

sonderrechtlichen Vorschriften für die Ausübung der vereinbarten Arbeit vorübergehend verloren hat, allerdings in diesem Falle höchstens für 30 Arbeitstage im Kalenderjahr,

- falls es nicht möglich ist, den Zweck der Versetzung des Arbeitnehmers im Rahmen des Arbeitsvertrages zu erreichen, kann ihn der Arbeitgeber aus den oben genannten Gründen auch in einen Arbeitsbereich anderer Art versetzen, als im Arbeitsvertrag vereinbart wurde, und zwar auch wenn der Arbeitnehmer damit nicht einverstanden ist,
- auch ohne dessen Zustimmung für die Zeit eines Notbedarfs in einen anderen Arbeitsbereich, als vereinbart wurde, zur Abwendung eines außerordentlichen Ereignisses, eines Naturereignisses oder eines anderen androhenden Unfalls,
- mit dessen Zustimmung, falls der Arbeitnehmer eine Arbeit wegen Wartezeit oder Arbeitsunterbrechung, die durch ungünstige Witterungseinflüsse verursacht wurden, nicht ausüben kann.

Dienstreise

Als Dienstreise gilt eine zeitbefristete Entsendung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber zur Ausübung einer Arbeit außerhalb des Arbeitsortes, der im Arbeitsvertrag vereinbart wurde. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer für die Zeit eines Notbedarfs auf eine Dienstreise nur aufgrund einer Vereinbarung mit demselben aussenden. Der Arbeitnehmer übt auf der Dienstreise seine Arbeit nach den Anweisungen des leitenden Angestellten aus, der ihn auf die Dienstreise ausgesandt hat.

Verlegung

- Den Arbeitnehmer zur Arbeitsausübung in einen anderen Ort zu verlegen, als im Arbeitsvertrag vereinbart wurde, ist möglich nur mit dessen Zustimmung im Rahmen der Arbeitsstellen des Arbeitgebers, falls es sein Betriebsbedürfnis unbedingt erfordert.
- Der zuständige leitende Angestellte der organisatorischen Einheit, in deren Arbeitsplatz der Arbeitnehmer verlegt wurde, erteilt dem verlegten Arbeitnehmer Arbeitsaufgaben, organisiert dessen Arbeit, leitet und kontrolliert ihn und erteilt ihm zu diesem Zwecke entsprechende Anweisungen.

Gemeinsam über die Änderungen des Arbeitsverhältnisses

- Falls die Gründe entfallen, für die der Arbeitnehmer in einen anderen Arbeitsbereich versetzt oder in einen anderen Ort verlegt wurde, als vereinbart, oder falls die Zeit, für die diese Änderung vereinbart wurde, abgelaufen ist, ordnet der Arbeitgeber den Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsvertrages wieder ein, falls er sich mit ihm auf einer Änderung des Arbeitsvertrages nicht einigt.
- Falls der Arbeitnehmer um die Versetzung in einen anderen Arbeitsbereich oder einen anderen Arbeitsort ersucht, weil es nach der Empfehlung des Arztes der Einrichtung der Betriebsbetreuung nicht geeignet ist, die bisherige Arbeit weiterhin auszuüben oder am bisherigen Arbeitsort weiterhin zu arbeiten, so ermöglicht der Arbeitgeber es ihm, sobald es seine Betriebsmöglichkeiten erlauben. Dabei muss er beachten, dass die Arbeit und der Arbeitsplatz, in die er den Arbeitnehmer versetzt, für ihn geeignet sind.
- Wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in einen anderen Arbeitsbereich versetzt, als es dem Arbeitsvertrag entspricht, und der Arbeitnehmer mit einer solchen Maßnahme nicht einverstanden ist, kann der Arbeitnehmer lediglich nach der Besprechung mit der Gewerkschaftsorganisation versetzt werden. Die Besprechung ist nicht erforderlich, wenn die Gesamtzeit der Versetzung 21 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreitet.

Rückkehr in die Arbeit

Tritt ein Arbeitnehmer die Arbeit nach Ende der Ausübung einer öffentlichen Funktion oder nach Ende der Tätigkeit für eine Gewerkschaftsorganisation, für die er im Umfang der Arbeitszeit freigestellt wurde, oder nach Ende der Militärübung oder einer außerordentlichen Militärübung, oder eine Arbeitnehmerin nach Ende des Mutterschaftsurlaubs oder ein Arbeitnehmer nach Ende des Elternurlaubs im Zeitumfang, für den die ArbeitnehmerIn berechtigt ist, den Mutterschaftsurlaub zu beziehen, an, oder tritt ein Arbeitnehmer die Arbeit nach Ende einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit oder Quarantäne an, so werden sie vom Arbeitgeber zu ihrem ursprünglichen Arbeitsbereich und ihrer Arbeitsstelle zugeordnet. Falls es nicht deshalb möglich ist, weil die ursprüngliche Arbeit entfallen ist oder die Arbeitsstelle aufgehoben wurde, so werden sie vom Arbeitgeber nach dem Arbeitsvertrag eingeordnet.

