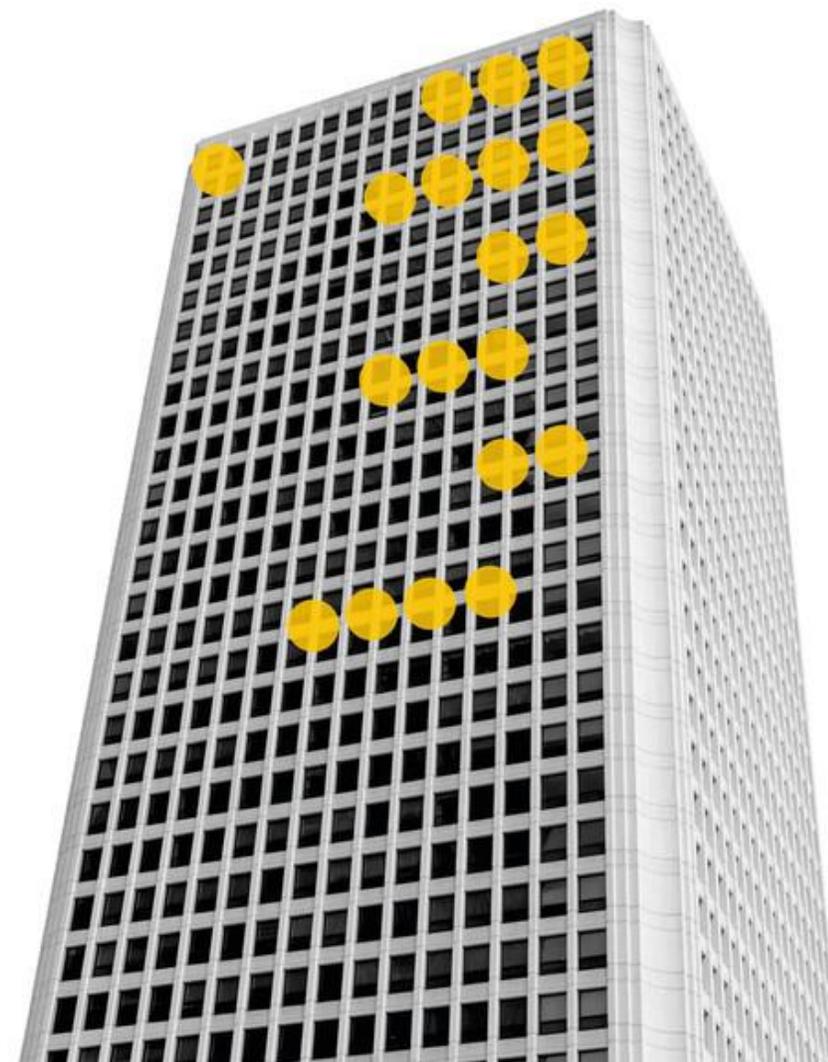


Novelle des Arbeitsgesetzbuches

24. 5. 2023

Mgr. Jana Sapáková, LL.M.Eur
Counsel



Evershed Sutherland

Globale Reichweite



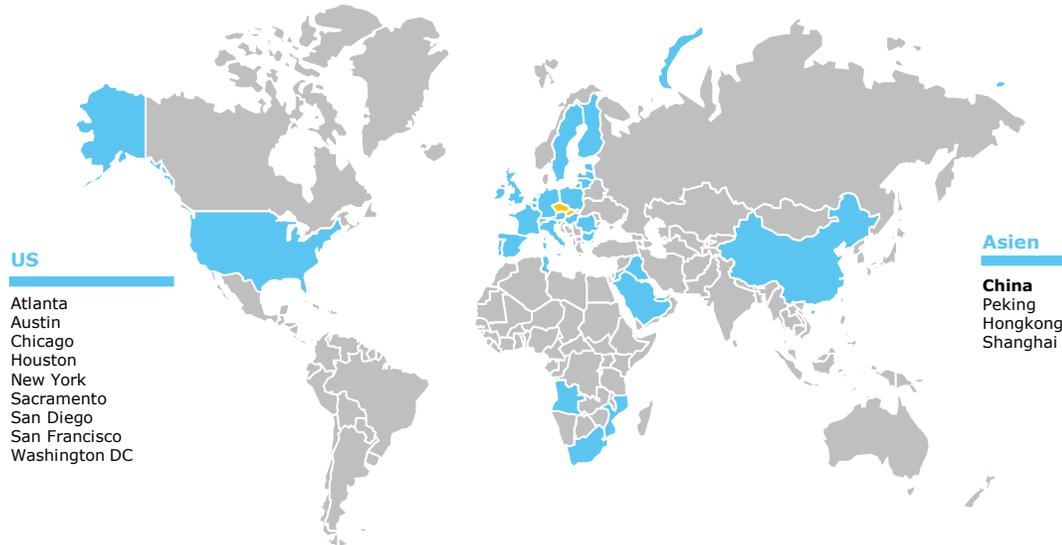
Eversheds Sutherland ist eine der zehn größten Anwaltskanzleien der Welt, die Rechtsberatung und Lösungen für eine internationale Klientel anbietet, zu der einige der größten multinationalen Unternehmen der Welt gehören.

70+
Büros

30+
Länder

Europa

- | | | | | |
|---|--|--|---|--|
| Österreich
Wien | Frankreich
Paris | Lettland
Riga | Rumänien
Bukarest | Vereinigtes Königreich
Belfast
Birmingham
Cambridge
Cardiff
Edinburgh
Ipswich
Leeds
London
Manchester
Newcastle
Nottingham |
| Belgien
Brüssel | Deutschland
Berlin
Düsseldorf
Hamburg
München | Litauen
Vilnius | Slowakei
Bratislava | |
| Bulgarien
Sofia | Tschechische Republik
Prag | Luxemburg
Luxemburg Stadt | Spanien
Madrid | |
| Estland
Tallinn | Irland
Dublin | Niederlande
Amsterdam
Rotterdam | Schweden
Stockholm | |
| Finnland
Hämeenlinna
Helsinki
Jyväskylä
Oulu
Tampere
Turku | Italien
Milan
Rom | Polen
Warschau | Schweiz
Bern
Genf
Zug
Zürich | |
| | | Portugal
Faro
Lissabon
Porto | | |



