



## News Nr. 5/2012

### **Novelle des Arbeitsgesetzbuches 2012 – positive Änderungen für Arbeitgeber sowie neue Anforderungen**

Die große Novelle des Arbeitsgesetzbuches ist am 01.01.2012 in Kraft getreten. In vielen Aspekten hat sie die erwarteten positiven Änderungen für die Arbeitgeber gebracht. Es ist jedoch auch anzuführen, dass die Novelle ebenfalls einige Anforderungen an den Arbeitgeber verschärft, neue Rechte der Arbeitnehmer konstituiert und den Arbeitgebern neue Pflichten auferlegt hat. In zusammenhängenden Rechtsvorschriften wurden neue Sanktionen für ihre Nichteinhaltung geregelt, bzw. es wurden die bisherigen Geldsanktionen erhöht. Die Arbeitgeber sollten im Bereich der Human Ressourcen in personellen Angelegenheiten insbesondere die Pflichten bei der Entstehung, Änderungen, Beendigung von arbeitsrechtlichen Beziehungen, die Pflichten im Bereich der Arbeitszeit sowie Änderungen in der Auffassung der Nichtigkeit von Rechtsgeschäften, insbesondere in Bezug auf formale Mängel von Rechtsgeschäften, nicht außer Acht lassen und unterschätzen. Nachstehend folgt eine Zusammenfassung der wichtigsten Änderungen, die durch die Novelle eingeführt wurden:

- Neu ist die Möglichkeit einer Verlängerung der maximalen Länge der Probezeit bei leitenden Arbeitnehmern bis auf 6 Monate geregelt,
- Bei befristeten Arbeitsverhältnissen wird die maximale Länge der Probezeit so eingeschränkt, dass sie nicht die Hälfte der vereinbarten Dauer des Bestehens des Arbeitsverhältnisses überschreiten darf,
- Änderung der Form der Kündigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb der Probezeit,
- Die Rechtsregelung der Zeitberechnung in arbeitsrechtlichen Beziehungen (Probezeit) wurde präzisiert,



# NEWS 5/2012

- Neu wird eine befristete Arbeit ermöglicht, wobei die Dauer eines befristeten Arbeitsverhältnisses nicht 3 Jahre überschreiten darf und seit dem Tag des Entstehens des ersten befristeten Arbeitsverhältnisses höchstens zweimal wiederholt werden kann,
- Es wird die Möglichkeit der vorübergehenden Überlassung des Arbeitnehmers zur Arbeitsausübung bei einem anderen Arbeitgeber wiedereingeführt, sie ist jedoch an gesetzliche Bedingungen gebunden. Diese Bedingungen unterscheiden die vorübergehende Überlassung von der Agenturbeschäftigung (Überlassung des Arbeitnehmers zur Arbeitsausübung beim Entleiher),
- Es wird die Möglichkeit zur Verlängerung der Kündigungsfrist beschränkt, und zwar nur auf den individuellen Vertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer,
- In das Arbeitsgesetzbuch wird ein neuer Kündigungsgrund eingeführt, und zwar besonders grobe Verletzung anderer Pflicht gemäß § 301a Arbeitsgesetzbuch, d.h. der Pflicht zur Einhaltung des festgesetzten Modus eines vorübergehend arbeitsunfähigen Arbeitnehmers, was die Pflicht, sich während der vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit am Ort des Aufenthaltes zu befinden und die Dauer und der Umfang der genehmigten Ausgänge gemäß dem Gesetz über Krankengeldversicherung einzuhalten, angeht,
- die Abfindung wird neu nach den abgearbeiteten Jahren differenziert bzw. ist von der Länge des bisherigen Arbeitsverhältnisses abhängig. Soweit das Arbeitsverhältnis weniger als 1 Jahr dauerte, steht dem Arbeitnehmer eine Abfindung in Höhe von mindestens eines Durchschnittsverdienstes zu, falls das Arbeitsverhältnis mindestens 1 Jahr und weniger als 2 Jahr dauerte, steht dem Arbeitnehmer eine Abfindung in Höhe von mindestens des Zweifachen seines Durchschnittsverdienstes zu, falls das Arbeitsverhältnis mindestens 2 Jahre dauerte, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Abfindung in Höhe von mindestens des Dreifachen seines Durchschnittsverdienstes. Soweit die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in der Zeit erfolgt, in der sich auf den Arbeitnehmer im Arbeitszeitkonto ein Sonderverfahren gemäß dem Arbeitsgesetzbuch erstreckt, steht dem Arbeitnehmer eine Abfindung in Höhe der Summe des Dreifachen seines Durchschnittsverdienstes und der vorgenannten Beträge zu,