**Staatsarbeitsaufsichtsbehörde, Abteilung für
Arbeitsverhältnisse und -Bedingungen**
© Januar 2010

ENTSTEHUNG UND ÄNDERUNGEN DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

ENTSTEHUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Grundinformationen

- Das Arbeitsverhältnis ist das häufigste arbeitsrechtliche Verhältnis, das durch § 33 und anschl. des Gesetzes Nr. 262/2006 Sb., Arbeitsgesetzbuch (nachfolgend „AGB“ genannt) geregelt wird.
- Das Arbeitsverhältnis beruht auf einem Arbeitsvertrag zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber.
- Das Arbeitsverhältnis entsteht auch durch eine Ernennung.
- Das Arbeitsverhältnis entsteht am Tag, der im Arbeitsvertrag vereinbart wurde, bzw. am Tag, der als Tag der Ernennung genannt wurde.
- Das Arbeitsverhältnis wird auf eine bestimmte oder unbestimmte Zeit vereinbart.

Arbeitsvertrag

- Vor dem Abschluss des Arbeitsvertrages ist der Arbeitgeber verpflichtet, die physische Person mit den Rechten und Pflichten bekannt zu machen, die für sie aus dem Arbeitsvertrag resultieren, ferner mit Arbeitsbedingungen und Bedingungen der Belohnung, unter denen der Arbeitnehmer die Arbeit ausüben soll, und mit Pflichten, die aus sonderrechtlichen Vorschriften resultieren, die sich auf die Arbeit, die der Gegenstand des Arbeitsverhältnisses sein soll, beziehen.
- Er muss in schriftlicher Form abgeschlossen werden.
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, mit dem Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag die Arbeitsart, den Arbeitsort und den Arbeitsantrittstag zu vereinbaren, ohne die der Vertrag ungültig wäre.
- Es können auch weitere Bedingungen vereinbart werden; diese Vereinbarungen dürfen jedoch nicht den Rechtsvorschriften widersprechen, es handelt sich z. B. um Lohnvereinbarung, Vereinbarung über die Dauer des Arbeitsverhältnisses, Vereinbarung über die Arbeitszeit, Vereinbarung über die Probezeit, Vereinbarung über die Konkurrenzklausel usw.
- Wenn der Arbeitsvertrag die Angaben über die aus dem

Arbeitsverhältnis resultierenden Rechte und Pflichten nicht enthält, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer über sie spätestens binnen 1 Monats seit der Entstehung des Arbeitsverhältnisses schriftlich zu informieren.

- Tritt der Arbeitnehmer die Arbeit am vereinbarten Tag nicht an, ohne dass ihn daran eine Arbeitsverhinderung hindern würde, oder wenn er den Arbeitgeber binnen einer Woche über die Arbeitsverhinderung nicht informiert, so kann der Arbeitgeber von diesem Arbeitsvertrag zurücktreten.

Probezeit

- Sie muss schriftlich vereinbart werden, sonst ist sie ungültig.
- Es ist möglich, sie in gültiger Weise spätestens am Tag des Arbeitsantritts bzw. am Tag, der als Tag der Ernennung des Arbeitnehmers zu einer führenden Position genannt wurde, zu vereinbaren.
- Sie kann nicht nachträglich vereinbart werden.
- Die maximale Länge der Probezeit beträgt drei nacheinander gehende Monate nach der Entstehung des Arbeitsverhältnisses; es ist auch eine kürzere Probezeit zulässig, jedoch keineswegs länger, und die Probezeit darf nicht nachträglich verlängert werden.
- Die Probezeit wird um die Zeit der Arbeitsverhinderungen verlängert, wegen derer der Arbeitnehmer die Arbeit in der Probezeit nicht ausübt.
- In der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis seitens des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers aus jedwedem Grund bzw. auch ohne Angabe der Gründe aufgelöst werden. Der Arbeitgeber kann allerdings das Arbeitsverhältnis in der Probezeit während der ersten 14 Kalendertage einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht auflösen.

Dauer des Arbeitsverhältnisses

- Wir unterscheiden das Arbeitsverhältnis auf:
 - unbestimmte Zeit, wo die Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht begrenzt wird ist,
 - bestimmte Zeit, wo die Dauer des Arbeitsverhältnisses begrenzt ist.
- Der Unterschied zwischen ihnen besteht darin, dass das befristete Arbeitsverhältnis am vereinbarten Tag beendet wird.
- Ohne eine ausdrückliche Erwähnung im Arbeitsvertrag, dass das Arbeitsverhältnis auf eine bestimmte Zeit vereinbart wird, gilt das Arbeitsverhältnis als unbefristet.

