruhezeiten,

- Mindestdauer des Urlaubs im Kalenderjahr oder einen anteiligen Teil davon,
- Mindestlohn, den angemessenen garantierten Mindestlohn und die Zuschläge für Überstunden, die Regeln für die Lohnzahlungsgarantie oder das Gehalt des entsandten Arbeitnehmers,
- Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
- Arbeitsbedingungen von schwangeren Arbeitnehmerinnen, stillenden Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmerinnen bis zum Ende des neunten Monats nach der Geburt und von Jugendlichen,
- Gleichbehandlung von Arbeitnehmern, Diskriminierungsverbot,
- Arbeitsbedingungen bei Leiharbeit.

Dies alles gilt nicht, wenn die Rechte, die sich aus den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats der Europäischen Union ergeben, aus dem der Arbeitnehmer im Rahmen der grenzüberschreitenden Erbringung von Arbeitsleistungen entsandt wurde, für ihn günstiger sind. Die Vorteilhaftigkeit wird für jedes Recht aus einem Beschäftigungsverhältnis separat bewertet. Dies gilt nicht, wenn die Gesamtdauer der Entsendung in die Tschechische Republik 30 Tage pro Kalenderjahr nicht überschreitet.

## ARBEITSHINDERNISSE SEITENS DES ARBEITNEHMERS

Wenn das Arbeitshindernis dem Arbeitnehmer im Voraus bekannt ist, muss er den Arbeitgeber rechtzeitig um Arbeitsbefreiung bitten. **Ansonsten ist der Arbeitnehmer verpflichtet**, den Arbeitgeber unverzüglich über das Hindernis und seine voraussichtliche Dauer zu informieren. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber das Arbeitshindernis nachzuweisen. Der Arbeitgeber entschuldigt die Abwesenheit des Arbeitnehmers für die Dauer wichtiger persönlicher Arbeitshindernisse, die den Arbeitnehmer vorübergehend an der Ausübung seiner Tätigkeit hindern, z. B.: vorübergehende Arbeitsunfähigkeit; Quarantäne; Mutterschafts- oder Elternurlaub; Betreuung eines Kindes unter 10 Jahren oder eines anderen Haushaltsmitglieds; die Betreuungsdauer eines Kindes unter 10 Jahren oder eines anderen Haushaltsmitglieds in den Fällen nach § 39 des Krankenversicherungsgesetzes und die Betreuungsdauer eines Kindes unter 10 Jahren aus den in § 39 des Krankenversicherungsgesetzes genannten Gründen oder aus dem Grund, dass eine natürliche Person, die sonst das Kind betreut, sich einer Untersuchung oder Behandlung in einer medizinischen Einrichtung, die außerhalb der Arbeitszeiten des Arbeitnehmers nicht sichergestellt werden konnte, unterworfen hat und daher nicht das Kind betreuen kann.

### Sonstige wichtige persönliche Arbeitshindernisse

Ist der Arbeitnehmer nicht in der Lage, Arbeiten aufgrund eines sonstigen wichtigen persönlichen Arbeitshindernisses im Zusammenhang mit seiner Person auszuführen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihn mindestens im festgesetzten Umfang von der Arbeit zu

befreien und ihm in festgesetzten Fällen eine Lohn- und Gehaltsfortzahlung in Höhe des Durchschnittsverdienstes zu gewähren.

## ARBEITSHINDERNISSE SEITENS DES ARBEITGEBERS

Wenn der Mitarbeiter die Arbeit nicht ausführen kann:

- wegen eines vorübergehenden Defekts, den er nicht verursacht hat, oder wegen einer anderen betrieblichen Ursache, und wenn ihm nicht eine andere Arbeit übertragen wurde, hat er Anspruch auf eine Lohnfortzahlung von mindestens 80 % des Durchschnittsverdienstes,
- aufgrund von Arbeitsunterbrechungen wegen ungünstiger Wetterbedingungen oder einer Naturkatastrophe, hat er Anspruch auf eine Lohn- oder Gehaltsfortzahlung in Höhe von mindestens 60 % des Durchschnittsverdienstes, sofern ihm nicht eine andere Arbeit zugewiesen worden ist.