# NEWS 5/2012

- es wird das Milderungsrecht des Gerichts wiedereingeführt, d.h. im Falle der Entscheidung über die Nichtigkeit der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses kann das Gericht unter den festgelegten Bedingungen und auf Antrag des Arbeitgebers die Pflicht des Arbeitgebers zum Lohnersatz angemessen verringern,
- es wird das jährliche Limit für die Zahl der Stunden bei einer Vereinbarung über die Arbeitsdurchführung von 150 Stunden auf max. 300 Stunden erhöht, neu ist ferner in der Vereinbarung über die Arbeitsdurchführung die Dauer anzuführen, auf die die Vereinbarung abgeschlossen wird. Das Einkommen der aufgrund einer Vereinbarung über die Arbeitsdurchführung tätigen Arbeitnehmer unterliegt bei Erzielung des anrechenbaren Einkommens von mehr als CZK 10.000,- monatlich der Sozial- und Krankenversicherung,
- es wird die Abgrenzung des Begriffs Arbeitszeit präzisiert; die Länge einer Arbeitsschicht darf nicht 12 Stunden überschreiten; neu wird die flexible Arbeitszeitaufteilung abgegrenzt und die Pflicht des Arbeitgebers gegenüber allen Arbeitnehmern (einschließlich der Arbeitnehmer mit gleichmäßiger Arbeitsaufteilung) festgesetzt, einen schriftlichen Plan der Wochenarbeitszeit zu erstellen und damit oder mit seinen Änderungen die Arbeitnehmer bekannt zu machen,
- es werden die Anforderungen an die Arbeitszeiterfassung verschärft; neu wird ausdrücklich die Pflicht des Arbeitgebers festgelegt, die Arbeitszeit der einzelnen Arbeitnehmer mit Bestimmung des Beginns und des Endes einer Schicht zu erfassen; neu wird ein Sonderverfahren im Arbeitszeitkonto geregelt,
- es wird ermöglicht, mit dem Arbeitnehmer den Zuschuss für die Nacharbeit und für die Arbeit am Samstagen und Sonntagen abweichend von der im Arbeitsgesetzbuch enthaltenen Regelung, d.h. auch eine andere als die Mindesthöhe sowie die Art und Weise der Bestimmung dieses Zuschusses zu vereinbaren,



# NEWS 5/2012

- neu wird die Möglichkeit geregelt, mit dem Arbeitnehmer den Lohn unter Berücksichtigung von etwaigen Überstunden im Umfang von höchstens 150 Stunden jährlich (bei allen Arbeitnehmern) zu vereinbaren, bei leitenden Arbeitnehmern kann der Lohn unter Berücksichtigung sämtlicher Überstunden vereinbart werden,
- neu wird die Pflicht zur Kürzung des Verpflegungsgeldes in den Fällen geregelt, in denen für die Arbeitnehmer auf einer Dienstreise Verpflegung sichergestellt wird, zu der sie nicht finanziell beitragen, bei dem Verpflegungsgeld im Ausland ändert sich seine Höhe und die Zeitzonen,
- es wird eine neue Form der Lohnauszahlung zugelassen – Überweisung auf das Konto des Arbeitnehmers, und zwar unter der Voraussetzung von komplizierten Betriebsbedingungen für die Auszahlung des Lohns, die die Auszahlung kompliziert oder sogar undurchführbar machen. Ansonsten kann der Lohn auf das Konto des Arbeitnehmers lediglich aufgrund einer Vereinbarung des Arbeitnehmers mit dem Arbeitgeber überwiesen werden,
- neu werden die Inanspruchnahme des Urlaubs und die Möglichkeit, dass der Arbeitnehmer die Inanspruchnahme des Urlaubs unter bestimmten Bedingungen selbst bestimmt, geregelt,
- es wird die Regelung der Wettbewerbsklausel geändert: neu kann eine Wettbewerbsklausel bereits in der Probezeit vereinbart werden, ferner wird die Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer eine angemessene Entschädigung für jeden Monat der Erfüllung der Verpflichtung durch den Arbeitnehmer zu gewähren, verringert, und zwar von mindestens 1 monatlichen Durchschnittsverdienst auf  $\frac{1}{2}$  des monatlichen Durchschnittsverdienstes,
- Auskunfts- und Erörterungspflicht des Arbeitgebers gegenüber der Gewerkschaft, Arbeitnehmerrat (den betroffenen Arbeitnehmern) im Zusammenhang mit dem Übergang der Rechte und Pflichten aus arbeitsrechtlichen Beziehungen, und zwar mindestens 30 Tage im Voraus,