US

- Atlanta
- Austin
- Chicago
- Houston
- New York
- Sacramento
- San Diego
- San Francisco
- Washington DC

Afrika

- | | |
|--------------------------------|--|
| Angola
Luanda | Südafrika
Durban
Johannesburg |
| Mauritius
Port Louis | Tunesien
Tunis |
| Mosambik
Maputo | |

Naher Osten

- | | |
|--------------------------------|---|
| Irak
Bagdad
Erbil | Saudi-Arabien
Riyadh |
| Jordanien
Amman | Vereinigte Arabische Emirate
Abu Dhabi
Dubai |
| Katar
Doha | |

Asien

- China**
Peking
Hongkong
Shanghai

750+
Partner

5000+
Menschen

3000+
Anwälte

Eversheds Sutherland | Tschechische Republik und Slowakei

Etwas über uns



2 Büros
in Bratislava und Prag



+40
Anwälte



17
Rechtsanwälte in der Slowakei

Wir konzentrieren uns auf Arbeitsrecht



- Day-to-day Beratung
- Arbeitsverträge
- Interne Vorschriften
- Kollektives Arbeitsrecht und Gewerkschaften
- Beendigung der Arbeitsverträge
- ESG



VELMI ODPOŘUCANÁ KANCELÁRIA



VELMI ODPOŘUCANÁ KANCELÁRIA



2023

Chambers
AND PARTNERS

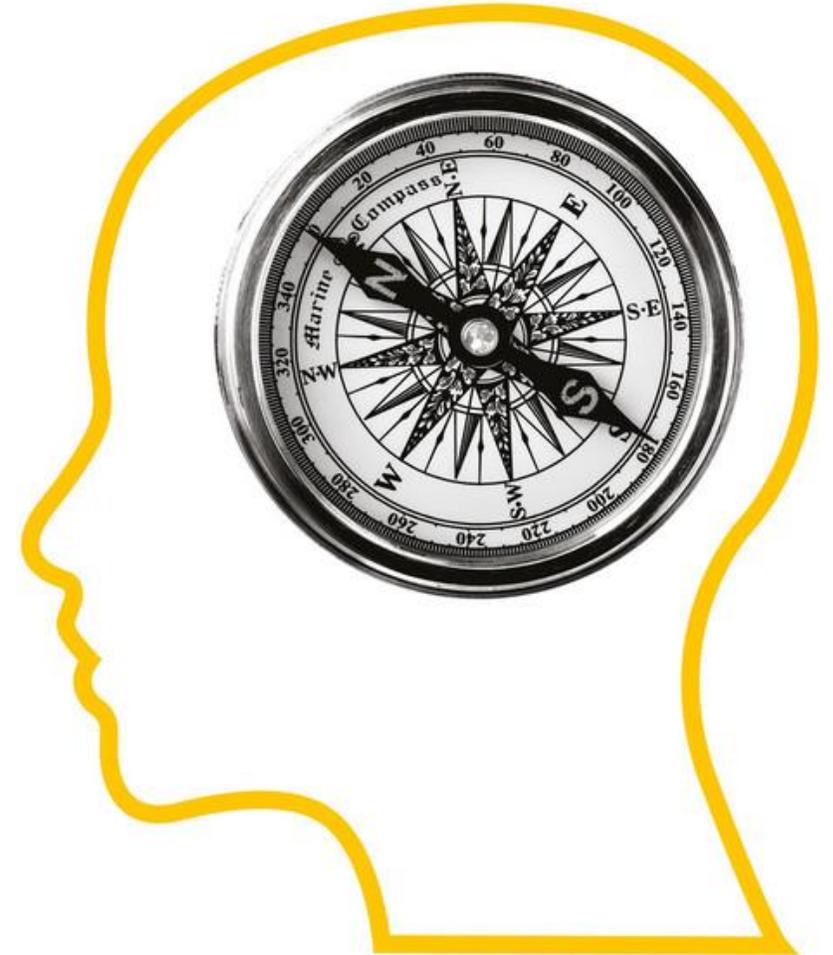
IFLR1000



INTERNATIONAL
LAW FIRMS

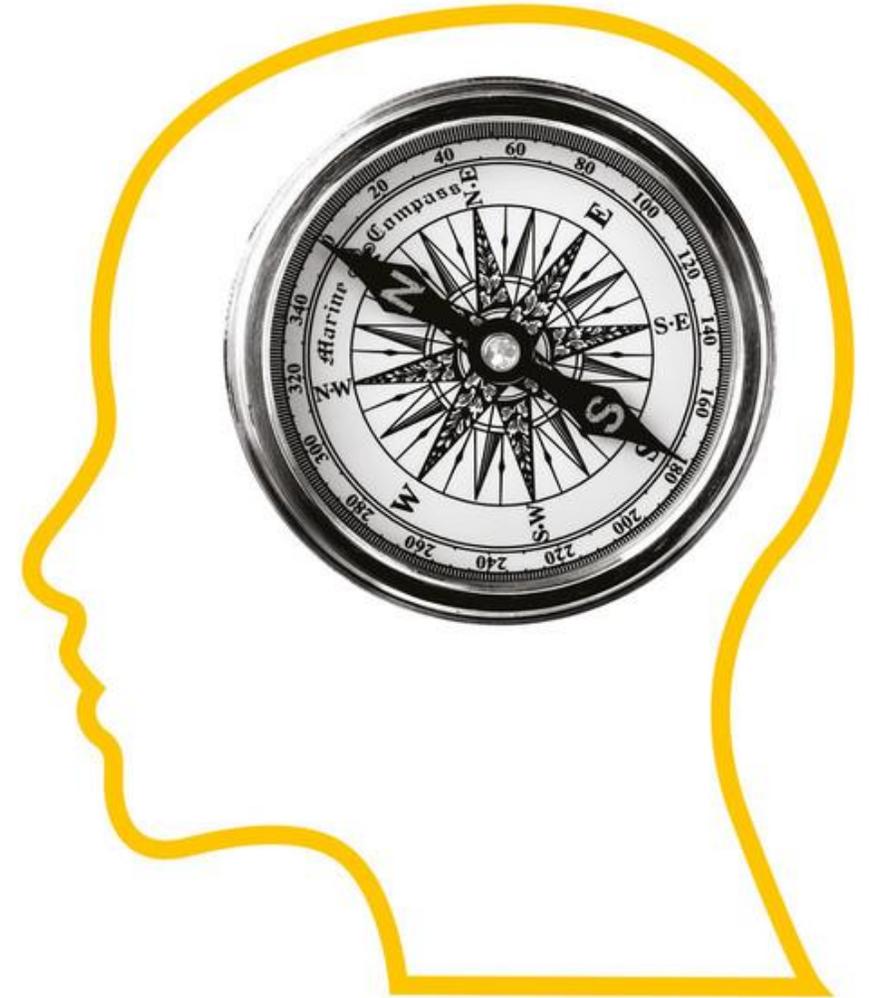
Inhaltsübersicht

1. Umsetzung von Richtlinien und Wirksamkeit
2. Arbeitsvertrag - § 43
3. Wesentliche Bestandteile des Arbeitsvertrags und schriftliche Informationen bei der Arbeitsleistung im Ausland - § 44a
4. Information über Arbeitsbedingungen - § 47a
5. Änderungen der Arbeitsbedingungen aufgrund einer Entsendung zur Erbringung von Dienstleistungen – § 54b
6. Änderung der mitgeteilten Arbeitsbedingungen - § 54c
7. Vereinbarungen über außerhalb des Arbeitsverhältnisses ausgeführten Arbeiten
8. Mindestvorhersehbarkeit der Arbeit - § 223a
9. Form der Bereitstellung von Informationen - § 38a



Inhaltsübersicht

10. Zustellung - § 38
11. Vaterschaftsurlaub
12. Möglichkeit der Änderung auf eine andere Beschäftigungsform - § 49b
13. Nebenbeschäftigung - § 13(6)
14. Probezeit bei befristeten Arbeitsverhältnissen – § 45(2)
15. Ansprüche aus unwirksamer Kündigung des Arbeitsverhältnisses - § 77
16. Ausweitung von § 157(1) flexible Arbeitsformen
17. Ausweitung von § 164(2)
18. Andere Änderungen



Umsetzung von Richtlinien