Wenn der Arbeitnehmer aufgrund von Hindernissen seitens des Arbeitgebers, außer Ausfallzeiten und Arbeitsunterbrechungen aufgrund ungünstiger Witterungsbedingungen oder einer Naturkatastrophe (siehe oben) nicht arbeiten kann, gewährt ihm der Arbeitgeber eine Lohn- oder Gehaltsfortzahlung in Höhe des durchschnittlichen Lohns.

Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer aufgrund einer vorübergehenden Beschränkung des Verkaufs seiner Produkte oder einer Verringerung der Nachfrage nach seinen Dienstleistungen (Teilarbeitslosigkeit) innerhalb der wöchentlichen Arbeitszeit keine Arbeit zuteilen kann, gewährt ihm der Arbeitgeber eine Lohn- oder Gehaltsfortzahlung in Höhe seines Durchschnittsverdienstes. Der Arbeitgeber und die Gewerkschaft können die Höhe des dem Arbeitnehmer gewährten Lohnausgleichs vereinbaren. In diesem Fall muss der Lohnausgleich mindestens 60 % des Durchschnittsverdienstes betragen; wenn es keine Gewerkschaft beim Arbeitgeber gibt, kann die Vereinbarung durch eine interne Regelung ersetzt werden.

## RÜCKERSTATTUNG DER REISEKOSTEN

Arbeitsbedingte Reisekosten sind Kosten, die dem Arbeitnehmer bei einer Dienstreise, bei einer Reise außerhalb des regulären Arbeitsplatzes und bei einer Reise im Zusammenhang mit einer außerordentlichen Arbeitsleistung außerhalb des Schichtarbeitsplans am Ort der Arbeitsleistung oder des regulären Arbeitsplatzes, durch Umlegung, vorübergehende Einteilung, Einstellung in ein Arbeitsbeschäftigungsverhältnis und Arbeitsleistung im Ausland entstehen. Bedingungen, welche sich auf die Erstattung und die Höhe der Reisekosten (Zeitpunkt und Ort des Reiseantritts, Beendigung der Reise, Erfüllungsort der Arbeitsaufgaben, Art des Transportmittels und der Unterbringung) auswirken können, werden vom Arbeitgeber im Voraus schriftlich festgelegt, wobei die berechtigten Interessen des

Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind. Dem Arbeitnehmer, der für den Arbeitgeber auf der Grundlage von Arbeitsvereinbarungen außerhalb des Arbeitsverhältnisses arbeitet, können nur dann Reisekosten gewährt werden, wenn dieses Recht genauso wie der reguläre Arbeitsort des Arbeitnehmers in der Vereinbarung vereinbart wurde. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine fakturierbare Anzahlung für die Geschäftsreise bis zur voraussichtlichen Höhe der Reisekosten zu leisten, kann jedoch mit dem Arbeitnehmer vereinbaren, dass der Vorschuss nicht gewährt wird. Die Erstattung der Reisekosten erfolgt bei Benutzung des festgesetzten öffentlichen Beförderungsmittels in nachgewiesener Höhe oder in der Höhe, die dem Preis des Fahrpreises für das bestimmte Beförderungsmittel entspricht. Wird auf Wunsch des Arbeitgebers das eigene Kraftfahrzeug eingesetzt, so hat der Arbeitnehmer jeweils Anspruch auf Grundentschädigung und Erstattung des Kraftstoffverbrauchs pro 1 km.

### Erstattung der Reisekosten für den Besuch eines Familienmitglieds

Bei einer Reise, die länger als 7 Kalendertage dauert, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Erstattung der Reisekosten für den Besuch des Familienmitglieds zu seinem Wohnort oder zu einem anderen vorab vereinbarten Aufenthaltsort des Familienmitglieds und zurück, jedoch höchstens auf einen Betrag, der den Reisekosten zum Ort der Arbeitsleistung oder des regulären Arbeitsplatzes oder Wohnort im Hoheitsgebiet der Tschechischen Republik entspricht; der für den Arbeitnehmer günstigste Betrag wird als limitierend angesehen. Der Arbeitgeber hat eine solche Erstattung spätestens in der vierten Woche nach Beginn der Geschäftsreise oder ab dem letzten Besuch des Familienmitglieds zu leisten, es sei denn, es wird ein kürzerer Zeitraum vereinbart.

