

ARBEITSGESETZBUCH

Ausgabe
2018

Gesetz Nr. 311/2001 Slg. der Slowakischen Republik



Deutsch-Slowakische
Industrie- und Handelskammer
Slovensko-nemecká
obchodná a priemyselná komora

bnt attorneys
in CEE



Deutsch-Slowakische
Industrie- und Handelskammer
Slovensko-nemecká
obchodná a priemyselná komora

bnt attorneys
in CEE

Deutsch-Slowakische Industrie- und Handelskammer: **Slowakisches Arbeitsgesetzbuch**

Das vorliegende Werk wurde sorgfältig erarbeitet. Dennoch übernehmen Autoren und Herausgeber für die Richtigkeit von Angaben, Hinweisen und Ratschlägen sowie für eventuelle Druckfehler keine Haftung.

Herausgeber:

Deutsch-Slowakische Industrie- und Handelskammer
Suché myto 1
SK-811 03 Bratislava

Übersetzung:

bnt attorneys-at-law, s.r.o.

Titelbild:

Zolnerek / Shutterstock

Copyright © 2018 by
Deutsch-Slowakische Industrie- und Handelskammer
www.dsihk.sk

Das Werk ist einschließlich aller seiner Teile urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechts ist ohne Zustimmung des Herausgebers unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen sowie die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Vorwort

Das slowakische Arbeitsgesetzbuch geht in der aktuellen Fassung auf das Gesetz Nr. 311/2001 zurück, das am 1. April 2002 in Kraft trat. In der Zwischenzeit wurde das Gesetz bereits über 40 Mal novelliert. Das Arbeitsgesetz gehört damit zu den am häufigsten geänderten materiellen Gesetzen der Slowakei. Nachdem die vierte Auflage der vorliegenden Übersetzung schon drei Jahre alt ist, war es an der Zeit, diese mittels der nunmehr fünften Auflage auf den neuesten Stand zu bringen.

Die zuletzt für diese Übersetzung berücksichtigte Novelle 63/2018 steht weiterhin im Trend der Stärkung von Arbeitnehmerrechten. Durch die Einführung von Zuschlägen für Samstags- und Sonntagsarbeit bzw. Erhöhung der Nacht- und Feiertagszuschlägen werden sich die Lohnkosten teilweise drastisch erhöhen. Der Wirtschaftsstandort Slowakei wird damit einmal mehr durch Regulierung geschwächt. Vor dem Hintergrund der sehr guten Konjunktur und dem bereits jetzt schon deutlich zu spürenden Arbeitskräftemangel ist diese Entwicklung des Arbeitsrechts allerdings nicht sonderlich überraschend. Es bleibt abzuwarten, ob der Gesetzgeber noch weitere derartige Maßnahmen beschließen wird. Die nächsten planmäßigen Nationalratswahlen sind 2020.

Wie üblich haben wir die angefallenen Änderungen und Neuerungen in die vorliegende Fassung eingearbeitet und uns dabei bemüht, soweit möglich, die aus dem deutschen Recht vertrauten Fachbegriffe und Rechtsinstitute zu verwenden.

Bratislava, den 16. April 2018
RAin JUDr. Margareta Sovova, bnt Bratislava

Inhaltsverzeichnis

Allgemeine Bestimmungen	7
Arbeitsverhältnis	19
Arbeitszeit und Ruhezeit	40
Lohn und Durchschnittseinkommen	52
Arbeitshindernisse	62
Arbeitsschutz	69
Sozialpolitik des Arbeitgebers	71
Schadenersatz	78
Vereinbarungen über außerhalb des Arbeitsverhältnisses ausgeübte Arbeiten	85
Kollektive arbeitsrechtliche Verhältnisse	88
Übergangs- und Schlussbestimmungen	102



311/2001 Slg.