Die Änderung des Arbeitsgesetzbuches ist eine Umsetzung der Richtlinien:

- Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union
- Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Eltern und Personen mit Betreuungsaufgaben

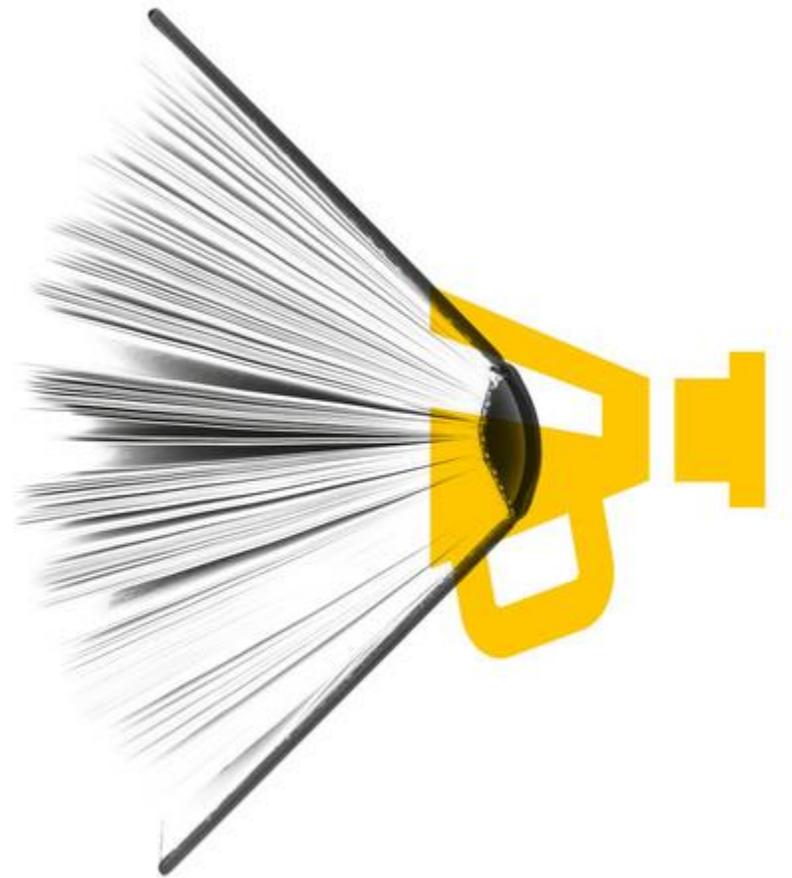
Der Zweck der Richtlinien ist es:

- die Arbeitsbedingungen verbessern, indem sie ein transparenteres und berechenbareres Arbeitsumfeld fördert
- Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Arbeitnehmer, die Eltern oder Personen mit Betreuungspflichten sind

Wirksamkeit

- Ab 1. November 2022
- Auf Antrag des Arbeitnehmers und wenn der Arbeitnehmer dieser Verpflichtung bis zum 31. Oktober 2022 nicht nachgekommen ist, hat der Arbeitgeber folgende Informationspflichten:
 - Bei einer Beschäftigung, die vor dem 1. November 2022 aufgenommen wurde, ist der Arbeitgeber verpflichtet, schriftliche Informationen mindestens in dem Umfang zu erteilen, der in den §§ 44a Absatz 2 und 47 Absatz 1 vorgeschrieben ist
 - Entsendung zur Erbringung von Arbeitsleistungen, die vor dem 1.10.2022 begonnen haben, ist der Arbeitgeber verpflichtet, im Rahmen des § 54 Abs. 2 schriftliche Informationen zu erteilen
- Frist: 1 Monat ab Antragstellung

ARBEITSVERTRAG



Arbeitsvertrag - § 43 des Arbeitsgesetzbuches

- Angaben zur Identifizierung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, mit dem Arbeitnehmer folgendes zu vereinbaren:
 - a) Art der Arbeit und ihre kurze Charakteristik
 - b) Der Arbeitsort (Gemeinde, Gemeindeteil oder anderweitig festgelegter Ort) oder die Arbeitsorte, wenn es mehrere gibt, oder die Regel, dass der Arbeitsort vom Arbeitnehmer bestimmt wird
 - c) Tag des Arbeitsbeginns
 - d) Lohnbedingungen (falls im KV vereinbart, einfach eine Referenz angeben)

Sind im Arbeitsvertrag keine Lohnbedingungen vereinbart und sind die Bestimmungen des Kollektivvertrags, auf den der Arbeitsvertrag verweist, außer Kraft getreten, so gelten die im Kollektivvertrag vereinbarten Lohnbedingungen als die im Arbeitsvertrag vereinbarten Lohnbedingungen bis neue Lohnbedingungen im KV oder im Arbeitsvertrag vereinbart werden, längstens jedoch für die Dauer von 12 Monaten.