# NEWS 5/2012

- neu wird das Recht des Arbeitnehmers geregelt, das Arbeitsverhältnis im Zusammenhang mit dem Übergang der Rechte und Pflichten aus arbeitsrechtlichen Beziehungen zu kündigen; für diesen Fall wird eine andere Länge der Kündigungsfrist derart festgesetzt, dass das Arbeitsverhältnis spätestens an dem Tag endet, der dem Tag des Wirksamwerdens des Übergangs der Rechte und Pflichten vorausgeht. Der Arbeitnehmer ist ferner berechtigt, das Arbeitsverhältnis innerhalb von 2 Monaten ab dem Wirksamwerden des Übergangs zu kündigen und beim Gericht die Feststellung geltend zu machen, dass das Arbeitsverhältnis infolge der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit dem Übergang aufgelöst wurde. Aufgrund eines rechtskräftigen Gerichtsurteils über die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit dem Übergang kann er dann vom Arbeitgeber eine Abfindung verlangen,
- es wird die Pflicht des Arbeitgebers bei der Ausstellung der Bestätigung über die Beschäftigung bei Beendigung einer arbeitsrechtlichen Beziehung erweitert: neu ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine Bestätigung über die Beschäftigung auch bei Beendigung einer Vereinbarung über die Arbeitsdurchführung auszustellen,
- es wird die Entscheidung des Arbeitsamtes davon aufgehoben, ob Gründe für eine teilweise Arbeitslosigkeit bei Arbeitgebern vorliegen, bei denen keine Gewerkschaften tätig sind.

Eine Änderung, die der Arbeitgeber nicht außer Acht lassen sollte, ist die neu bearbeitete Definition der abhängigen Arbeit, wobei nach der Novellierung die grundlegenden Merkmale der abhängigen Arbeit von den Bedingungen, unter denen die abhängige Arbeit durchgeführt werden muss, unterschieden werden. Diese Tatsache ist im Zusammenhang mit der Novelle des Beschäftigungsgesetzes von Bedeutung, in der neu der Begriff der illegalen Arbeit definiert wird, wobei als illegale Arbeit auch die Ausübung abhängiger Arbeit durch eine natürliche Person außerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses gilt (sog. Svarc-System). Zugleich wurden hohe Geldstrafen festgesetzt, und zwar sowohl für eine Ermöglichung der Ausübung illegaler Arbeit als auch für ihre eigentliche Ausübung. Einer juristischen Person, die die Ausübung illegaler Arbeit ermöglicht, droht eine Strafe bis CZK 10 Mio., mindestens jedoch in Höhe von CZK 250.000,-. Einer natürlichen Person, die illegale Arbeit ausübt, kann eine Strafe in Höhe bis CZK 100.000,- auferlegt werden.





# NEWS 5/2012

Weitere Pflichten und Anforderungen an die Arbeitgeber hat auch die Novelle des Beschäftigungsgesetzes eingeführt, und zwar u.a. die Pflicht einer juristischen/natürlichen Person, Kopien der Nachweise über das Bestehen des Arbeitsverhältnisses sowie der gemäß § 102 Abs. 3 aufzubewahrenden Unterlagen in der Arbeitsstätte aufzubewahren.

Im Zusammenhang mit der Novelle des Arbeitsgesetzbuches ist insbesondere auch auf die Novelle des Gesetzes über die Arbeitsinspektion hinzuweisen, in der Sanktionen für die Verletzung von arbeitsrechtlichen Pflichten erhöht und neue Tatbestände von Verwaltungsdelikten und Vergehen bei Verletzung von arbeitsrechtlichen Pflichten geregelt werden. Neu kann z.B. einer juristischen Person, die keinen schriftlichen Arbeitsvertrag, Vereinbarung über die Arbeitsdurchführung bzw. Vereinbarung über die Arbeitstätigkeit abgeschlossen hat, eine Strafe in Höhe bis CZK 10 Mio. auferlegt werden.



## Neueste Informationen zur Anwendung des Urteils NSS 5 Afs 45/2011-94 (Steuerfreiheit von nicht realisierten Kursgewinnen) in der Praxis

Aufgrund des vorgenannten Urteils können keine nachträglichen Körperschaftsteuererklärungen für die vergangenen (nicht verjährten) Steuerperioden aufgrund der temporären Wirkungen der neuen Rechtsprechung (nur mit Wirkung pro futuro – in die Zukunft) abgegeben werden, da gemäß der Abgabenordnung die Abgabe einer nachträglichen Steuererklärung lediglich im Falle neuer Tatsachen möglich ist, wobei ein neues Urteil nicht als eine neue Tatsache betrachtet wird.