GESETZ

vom 25. Oktober 2012

mit dem das Gesetz Nr. 311/2001 Slg. Arbeitsgesetzbuch in der Fassung späterer Vorschriften geändert und ergänzt wird und mit dem einige Gesetze geändert und ergänzt werden

ARBEITSGESETZBUCH

Änderung: 408/2002 Slg.
Änderung: 210/2003 Slg.
Änderung: 413/2002 Slg., 210/2003 Slg., 453/2003 Slg., 461/2003 Slg.
Änderung: 5/2004 Slg.
Änderung: 311/2001 Slg., 210/2003 Slg.
Änderung: 365/2004 Slg.
Änderung: 82/2005 Slg.
Änderung: 131/2005 Slg., 244/2005 Slg.
Änderung: 570/2005 Slg.
Änderung: 231/2006 Slg.
Änderung: 124/2006 Slg.
Änderung: 348/2007 Slg.
Änderung: 200/2008 Slg.
Änderung: 460/2008 Slg.
Änderung: 49/2009 Slg.
Änderung: 184/2009 Slg.
Änderung: 574/2009 Slg.
Änderung: 543/2010 Slg.
Änderung: 48/2011 Slg.
Änderung: 257/2011 Slg.
Änderung: 406/2011 Slg.
Änderung: 512/2011 Slg.
Änderung: 251/2012 Slg.
Änderung: 252/2012 Slg.
Änderung: 345/2012 Slg.
Änderung: 361/2012 Slg.
Änderung: 233/2013 Slg.
Änderung: 58/2014 Slg.
Änderung: 103/2014 Slg.
Änderung: 183/2014 Slg.
Änderung: 307/2014 Slg.
Änderung: 14/2015 Slg.
Änderung: 61/2015 Slg.
Änderung: 351/2015 Slg.
Änderung: 378/2015 Slg.
Änderung: 440/2015 Slg.
Änderung: 82/2017 Slg.
Änderung: 95/2017 Slg.
Änderung: 63/2018 Slg.

Der Nationalrat der Slowakischen Republik hat dieses Gesetz beschlossen:

GRUNDSÄTZE

Art.1

Natürliche Personen haben das Recht auf Arbeit und auf freie Wahl des Berufs, auf gerechte und zufriedenstellende Arbeitsbedingungen und auf Schutz gegen eine willkürliche Kündigung im Einklang mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz, der im Bereich der arbeitsrechtlichen Verhältnisse durch Sondergesetz (Antidiskriminierungsgesetz) zur Gleichbehandlung in einigen Bereichen und zum Diskriminierungsschutz und zur Änderung und Ergänzung einiger Gesetze bestimmt wurde. Diese Rechte stehen ihnen ohne jegliche Einschränkungen und direkter oder indirekter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, des Ehe- und Familienstandes, der sexuellen Orientierung, der Rasse, der Hautfarbe, der Sprache, des Alters, einer Gesundheitsbeeinträchtigung oder Behinderung, der genetischen Eigenschaften, des Glaubens, der Religion, der politischen oder einer sonstigen Überzeugung, der Gewerkschaftstätigkeit, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Nationalität oder der Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe, des Vermögens, der Abstammung oder einer anderen



Stellung mit Ausnahme des Falles zu, wenn der Grund für die unterschiedliche Behandlung im Charakter der bei der Arbeit ausgeübten Tätigkeiten oder den Umständen, unter welchen diese Tätigkeiten verrichtet werden, liegt, sofern dieser Grund eine tatsächliche und entscheidende Beschäftigungsanforderung darstellt und unter der Voraussetzung, dass das Ziel legitim und die Anforderung angemessen ist.

Art.2

Arbeitsrechtliche Verhältnisse im Sinne dieses Gesetzes können lediglich mit Zustimmung einer natürlichen Person und eines Arbeitgebers entstehen. Der Arbeitgeber hat das Recht der freien Auswahl der Arbeitnehmer in erforderlicher Anzahl und Struktur und zur Bestimmung der Bedingungen und der Art der Geltendmachung dieses Rechts, sofern dieses Gesetz, eine Sondervorschrift, oder ein internationaler Vertrag, durch den die Slowakische Republik gebunden ist, nicht Abweichendes bestimmt. Die Ausübung der Rechte und Pflichten aus arbeitsrechtlichen Verhältnissen muss mit den guten Sitten vereinbar sein; niemand darf diese Rechte und Pflichten zum Schaden des anderen am arbeitsrechtlichen Verhältnis Beteiligten oder der Mitarbeiter missbrauchen.