Arbeitsvertrag - § 44 des Arbeitsgesetzbuches

- Andere Bedingungen, die für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer von Interesse sind, insbesondere andere materielle Leistungen, können im Arbeitsvertrag vereinbart werden
- Die folgenden Bestimmungen des Arbeitsvertrages sind ungültig:
 - Wo sich der Arbeitnehmer verpflichtet, über seine Arbeitsbedingungen, einschließlich des Lohns, Stillschweigen zu bewahren
 - die es dem Arbeitnehmer verbieten, außerhalb der vom Arbeitgeber festgelegten Arbeitszeit eine andere Erwerbstätigkeit auszuüben; dies gilt unbeschadet der Beschränkung der anderen Erwerbstätigkeit laut § 83 des Arbeitsgesetzbuches

Anforderungen an den Arbeitsvertrag und schriftliche Informationen bei der Ausübung einer Tätigkeit im Ausland - § 44a des Arbeitsgesetzbuches

Liegt der Arbeitsort außerhalb des Gebietes der Slowakei, muss der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag auch Folgendes zu vereinbaren

- a) Arbeitsort in einem Staat oder Staaten außerhalb der Slowakischen Republik
- b) Die Dauer der Arbeitsleistung in einem Land oder mehreren Ländern außerhalb der Slowakischen Republik



Anforderungen an einen Arbeitsvertrag bei der Ausübung einer Tätigkeit im Ausland - § 44a des Arbeitsgesetzbuches

Liegt der Arbeitsort außerhalb des Hoheitsgebiets der Slowakischen Republik, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer zumindest die folgenden Daten schriftlich mitzuteilen, sofern sie nicht im Arbeitsvertrag enthalten sind:

- a) Die Währung, in der das Gehalt oder ein Teil des Gehalts gezahlt wird
 - b) Angabe sonstiger Geld- oder Sachleistungen im Zusammenhang mit der Ausübung einer Tätigkeit in dem Staat oder den Staaten außerhalb des Hoheitsgebiets der Slowakischen Republik
 - c) Angabe, ob die Repatriierung des Arbeitnehmers geregelt ist und welche Bedingungen dafür gelten
- Der Arbeitgeber muss diese Informationen vor der Abreise des Arbeitnehmers in ein Land außerhalb der Slowakischen Republik zur Verfügung stellen
 - Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, diese Informationen zu erteilen, wenn die Arbeit außerhalb der Slowakischen Republik nicht länger als vier aufeinander folgende Wochen dauert
 - Es gilt auch die Auskunftspflicht nach § 47a des Arbeitsgesetzbuches
 - § 44a gilt auch im Falle einer Änderung des Arbeitsortes in einen anderen Staat als den Staat, in dem der Arbeitnehmer normalerweise arbeitet (§ 54a des Arbeitsgesetzes)

Informationen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen – § 47a des Arbeitsgesetzbuches

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer spätestens sieben Tage nach Beginn des Arbeitsverhältnisses Informationen über folgendes zur Verfügung zu stellen
 - a) Die Art der Bestimmung des Arbeitsortes oder die Bezeichnung des Hauptarbeitsortes, wenn im Arbeitsvertrag mehrere Arbeitsorte vereinbart sind
 - b) Die vorgeschriebene wöchentliche Arbeitszeit, die Angabe der Methode und der Regeln für die Verteilung der Arbeitszeit, einschließlich der voraussichtlichen Arbeitstage und des Ausgleichszeitraums gemäß den §§ 86, 87 und 87a, des Umfangs und des Zeitpunkts der Gewährung von Arbeitspausen, der ununterbrochenen täglichen und der ununterbrochenen wöchentlichen Ruhezeit, die Regeln für Überstundenarbeit, einschließlich der Vergütungen für Überstundenarbeit
 - c) Umfang des Urlaubs oder die Methode zur dessen Berechnung

Informationen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen - Abschnitt 47a des Arbeitsgesetzes

- d) Fälligkeit des Lohnes, einschließlich der Zahlungstermine
- e) Regeln zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Dauer der Kündigungsfrist oder Methode zu ihrer Bestimmung, wenn sie zum Zeitpunkt der Unterrichtung nicht bekannt ist, Frist für die Erhebung einer Klage auf Feststellung der Nichtigkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- f) Das Recht auf eine vom Arbeitgeber angebotene Fortbildung, falls vorhanden, und deren Umfang



Informationen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen - Abschnitt 47a des Arbeitsgesetzbuches

Frist:

- Innerhalb von sieben Tagen nach Beginn des Arbeitsverhältnisses, wenn es sich um Angaben gemäß den Buchstaben a), b) und d) handelt
- Innerhalb von vier Wochen nach Beginn des Arbeitsverhältnisses, wenn es sich um Angaben gemäß den Buchstaben c), e) und f) handelt

Form:

- In Form eines Verweises auf die einschlägige Bestimmung des Gesetzes oder einer Sonderregelung oder auf die einschlägige Bestimmung eines KV
- Werden die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen durch einen KV geregelt, so müssen die in Absatz 1 genannten schriftlichen Informationen einen Hinweis auf den betreffenden KV und die Vertragsparteien enthalten

Informationen über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen - § 47a des Arbeitsgesetzbuches

Einseitige Änderung der Arbeitsbedingungen????