### Erstattung der Übernachtungskosten

Arbeitnehmer haben Anspruch auf Erstattung der Übernachtungskosten in nachgewiesener Höhe.

### Verpflegungsmehraufwand

Für jeden Kalendertag einer Geschäftsreise gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bei Arbeitgebern aus dem Unternehmungsumfeld einen Verpflegungsmehraufwand von mindestens:

- 87 CZK, wenn die Geschäftsreise 5 bis 12 Stunden dauert,
- 131 CZK für Geschäftsreisen über 12 Stunden und bis 18 Stunden,
- 206 CZK, wenn die Geschäftsreise länger als 18 Stunden dauert.

Wurde dem Arbeitnehmer während der Geschäftsreise eine Mahlzeit (Frühstück, Mittagessen oder Abendessen) zur Verfügung gestellt, zu der der Mitarbeiter keinen finanziellen Beitrag geleistet hat, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Verpflegungsmehraufwand, gekürzt für jede kostenlos gewährte Mahlzeit um bis zu einem Wert von:

- 70 % des Verpflegungsmehraufwands - wenn die Geschäftsreise 5 bis 12 Stunden dauert,

- 35 % des Verpflegungsmehraufwands - über 12 und bis zu 18 Stunden
- 25 % des Verpflegungsmehraufwands - über 18 Stunden.

### Erstattung von notwendigen Nebenkosten

Im Zusammenhang mit der Geschäftsreise hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Ersatz der notwendigen Nebenkosten in nachgewiesener Höhe oder des entsprechenden Preises der zum Zeitpunkt und am Ort der Geschäftsreise üblichen Sachen und Dienstleistungen (Parkgebühren, Fahrgebühren, Telefongebühren, Versenden eines Telegramms, Faxes usw.).

## ARBEITSENTGELT UND VERGÜTUNG AUS VEREINBARUNGEN

Mitarbeiter haben für geleistete Arbeit Anspruch auf Lohn oder Vergütungen aus Vereinbarungen. Der Lohn richtet sich nach der Komplexität, der Verantwortung und Arbeitsintensität, der Schwierigkeit der Arbeitsbedingungen, der Arbeitsleistung und den erzielten Arbeitsergebnissen. Bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit haben alle Arbeitnehmer des Arbeitgebers Anspruch auf den gleichen Lohn oder die gleiche Vergütung aus der Vereinbarung. Es ist nach Ausführung der Arbeit spätestens in dem Kalendermonat fällig, der auf den Monat folgt, in dem das Recht des Arbeitnehmers auf Entgelt oder eine seiner Komponenten entstanden ist.

**Mindestlohn** ist die niedrigste zulässige Höhe des Arbeitsentgelts. Zu diesem Zweck enthält der Lohn nicht die zusätzliche Zulage für Überstunden, Arbeit an Feiertagen, Nachtarbeit, Arbeiten in einem erschwerenden Arbeitsumfeld und Arbeiten an Samstagen und Sonntagen. Der Mindestlohn beträgt CZK 14.600 bei einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden, d.h. 87,30 CZK/Stunde. Erreicht der Lohn oder die Vergütung aus dem Vertrag nicht den garantierten Mindestlohn, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer einen Zuschlag zu leisten.

Der **garantierte Lohn** ist der Lohn, auf den der Arbeitnehmer gemäß Arbeitsgesetzbuch, Vertrag, interner Regelung oder Lohnveranlagung Anspruch hat. Das niedrigste garantierte Lohnniveau darf nicht unter dem Betrag des Mindestlohns liegen. Erreicht der Lohn nicht das niedrigste garantierte Lohnniveau, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer einen Zuschlag zu gewähren.