- Das Arbeitsgesetzbuch legt die höchste Gesamtzeit der anschließenden befristeten Arbeitsverhältnisse beim selben Arbeitgeber, und zwar insgesamt auf 2 Jahre, fest.
- Das vorherige Arbeitsverhältnis auf bestimmte Zeit zwischen denselben Beteiligten wird nicht berücksichtigt, wenn seit der Beendigung des vorherigen befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens 6 Monate verlaufen sind.
- Das Arbeitsgesetzbuch lässt eine Ausnahme von der Zeitbegrenzung zu, z. B. aus dem Grund des Ersatzes eines vorübergehend abwesenden Arbeitnehmers für die Zeit der Arbeitsverhinderungen seitens des Arbeitnehmers.

ÄNDERUNGEN DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Grundinformationen

- Der Arbeitsvertrag kann nur schriftlich geändert werden, und nur dann, wenn sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer darauf einigen.
- Als Änderung des Arbeitsverhältnisses gilt auch die Ernennung zu einer führenden Position, zu der es nach der Entstehung des Arbeitsverhältnisses kommt.
- Änderungen des Arbeitsverhältnisses werden in den §§ 40 bis 47 des Gesetzes Nr. 262/2006 Sb., Arbeitsgesetzbuch, geregelt.
- Bei der Versetzung des Arbeitnehmers in einen anderen Arbeitsbereich muss der Arbeitgeber dafür sorgen, dass diese Arbeit für den Arbeitnehmer hinsichtlich dessen Gesundheitszustand und Fähigkeiten und falls möglich auch hinsichtlich dessen Qualifikation geeignet ist.
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, mit dem Arbeitnehmer den Grund der Versetzung und die Dauer, für die die Versetzung dauern soll, zu besprechen. Falls es bei der Versetzung des Arbeitnehmers zur Änderung des Arbeitsverhältnisses kommt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihm eine schriftliche Bestätigung über den Grund der Versetzung und die Dauer derselben auszustellen.
- Was den Lohn oder das Gehalt bei der Ausübung einer anderen Arbeit anbetrifft, ist dies im § 139 des Arbeitsgesetzbuches geregelt.

Versetzung in einen anderen Arbeitsbereich

- **Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer in einen anderen Arbeitsbereich zu versetzen:**
 - falls der Arbeitnehmer nach einem ärztlichen Gutachten langfristig die Fähigkeit verloren hat, die bisherige Arbeit auszuüben,
 - falls der Arbeitnehmer nach einem ärztlichen Gutachten die bisherige Arbeit wegen eines Arbeitsunfalls, einer

- Berufskrankheit oder wegen der Gefährdung durch diese Berufskrankheit nicht ausüben kann, oder falls er die höchst zulässige Exponiertheit erreicht hat,
- falls eine schwangere Arbeitnehmerin, eine stillende Arbeitnehmerin oder eine Mutter-Arbeitnehmerin bis Ende des neunten Monats nach der Geburt eine Arbeit ausübt, in der diese Arbeitnehmerinnen nicht beschäftigt werden können, oder die nach einem ärztlichen Gutachten deren Schwangerschaft oder Mutterschaft gefährdet,
- falls es nach einem ärztlichen Gutachten im Interesse des Gesundheitsschutzes anderer physischen Personen vor einer Infektionserkrankung notwendig ist,
- falls es nach einer rechtskräftigen Gerichtsentscheidung oder einer Entscheidung einer Verwaltungsbehörde, eines anderen Staatsorgans oder des Organs einer Selbstverwaltungseinheit notwendig ist,
- falls der in der Nacht arbeitende Arbeitnehmer aufgrund eines ärztlichen Gutachtens, das von einer Einrichtung der Betriebsbetreuung ausgestellt wurde, als unfähig für Nacharbeit erklärt wurde,
- falls eine schwangere Arbeitnehmerin, eine stillende Arbeitnehmerin oder eine Mutter-Arbeitnehmerin dies bis Ende des neunten Monats nach der Geburt verlangt, die in der Nacht arbeitet.

- **Der Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer in einen anderen Arbeitsbereich versetzen:**

- falls er dem Arbeitnehmer gekündigt hat, und zwar aus Gründen, dass der Arbeitnehmer die durch Rechtsvorschriften festgelegten Voraussetzungen für die Ausübung der vereinbarten Arbeit oder die Anforderungen für eine ordentliche Ausübung dieser Arbeit nicht erfüllt oder falls beim Arbeitnehmer Gründe für eine außerordentliche Kündigung, siehe § 52 Buchs. f) und g) AGB, vorliegen,
- falls ein strafrechtliches Verfahren gegen den Arbeitnehmer wegen des Verdachts einer vorsätzlichen Straftat eingeleitet wurde, die bei der Erfüllung der Arbeitsaufgaben begangen wurde, oder falls es in direktem Zusammenhang mit der Erfüllung der Arbeitsaufgaben zur Entstehung eines Vermögensschadens des Arbeitgebers gekommen ist, und zwar für die Zeit bis zur rechtskräftigen Beendigung des Strafverfahrens,
- falls der Arbeitnehmer die Voraussetzungen laut