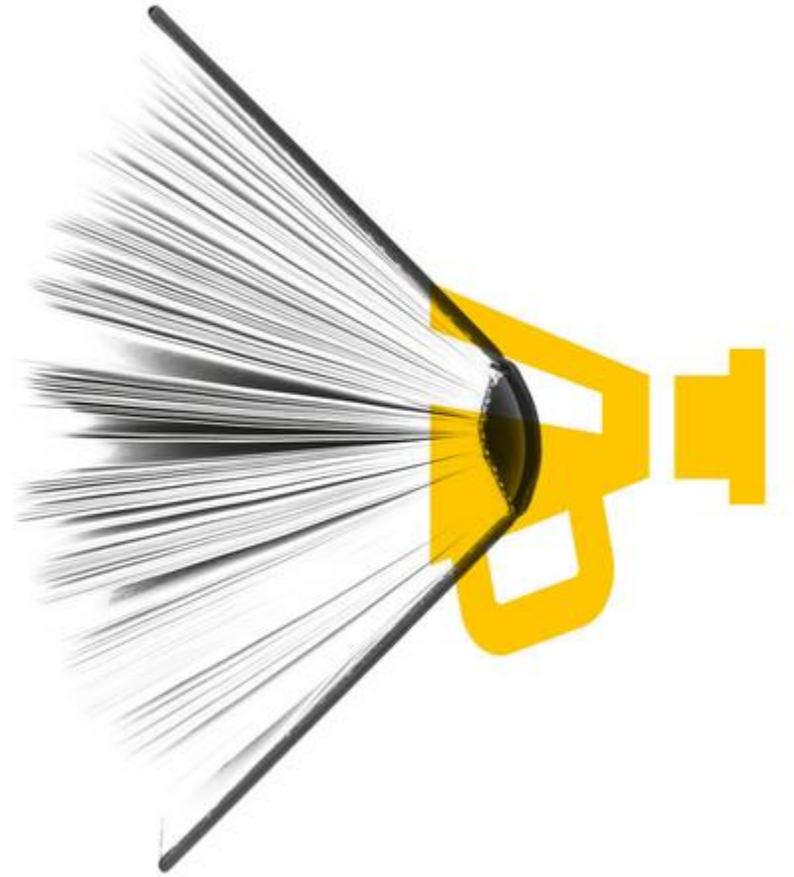
Dauer der Beschäftigung - § 40 (12) des Arbeitsgesetzbuches

Die Dauer des Arbeitsverhältnisses im Sinne dieses Gesetzes schließt die Dauer des vorherigen Arbeitsverhältnisses, unmittelbar gefolgt von der Dauer des neuen Arbeitsverhältnisses des Arbeitnehmers mit demselben Arbeitgeber ein.



SUN	MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

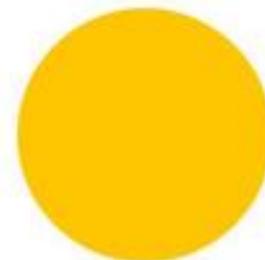
ENTSENDUNG



Änderungen der Arbeitsbedingungen aufgrund einer Entsendung zur Erbringung von Dienstleistungen in einem anderen europäischen Mitgliedstaat - § 54b des Arbeitsgesetzbuches

Wird ein inländischer Arbeitnehmer zur Ausübung einer Tätigkeit in einen anderen Mitgliedstaat entsandt, schließt der inländische Arbeitgeber mit dem inländischen Arbeitnehmer eine Vereinbarung über die Entsendung ab, in der er insbesondere Folgendes vereinbart

- a) Anfangs- und Enddatum der Entsendung
- b) Art der Tätigkeit während der Entsendung und kurze Beschreibung der Tätigkeit
- c) Arbeitsort während der Entsendung
- d) Lohnbedingungen während der Entsendung



Änderung der mitgeteilten Beschäftigungsbedingungen - § 54c des Arbeitsgesetzbuches



- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei einer Änderung der in § 47a(1), § 44a(2), § 54b(2) genannten Arbeitsbedingungen den Arbeitnehmer spätestens am Tag des Inkrafttretens der Änderung schriftlich über die Änderung zu informieren
- Gilt nicht, wenn die Änderung nur in einer Änderung der Rechtsvorschriften oder des KV besteht, auf die die schriftliche Information hinweist

Änderung der mitgeteilten Arbeitsbedingungen - § 54b

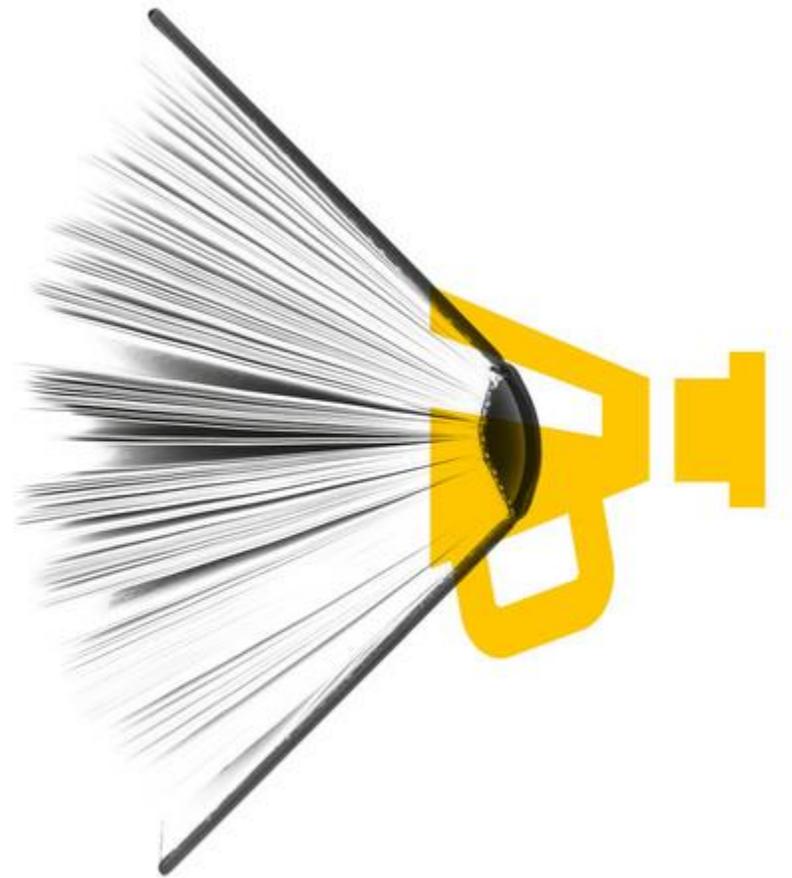
Verpflichtung, vor Aufnahme der Tätigkeit mindestens die folgenden Informationen zu übermitteln:

- a) Einzelheiten zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen
- b) Informationen über die Erstattung von Reisekosten, die Erstattung von Unterkunfts- und Verpflegungskosten oder sonstige Kostenerstattungen im Zusammenhang mit der Abordnung
- c) Informationen gemäß § 44a(2)
- d) Link zur offiziellen Website des Mitgliedstaates der Europäischen Union, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt wird, die Informationen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen beinhaltet

Änderung der mitgeteilten Beschäftigungsbedingungen - § 54b

- Die unter Buchstabe a) genannten Informationen müssen nicht erteilt werden, wenn sich die Arbeitsbedingungen nicht ändern, oder sie können als Hinweis die Bestimmung der Arbeitgesetze oder KV erteilt werden, wenn sie in einer Sprache abgefasst sind, die der Arbeitnehmer versteht
- Die Informationen unter den Buchstaben b), c) und d) müssen nicht geleistet werden, wenn der Zeitraum der Entsendung vier aufeinander folgende Wochen nicht überschreitet
- Die Informationen sind vor Beginn der Entsendung zu übermitteln

VEREINBARUNGEN



Vereinbarungen über außerhalb des Arbeitsverhältnisses geleistete Arbeit

Übersteigt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 3 Stunden in einem Zeitraum von 4 aufeinanderfolgenden Wochen, gilt für den Vertrag Folgendes:

- Der Ort der Arbeit gilt als wesentliches Inhaltsbestand



Mindestvorhersehbarkeit der Arbeit - Abschnitt 223a des Arbeitsgesetzbuchs

Die Verpflichtung des Arbeitgebers, schriftliche Informationen mitzuteilen:

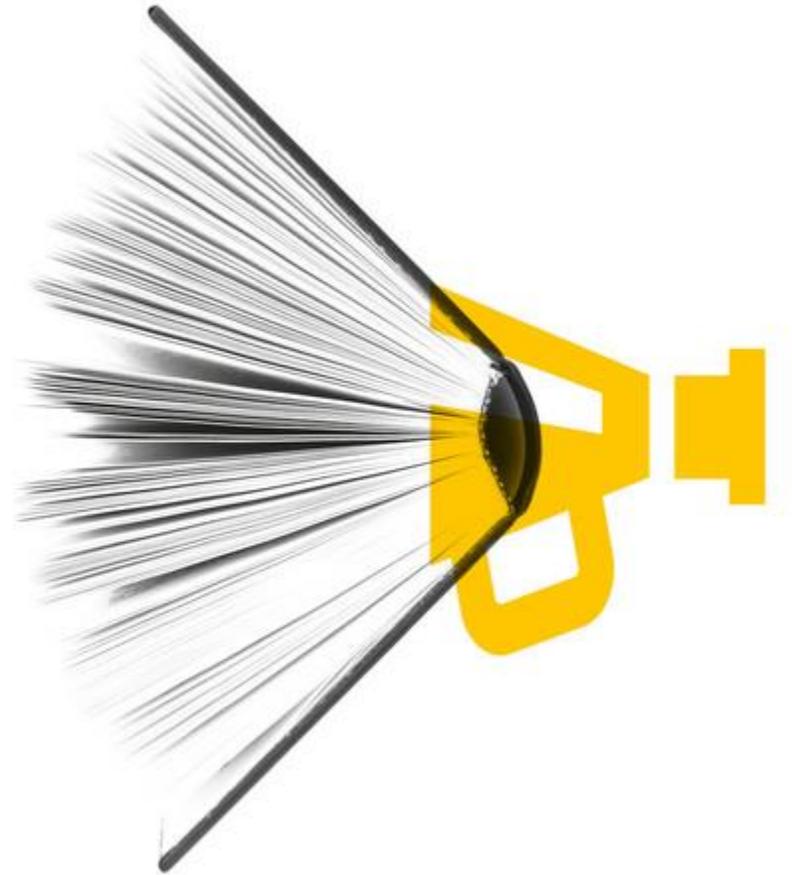
- Die Tage und Zeiträume, in denen der Arbeitnehmer zur Arbeit herangezogen werden kann
- die Frist, innerhalb derer der Arbeitnehmer über die Durchführung der Arbeit vor deren Beginn zu informieren ist, wobei diese Frist nicht weniger als 24 Stunden betragen darf
- Bei einer Änderung der oben genannten Punkte, spätestens zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderung
- Ein Arbeitnehmer ist nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber die Arbeitsleistung abweichend von den schriftlichen Informationen verlangt
- Entgelt in Höhe von mindestens 30 % des Arbeitsentgelts, wenn der Arbeitgeber die Arbeit innerhalb einer kürzeren als der, in der schriftlichen Information angegebenen Frist absagt
- Gilt für Werkverträge, Verträge über Zeitarbeit für Studenten, Verträge über Arbeitstätigkeit

Mindestvorhersehbarkeit der Arbeit - Abschnitt 223a des Arbeitsgesetzbuches

Nicht anwendbar:

- Legt der Arbeitgeber Beginn und Ende der Arbeitszeit, sowie den Schichtplan fest (im Einvernehmen mit den Arbeitnehmervertretern und mindestens eine Woche vorher) (§ 90 Abs. 4 und 9)
- Der Arbeitnehmer legt seine Arbeitszeit selbst fest
- Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit überschreitet nicht 3 Stunden innerhalb eines Zeitraums von 4 aufeinanderfolgenden Wochen

WEITERE ÄNDERUNGEN



Bereitstellung der Informationen - § 38a des Arbeitsgesetzbuches

- Möglichkeit der Bereitstellung von Informationen, die den Arbeitnehmern nach dem Arbeitsgesetzbuch oder anderen arbeitsrechtlichen Vorschriften zur Verfügung gestellt werden müssen, **auch in elektronischer Form**
- Im Papierform nur, wenn dies gesetzlich vorgesehen ist

Bedingungen:

- Der Arbeitnehmer hat Zugang zu einer elektronischen Form der Informationen, kann sie speichern und ausdrucken
- Der Arbeitgeber bewahrt die elektronischen Belege über die Versendung oder über Empfang solcher Informationen auf

Zustellung - § 38 des Arbeitsgesetzbuches



- Im Falle von Dokumenten, die von einem Postunternehmen zugestellt werden (Einschreiben mit Lieferschein und dem Vermerk "eigenhändig") darf der Arbeitgeber keine Abholfrist **von weniger als 10 Tagen** für die Post festlegen

Vaterschaftsurlaub

- Es handelt sich nicht um die Einführung von "Vaterschaftsurlaub", sondern um die Umbenennung des Elternurlaubs des Mannes (gemäß § 166 Absatz 1 des Arbeitsgesetzbuches) in Vaterschaftsurlaub, also keine Einführung eines völlig neuen Instituts, sondern lediglich eine terminologische Änderung und eine Ergänzung einiger damit zusammenhängender Bestimmungen
- Dauer des Vaterschaftsurlaubs: 28 Wochen, 31 Wochen für einen alleinstehenden Mann, bei zwei oder mehr Kindern: 37 Wochen
- Zusammen mit der Änderung des Sozialversicherungsgesetzes
 - Der Vater hat Anspruch auf 2 Wochen bezahlten Vaterschaftsurlaub bis zu 6 Wochen nach der Geburt des Kindes, gleichzeitig mit der Mutter (Voraussetzung: 270 Tage Krankenversicherung)

Vaterschaftsurlaub

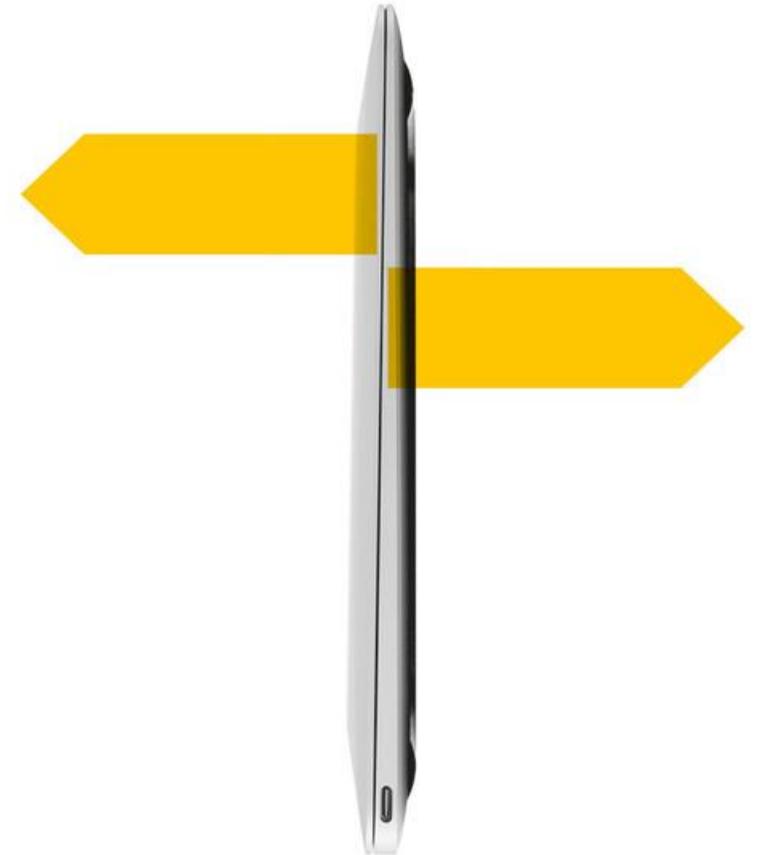
- Z. B. Schutz vor einer Kündigung während der Probezeit, die durch die Inanspruchnahme des Rechts auf Vaterschaftsurlaub begründet wäre (§ 72 (1) des Arbeitsgesetzbuches), Schutz vor fristloser Kündigung (§ 64 (3b), (3c), § 68 des Arbeitsgesetzbuches)
- § 112(2) - Arbeitgeber darf die Inanspruchnahme des Urlaubs nicht für die Zeit des Vaterschaftsurlaubs bestimmen, § 113(3) - Inanspruchnahme des Urlaubs nach Vaterschaftsurlaub, § 157(1) - Rückkehr an den Arbeitsplatz

Möglichkeit der Änderung auf eine andere Beschäftigungsform - § 49b des Arbeitsgesetzbuches

- Der Arbeitnehmer hat das Recht, den Arbeitgeber um eine Beschäftigungsform mit besser vorhersehbaren und sicheren Arbeitsbedingungen zu bitten
- Antrag auf Änderung des Arbeitsverhältnisses von einem befristeten auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis
- Antrag auf die Änderung von Teilzeit zu Vollzeit

Bedingungen:

- Die Probezeit des Arbeitnehmers ist abgelaufen
- Der Arbeitnehmer arbeitet seit mindestens 6 Monaten bei demselben Arbeitgeber



Möglichkeit der Änderung auf eine andere Beschäftigungsform - § 49b des Arbeitsgesetzbuches

Frist für die Beantwortung:

- Innerhalb von 1 Monat, wenn der Arbeitgeber mehr als 50 Arbeitnehmer hat
- Innerhalb von 3 Monaten, wenn der Arbeitgeber weniger als 50 Arbeitnehmer beschäftigt

Form:

- Schriftlich
- Mit einer Begründung
- Im Falle eines wiederholten Ersuchens kann eine mündliche Antwort erteilt werden, sofern sich die Gründe für die Antwort nicht geändert haben
- Achtung! Dem Antrag des Arbeitnehmers muss jedoch nicht stattgegeben werden

Nebenbeschäftigung - § 13(6) des Arbeitsgesetzbuches



- Der Arbeitgeber darf dem Arbeitnehmer nicht verbieten, außerhalb der vom Arbeitgeber festgelegten Arbeitszeit eine andere Erwerbstätigkeit auszuüben
- Dies gilt unbeschadet der Beschränkung anderer Erwerbstätigkeiten nach § 83 oder nach besonderen Vorschriften
- § 83 - die Ausübung einer anderen Erwerbstätigkeit, die der Tätigkeit des Arbeitgebers konkuriert ist nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers möglich