Art.3

Arbeitnehmer haben das Recht auf Lohn für geleistete Arbeit, auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, auf Ruhezeit und Erholung nach der Arbeit. Arbeitgeber sind verpflichtet, die Arbeitnehmer zu entlohnen und für sie Arbeitsbedingungen zu schaffen, die den Arbeitnehmern die bestmögliche Ausübung der Arbeit gemäß ihren Fähigkeiten und Kenntnissen, die Entwicklung ihrer Kreativität und die Vertiefung ihrer Qualifikation ermöglichen.

Art.4

Arbeitnehmer oder Arbeitnehmervertreter haben das Recht auf Informationen zur wirtschaftlichen und finanziellen Lage des Arbeitgebers und zur voraussichtlichen Entwicklung seiner Tätigkeit, und zwar in verständlicher Art und zu geeigneter Zeit. Arbeitnehmer können sich zu den geplanten Beschlüssen des Arbeitgebers, die ihre Stellung in arbeitsrechtlichen Verhältnissen beeinflussen können, äußern und hierzu ihre Vorschläge unterbreiten.

Art.5

Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind verpflichtet, die sich aus den arbeitsrechtlichen Verhältnissen ergebenden Pflichten ordnungsgemäß zu erfüllen.

Art.6

Frauen und Männer haben das Recht auf die gleiche Behandlung in Bezug auf den Zugang zur Arbeit, der Entlohnung und Beförderung, der fachlichen Ausbildung sowie die Arbeitsbedingungen. Für schwangere Frauen, Mütter bis zum Ende des neunten Monats nach der Geburt und stillende Frauen werden solche Arbeitsbedingungen geschaffen, die ihren biologischen Zustand im Zusammenhang mit der Schwangerschaft, der Geburt des Kindes, der Kinderfürsorge nach der Geburt und ihre besondere Beziehung zu dem Kind nach der Geburt schützen. Für Frauen und Männer werden solche Arbeitsbedingungen geschaffen, die ihnen die Ausübung ihrer sozialen Funktion bei der Kindererziehung und -fürsorge ermöglichen.

Art.7

Jugendliche haben das Recht auf eine Vorbereitung auf den Beruf und auf die Schaffung von Arbeitsbedingungen, die die Entwicklung ihrer körperlichen und seelischen Fähigkeiten ermöglichen.

Art.8

Arbeitgeber sind verpflichtet, Schutzmaßnahmen für Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer bei der Arbeit zu treffen und sie haften im Sinne dieses Gesetzes für Schäden, die die Arbeitnehmer durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit erleiden. Arbeitnehmer haben das Recht auf materielle Sicherheit bei Arbeitsunfähigkeit, im Alter und im Zusammenhang mit der Schwangerschaft und Elternschaft auf Grund der Vorschriften über die soziale Sicherheit. Für behinderte Arbeitnehmer schafft der Arbeitgeber solche Arbeitsbedingungen, die ihnen ermöglichen, ihre Arbeitsfähigkeiten mit Rücksicht auf ihren gesundheitlichen Zustand anzuwenden und zu entfalten. Arbeitsrechtliche Verhältnisse werden während der auf Grund von Krankheit, Unfall, Schwangerschaft oder Mutterschaft und Elternschaft eingetretenen Arbeitsunfähigkeit in erhöhtem Maße durch das Gesetz geschützt.

Art.9

Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die durch die Verletzung der Pflichten aus

arbeitsrechtlichen Verhältnissen einen Schaden erlitten haben, können ihre Rechte vor Gericht geltend machen. Arbeitgeber dürfen Arbeitnehmer nicht deswegen benachteiligen und ihnen deshalb Schaden zufügen, weil die Arbeitnehmer ihre Rechte aus arbeitsrechtlichen Verhältnissen geltend machen.