## LOHN

Der Lohn wird in einem Tarifvertrag, Arbeitsvertrag oder einer anderen Vereinbarung festgelegt, oder der Arbeitgeber bestimmt ihn durch eine interne Regelung oder eine Lohnabrechnung. Am Tag des Arbeitsantritts ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine schriftliche Lohnabrechnung auszustellen, welche die Angaben zur Vergütungsmethode, zum Zeitpunkt und zum Ort der Lohnzahlung enthält, sofern diese Angaben nicht im Vertrag oder in einer internen

Regelung enthalten sind. Im Falle einer Änderung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Änderung spätestens am Tag des Wirksamwerdens der Änderung schriftlich mitzuteilen. Der erreichte Lohn und Zuschlag sowie ein Ausgleichsurlaub gelten nicht, wenn der Lohn für etwaige Überstunden unter der Voraussetzung eines gleichzeitig vereinbarten Überstundenumfangs bereits vereinbart worden ist.

Für **Überstunden** besteht Anspruch auf Lohn und Zuschlag von mindestens 25 % des durchschnittlichen Verdienstes oder Ausgleichsurlaub.

Für **Arbeiten an Feiertagen** besteht Anspruch auf Lohn und Ausgleichsurlaub in Höhe des Durchschnittsverdienstes oder anstelle des Ausgleichsurlaubs ein Lohnzuschlag in Mindesthöhe des Durchschnittsverdienstes. Für **Nachtarbeit** hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den erreichten Lohn und einen Zuschlag von mindestens 10 % des Durchschnittsverdienstes, es ist jedoch möglich, einen anderen Mindestbetrag und eine andere Methode zur Bestimmung des Zuschlags festzulegen.

Für **die Arbeit in einem erschwerten Arbeitsumfeld** hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den erreichten Lohn und einen Zuschlag von mindestens 10 % des Basiszinssatzes des Mindestlohns für jede erschwerte Bedingung.

Für **die Arbeit an Samstagen und Sonntagen** hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den erreichten Lohn und einen Zuschlag von mindestens 10 % des Durchschnittsverdienstes, es ist jedoch möglich, einen anderen Mindestbetrag und eine andere Methode zur Bestimmung des Zuschlags zu vereinbaren.

## LOHN BEI ANDERER ARBEITSLEISTUNG

Wird ein Arbeitnehmer an eine andere als die vereinbarte Arbeitsstelle versetzt, für die ein niedrigerer Lohn gebührt, so hat er Anspruch auf einen Lohnzuschlag für die Dauer der Versetzung bis zu dem vor der Versetzung erzielten Durchschnittsverdienst.

## ENTGELT FÜR BEREITSCHAFTSDIENST

Der Arbeitnehmer hat während der Arbeitsbereitschaft Anspruch auf eine Vergütung von mindestens 10 % des Durchschnittsverdienstes.

## VERGÜTUNG AUS VEREINBARUNGEN

Die Höhe des Entgelts aus einer Vereinbarung und die Bedingungen für dessen Erbringung sind im Vertrag über die Durchführung einer Tätigkeit oder im Vertrag über eine Arbeitstätigkeit zu vereinbaren und dürfen den Mindestlohn nicht unterschreiten.

## GLEICHBEHANDLUNG AM ARBEITSPLATZ

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer in Bezug auf ihre Arbeitsbedingungen, die Entlohnung

für die Arbeit und die Erbringung anderer monetären Leistungen und monetären Werte, die Fachausbildung und die Möglichkeit zu gewährleisten, eine funktionale oder sonstige Beförderung in der Beschäftigung zu erreichen. Zum Beispiel kann ein Arbeitgeber keine Lohnunterschiede zwischen Arbeitnehmern machen, wenn sie die gleiche Arbeit verrichten oder den gleichen Wert haben. Auch kann ein Arbeitgeber z.B. keinen Unterschied bei der Gewährung von Leistungen an Arbeitnehmer vornehmen (z. B. bei der Gewährung von Essensgutscheinen, Beiträgen zu verschiedenen Versicherungen usw.).

Jede Diskriminierung ist in Arbeitsverhältnissen verboten. Der Arbeitnehmer hat das Recht, wie andere Arbeitnehmer behandelt zu werden und nicht aufgrund von Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, Nationalität, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, Behinderung, Religion, Glauben oder Weltanschauung diskriminiert zu werden.