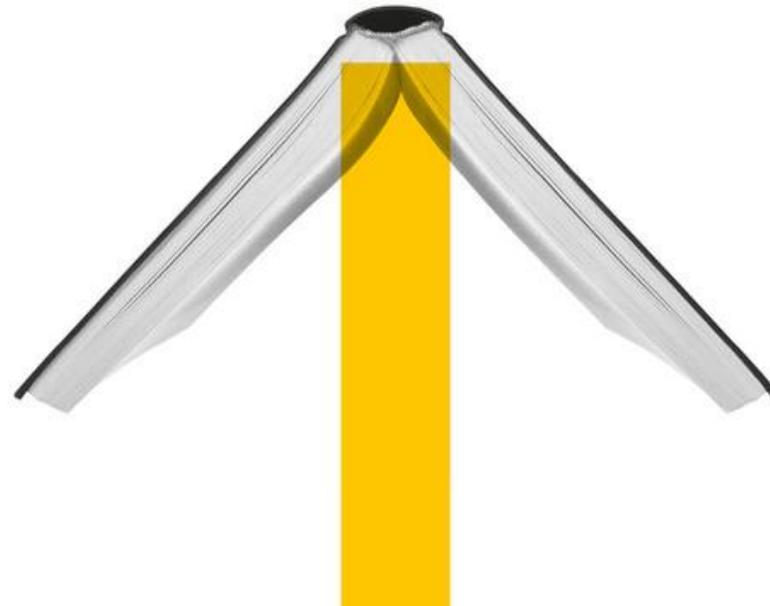
Probezeit bei befristeten Arbeitsverhältnissen - § 45(2) des Arbeitsgesetzbuches

- Bei befristeten Arbeitsverhältnissen darf die Probezeit nicht länger als die Hälfte der vereinbarten Dauer des Arbeitsverhältnisses sein
- Die Dauer der Probezeit sollte daher in einem angemessenen Verhältnis zur voraussichtlichen Dauer des Arbeitsverhältnisses stehen



Ansprüche aus einer unwirksamen Kündigung - § 77 des Arbeitsgesetzbuchs

- Verlängert sich das Arbeitsverhältnis nach § 64 Abs. 2 aufgrund des Ablaufs der Schutzfrist nach § 64 Abs. 1 Buchstabe a) - kann der Arbeitnehmer die Unwirksamkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung innerhalb von 2 Monaten nach Ablauf des letzten Tages der Schutzfrist geltend machen, spätestens jedoch innerhalb von 6 Monaten nach dem Zeitpunkt, zu dem das Arbeitsverhältnis hätte enden müssen, wenn der Arbeitnehmer nicht in der Schutzfrist gewesen wäre



Ausweitung von § 157(1) des Arbeitsgesetzbuches - flexible Arbeitsformen

Ausweitung von § 157 Absatz 1 auf Personen mit Betreuungsaufgaben, d. h. persönliche Tagespflege eines kranken Familienmitglieds oder Tagespflege einer natürlichen Person:

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, diese Personen an ihrem ursprünglichen Arbeitsplatz oder, falls dies nicht möglich ist, an einem anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen, der ihrem Arbeitsvertrag entspricht
- Diese Arbeitnehmer haben Anspruch auf die Wahrung der Rechte, die sie vor dem persönlichen Hinderniss am Arbeit hatten



Ausweitung von Abschnitt 164(2) des Arbeitsgesetzbuches

Änderung von § 164(2):

- Eine schwangere Frau, eine Frau und ein Mann, die ständig ein Kind unter 15 Jahren betreuen, haben das Recht, eine Verkürzung der Arbeitszeit oder eine andere angemessene Anpassung der Wochenarbeitszeit zu verlangen, und der Arbeitgeber ist verpflichtet, ihrem Antrag stattzugeben, es sei denn, schwerwiegende betriebliche Gründe stehen dem entgegen
- Sie haben auch das Recht, eine vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitsorganisation zu verlangen
- Der Arbeitgeber muss die Ablehnung des Antrags schriftlich begründen



Andere Änderungen

- Nicht verbuchte Vorschüsse auf die Verpflegungszulage können vom Lohn abgezogen werden (§ 131(2)(j))



DISKUSSION



Kontakt



Jana Sapáková

Counsel

Eversheds Sutherland | Bratislava

T: +421 232 786 411

M: +421 918 709 313

[jana.sapakova@
eversheds-sutherland.sk](mailto:jana.sapakova@eversheds-sutherland.sk)

Jana Sapáková ist Rechtsanwältin mit den Schwerpunkten im Arbeitsrecht, Schutz personenbezogener Daten und Erbrecht.

Jana Sapáková arbeitet mit unserer Anwaltskanzlei seit 2008 zusammen. Zuvor war sie als Rechtsanwältin bei Heringeš & Partner tätig. Jana Sapáková veröffentlicht Artikel zu verschiedenen arbeitsrechtlichen Themen, hält Vorträge und ist Mitautorin eines Kommentars zum Gesetz über die grenzüberschreitende Zusammenarbeit bei der Entsendung von Arbeitnehmern zur Arbeitsleistung im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen.

Jana Sapáková studierte an der Juristischen Fakultät der Matej Bel Universität in Banská Bystrica und absolvierte ein Aufbaustudium "Europäisches und Internationales Wirtschaftsrecht (LL.M. Eur.)" an der Juristischen Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität in München.

Neben Slowakisch spricht er auch fließend Englisch und Deutsch.

Slovak Republic

Eversheds Sutherland

T: +421 232 786 411

E: bratislava@eversheds-sutherland.sk

Hodžovo nám 1/A
811 06 Bratislava
Slovakia

Czech Republic

Evershed Sutherland

T: +420 255 706 500

E: praha@eversheds-sutherland.cz

Oase Florenc
Küstengebiet 394/12
Prag 8, 186 00
Czech Republic

eversheds-sutherland.sk

This information pack is intended as a guide only. Whilst the information it contains is believed to be correct, it is not a substitute for appropriate legal advice. Eversheds Sutherland (International) LLP can take no responsibility for actions taken based on the information contained in this pack.

© Eversheds Sutherland 2022. All rights reserved.