Art.10

Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben das Recht auf Tarifverhandlungen; bei widersprüchlichen Interessen haben die Arbeitnehmer das Recht auf Streik und die Arbeitgeber haben das Recht auf Aussperrung. Die Gewerkschaftsorgane nehmen an der Ausgestaltung der arbeitsrechtlichen Verhältnisse inklusive der Tarifverhandlungen teil. Der Betriebsrat oder der Arbeitnehmerbeauftragte nimmt an der Ausgestaltung der arbeitsrechtlichen Verhältnisse unter den gesetzlich festgelegten Bedingungen teil. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Gewerkschaftsorgan, dem Betriebsrat oder dem Arbeitnehmerbeauftragten zu ermöglichen, am Arbeitsplatz zu wirken.

Art.11

Der Arbeitgeber kann über den Arbeitnehmer persönliche Angaben lediglich im Zusammenhang mit der Qualifikation und beruflichen Erfahrungen des Arbeitnehmers sammeln und Angaben, die für die Arbeit, die der Arbeitnehmer ausüben soll, ausübt oder ausgeübt hat, von Bedeutung sein können.

ERSTER TEIL

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Geltungsbereich des Arbeitsgesetzbuches

§ 1

(1) Dieses Gesetz regelt die individuellen arbeitsrechtlichen Verhältnisse im Zusammenhang mit der Ausübung von abhängiger Arbeit von natürlichen Personen für juristische oder natürliche Personen und die kollektiven arbeitsrechtlichen Verhältnisse.

(2) Abhängige Arbeit ist eine Arbeit, bei welcher dem Arbeitgeber als Vorgesetzten der Arbeitnehmer unterstellt ist, die persönlich durch den Arbeitnehmer für den Arbeitgeber ausgeübt wird, gemäß den Weisungen des Arbeitgebers, im Namen des Arbeitgebers, in einer vom Arbeitgeber festgelegten Zeit.

(3) Abhängige Arbeit kann ausschließlich im Arbeitsverhältnis, im arbeitsähnlichen Verhältnis oder ausnahmsweise unter den in diesem Gesetz bestimmten Bedingungen auch in einem anderen arbeitsrechtlichen Verhältnis ausgeübt werden. Abhängige Arbeit kann nicht in einem vertraglichen bürgerrechtlichen oder vertraglichen handelsrechtlichen Verhältnis gemäß Sondervorschriften ausgeübt werden.

(4) Sofern dieses Gesetz im ersten Teil nicht Abweichendes bestimmt, beziehen sich auf Rechtsverhältnisse gemäß Absatz 1 die allgemeinen Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches.

(5) Arbeitsrechtliche Verhältnisse entstehen frühestens bei dem Abschluss eines Arbeitsvertrages oder einer Vereinbarung über die außerhalb des Arbeitsverhältnisses ausgeübte Arbeit, sofern dieses Gesetz oder eine Sondervorschrift nicht Abweichendes bestimmt.

(6) In arbeitsrechtlichen Verhältnissen können die Beschäftigungsbedingungen und die Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers günstiger geregelt werden, als sie durch dieses Gesetz oder sonstige arbeitsrechtliche Vorschriften geregelt werden, sofern dieses Gesetz oder eine sonstige arbeitsrechtliche Vorschrift dies nicht ausdrücklich verbieten oder sofern sich aus dem Charakter der Bestimmungen nicht ergibt, dass von ihnen nicht abgewichen werden kann.

§ 2

(1) Auf Rechtsverhältnisse im öffentlichen Dienst bezieht sich dieses Gesetz nur, sofern dies durch eine Sondervorschrift bestimmt wird.

(2) Auf Rechtsverhältnisse, die sich aus der Ausübung einer öffentlichen Funktion ergeben, bezieht sich dieses Gesetz, sofern es dies ausdrücklich bestimmt oder sofern es eine Sondervorschrift bestimmt.

(3) Auf Rechtsverhältnisse von Berufssportlern bei der Ausübung von Sport auf Grund eines Vertrags über die berufliche Sportausübung bezieht sich dieses Gesetz, nur wenn es durch ein Sondergesetz festgelegt wird.