### SCHUTZ DER PERSÖNLICHEN RECHTE DER ARBEITNEHMER UND SCHUTZ DER VERMÖGENSINTERESSEN DES ARBEITGEBERS

Die Arbeitnehmer dürfen die Produktions- und Arbeitsmittel des Arbeitgebers, einschließlich Computerausrüstung, oder seine Telekommunikationsausrüstung, ohne die Zustimmung des Arbeitgebers nicht für ihren persönlichen Gebrauch benutzen.

Der Arbeitgeber darf nicht ohne zwingenden Grund für die besondere Art der Tätigkeit des Arbeitgebers die Privatsphäre des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz und in den öffentlichen Räumen des Arbeitgebers stören, indem er den Arbeitnehmer einer offenen oder versteckten Überwachung unterwirft, seine Telefongespräche abhört und aufzeichnet, seine elektronische Post oder die an den Arbeitnehmer adressierten Sendungen kontrolliert. Zum Beispiel kann der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer bei der Arbeit nicht mittels eines Videoüberwachungssystems überwachen, es sei denn, er hat einen zwingenden Grund, dies aufgrund der besonderen Art der Tätigkeit des Arbeitgebers zu tun.

Der Arbeitgeber kann vom Arbeitnehmer keine Informationen anfordern, die nicht in direktem Zusammenhang mit der Ausführung der Arbeit und des Arbeitsverhältnisses stehen.

### INFORMATIONEN DER STAATLICHEN ARBEITSAUFSICHTSBEHÖRDE ÜBER ANGELEGENHEITEN IN BEZUG AUF NICHTSELBSTÄNDIGE ARBEITSLEISTUNGEN

Illegale Arbeit ist im Arbeitsgesetz definiert als die Ausübung abhängiger Arbeit durch eine natürliche Person außerhalb des Arbeitsverhältnisses bzw. durch einen Ausländer ohne Arbeitserlaubnis (oder im Widerspruch zur Arbeitserlaubnis) oder im Widerspruch zum Arbeitsausweis, zur innerbetrieblichen Überweisungskarte des Arbeitnehmers oder zur blauen Karte, die

gemäß dem Gesetz über den Aufenthalt von Ausländern in der Tschechischen Republik ausgestellt wurde, oder ohne eine dieser Karten; oder ohne eine gültige Aufenthaltserlaubnis im Hoheitsgebiet der Tschechischen Republik (in den Fällen, in denen eine Erlaubnis nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen erforderlich ist).

Selbständige Arbeit wird im Arbeitsgesetzbuch als eine Arbeit definiert, die im Verhältnis zur Überordnung des Arbeitgebers und Unterordnung des Arbeitnehmers im Auftrag des Arbeitgebers gemäß den Anweisungen des Arbeitgebers ausgeführt wird und die der Arbeitnehmer persönlich für den Arbeitgeber ausführt. Nichtselbständige Arbeit muss für Lohn, Gehalt oder Arbeitsentgelt auf Kosten und Verantwortung des Arbeitgebers, während der Arbeitszeit am Arbeitsplatz des Arbeitgebers oder an einem anderen vereinbarten Ort geleistet werden. Abhängige Arbeit kann nur in einem Grundarbeitsverhältnis geleistet werden, wobei das Grundarbeitsverhältnis ein (durch einen Arbeitsvertrag festgelegtes) Arbeitsverhältnis und ein durch eine Arbeitsvereinbarung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses festgelegtes Rechtsverhältnis ist, (z. B. ein Vertrag über die Durchführung einer Tätigkeit und ein Vertrag über eine Arbeitstätigkeit).

### KOMPETENZEN DER ARBEITSAUFSICHTSÄMTER

Das Gesetz Nr. 251/2005 Slg. über die Arbeitsaufsicht, in der Fassung späterer Vorschriften, regelt die Gründung und Stellung der Arbeitsaufsichtsämter als Kontrollstellen auf dem Gebiet der Einhaltung und des Schutzes von Arbeitsverhältnissen und Arbeitsbedingungen, die Tätigkeit und die Zuständigkeit der Arbeitsaufsichtsämter sowie die Rechte und Pflichten von Inspektoren und kontrollierten Personen bei Inspektionen und die Strafen bei Verstößen gegen festgelegte Verpflichtungen.