Die Anwendung ist also theoretisch frühestens für die Steuerperiode 2011 möglich; nichtsdestoweniger wären angesichts des Zeitpunkts der Veröffentlichung (Mai 2012) diejenigen Steuerzahler benachteiligt, die ihre Steuererklärungen bis zum 01.04.2012 (d.h. vor der Veröffentlichung des Urteils) abgegeben haben. Nach dem Grundsatz „allen das Gleiche“ ist es also unserer Meinung nach praktisch nicht möglich, dieses Urteil früher als für die im Jahre 2012 begonnenen Steuerperioden anzuwenden.

Die Steuerverwaltung kann aufgrund des Urteils die in Vergangenheit geltend gemachten nicht realisierten Kursverluste nicht aufgrund der eingeführten Verwaltungspraxis (auf die man sich auch dann berufen kann, wenn sie rechtswidrig wäre) nachträglich bemessen. Geändert werden kann sie lediglich (i) aus rationellen Gründen (z.B. aufgrund dieses Urteils), (ii) pro futuro (d.h. mit Wirkungen in die Zukunft und lediglich für nichtrealisierte Kursdifferenzen bei neuen Forderungen/Verbindlichkeiten, die im Laufe des Jahres 2012 – d.h. nach der Veröffentlichung des Urteils – entstanden sind) oder (iii) unter Wahrung des Grundsatzes „allen das Gleiche“ – siehe oben. Der Genauigkeit halber sei angeführt, dass das Urteil lediglich diejenigen nichtrealisierten Kursdifferenzen betrifft, die Gegenstand der Änderung der Buchhaltungsvorschrift waren – d.h. bei Verbindlichkeiten, Forderungen und Schuldverschreibungen mit Fälligkeit über 1 Jahr. Es ist nicht auf Bargeldmittel, Bankguthaben und handelbare Wertpapiere anwendbar, die zum beizulegenden Zeitwert neu zu bewerten sind.



# NEWS 5/2012

Soweit Sie das Urteil auch auf die Steuerperiode 2011 anwenden wünschen, erscheint als die einzige Möglichkeit der Antrag auf Erteilung einer verbindlichen Auskunft gemäß § 24a Einkommensteuergesetz (EStG), ob die Zuordnung der nicht realisierten Kursgewinne und -verluste zu steuerbaren und steuerfreien Einkommen richtig ist. Die Steuerverwaltung muss sich in der Antwort auch mit der Art der Besteuerung von Kursverlusten im Allgemeinen befassen. Dies kann auch mit einem Antrag auf Verlängerung der Frist für die Abgabe der Steuererklärung verbunden werden, jedoch erst nach Erlass des Beschlusses über die verbindliche Auskunft, bzw. es kann in diesem Fall eine nachträgliche Steuererklärung abgegeben werden (was die Abgabenordnung ermöglicht).

Höchstwahrscheinlich kann eine Änderung des Einkommensteuergesetzes erwartet werden, damit es unbezweifelbar ist, wann die Kursdifferenzen versteuert werden sollen (Regelung in § 18 Abs.1), wodurch dieses Problem beseitigt wird.

Weder die Generalfinanzdirektion noch das Finanzministerium planen, in dieser Angelegenheit eine Stellungnahme für die Öffentlichkeit vorläufig zu veröffentlichen. Daraus kann gefolgert werden, dass sie eher zur Beibehaltung der gegenwärtigen Vorgehensweise bei der Versteuerung neigen.

*Hinweis: Die vorstehend aufgeführten Angaben haben lediglich allgemeinen informativen Charakter und stellen keine komplexe erschöpfende Erörterung der jeweiligen Themen dar. Ihr Zweck ist es lediglich, auf die wichtigsten Punkte der Novellierungen und Änderungen hinzuweisen. Jedwede Schadenersatzansprüche für aufgrund dieser Ausführungen unternommene Schritte sind ausgeschlossen. Die Verwendung der in diesem Text enthaltenen Informationen erfolgt nur auf eigene Gefahr und Verantwortung.*

*Verwenden Sie, bitte, die Informationen in diesem Material nie als Grundlage für Ihre Entscheidungen, nehmen Sie die professionellen Dienstleistungen unserer qualifizierten Spezialisten in Anspruch.*