Die staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde und die regionalen Arbeitsaufsichtsämter **haben das Recht:**

- die Einhaltung der gesetzlichen Pflichten der Arbeitgeber zu überprüfen,
- die Beseitigung festgestellter Mängel zu verlangen,
- Geldstrafen zu verhängen.

Die staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde und die regionalen Arbeitsaufsichtsämter **haben nicht das Recht:**

- die Befriedigung der individuellen Ansprüche der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber (z. B. Durchsetzung von Löhnen, Durchsetzung von Arbeitsbescheinigungen, Beilegung von Streitigkeiten über die Ungültigkeit von Rechtshandlungen wie Kündigung, Nichtanerkennung eines Arbeitsunfalls usw.) zu lösen,
- Stellungnahmen und Interpretationen zu einzelnen Bestimmungen der arbeitsrechtlichen Vorschriften abzugeben.

Was kann ein Arbeitnehmer tun, wenn er der Ansicht ist, dass der Arbeitgeber die arbeitsrechtlichen Vorschriften nicht einhält?

- er kann die Beratungstage persönlich bei dem nächstgelegenen regionalen Arbeitsaufsichtsamt in Anspruch nehmen,
- kann eine Anfrage per E-Mail schicken,
- kann eine Überprüfung einleiten,

Informationen finden Sie auf der Website der staatlichen Arbeitsaufsichtsbehörde - [www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/kompetence-organu-inspekce-prace/](http://www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/kompetence-organu-inspekce-prace/)

Die staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde hat Informationsmaterialien zu ausgewählten Bereichen des Arbeitsgesetzbuchs veröffentlicht. Informationen finden Sie auf der Website der staatlichen Arbeitsaufsichtsbehörde - [www.suip.cz/informacni-materialy/pracovnepravni-vztahy](http://www.suip.cz/informacni-materialy/pracovnepravni-vztahy).

Weitere Informationen zu den Tätigkeiten der staatlichen Arbeitsaufsichtsbehörde im Bereich des Schutzes der Arbeitsbeziehungen und -bedingungen, zu den Inspektionen nach dem Arbeitsgesetz sowie zum Gesundheits- und Arbeitsschutz finden Sie auf der Website [www.suip.cz](http://www.suip.cz) oder bei den regionalen Arbeitsaufsichtsbehörden, deren Anschriften auf dieser Website angeführt sind.

An wen kann sich ein in der Tschechischen Republik beschäftigter Ausländer wenden, wenn der **Arbeitgeber ihn bei der Arbeit ausbeutet?** (Er gewährt ihm nur einen sehr niedrigen Lohn oder hält seinen Lohn ein und zwingt ihn, unter menschenunwürdigen Bedingungen zu arbeiten, er respektiert seine im Arbeitsgesetz verankerten Grundrechte nicht, schüchtert ihn ein, beschlagnahmt seine Dokumente.)

- an den Nothilfedienst - spezialisierte gemeinnützige Organisation La Strada ČR, o.p.s., [www.strada.cz](http://www.strada.cz),
- an die Bürgervereinigung Zentrum für die Integration von Ausländern, [www.cicpraha.org](http://www.cicpraha.org)

an den gemeinnützigen Verein für Integration und Migration, [www.uprchlici.cz](http://www.uprchlici.cz)

Die staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde informiert Sie darüber, dass wenn sie Ihre personenbezogenen Daten im Rahmen ihrer Inspektion und sonstiger Aktivitäten verarbeitet, Sie grundlegende Informationen zu dieser Verarbeitung auf der Website [www.suip.cz](http://www.suip.cz) im Bereich DSGVO finden.

Staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde  
Kolářská 13, 746 01 Opava  
© Januar 2020  
[www.suip.cz](http://www.suip.cz)