

im § 52 Buchst. a) bis e) des Arbeitsgesetzbuches genannten Gründen, oder in beiderseitigem Einvernehmen aus denselben Gründen gewährt, die arbeitsfreie Zeit kann mit der Zustimmung des Arbeitgebers verknüpft werden.

Arbeitsverhinderungen aus dem Grund des öffentlichen Interesses

- Ausübung einer öffentlichen Funktion.
- Ausübung der bürgerlichen Pflicht.
- Andere Leistungen im öffentlichen Interesse.
- Arbeitsfreie Zeit im Zusammenhang mit der Militärpflicht.
- Arbeitsverhinderung wegen einer Schulung, anderer Formen der Vorbereitung oder des Studiums.

ARBEITSVERHINDERUNGEN SEITENS DES ARBEITGEBERS

Wartezeiten und Arbeitsunterbrechung wegen ungünstiger Witterungsbedingungen

Falls der Arbeitnehmer die Arbeit aus folgenden Gründen nicht ausüben kann:

- a) im Falle eines Hindernisses durch eine Störung der Maschineneinrichtung, die der Arbeitnehmer nicht verschuldet hat, im Falle eines Hindernisses in der Lieferung der Rohstoffe oder der Treibkraft, durch fehlerhafte Arbeitsunterlagen oder andere Betriebsursachen handelt es sich um eine Wartezeit, und falls der Arbeitnehmer in einen anderen Arbeitsbereich nicht versetzt wurde, steht ihm ein Lohn- bzw. Gehaltersatz in der Höhe von mindestens 80% des Durchschnittsverdienstes zu,
- b) infolge der Arbeitsunterbrechung wegen ungünstiger Witterungsbedingungen oder eines Naturereignisses, und falls der Arbeitnehmer in einen anderen Arbeitsbereich nicht versetzt wurde, steht ihm ein Lohn- bzw. Gehaltersatz in der Höhe von mindestens 60% des Durchschnittsverdienstes zu.

Andere Verhinderungen seitens des Arbeitgebers

Falls der Arbeitnehmer die Arbeit aus folgenden Gründen nicht ausüben kann:

- für andere Hindernisse seitens des Arbeitgebers als Wartezeiten und Arbeitsunterbrechung wegen

ungünstigen Witterungsbedingungen oder eines Naturereignisses gewährt ihm der Arbeitgeber einen Lohn- bzw. Gehaltersatz in der Höhe des Durchschnittsverdienstes,

- in Fällen, wo der Arbeitgeber aus objektiven Gründen nicht imstande ist, für eine vorübergehende Zeit eine andere Arbeit für den Arbeitnehmer im Umfang der festgelegten Wochenarbeitszeit wegen kurzfristiger Einschränkung des Absatzes seiner Produkte oder wegen Einschränkung der Nachfrage der von ihm gewährleisteten Dienstleistungen zu sichern, gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Lohn- bzw. Gehaltersatz in der Höhe von mindestens 60% des Durchschnittsverdienstes unter der Bedingung, dass hinsichtlich dieser Arbeitsverhinderung und der Höhe des Lohn- bzw. Gehaltersatzes eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und der Gewerkschafts-Organisation vorliegt. Dort, wo die Gewerkschafts-Organisation nicht vertreten ist, hat der Arbeitgeber das Recht einen Antrag zu stellen, dass das Arbeitsamt aufgrund der Unterlagen des Arbeitgebers in einem Verwaltungsverfahren darüber entscheidet, ob die Gründe für die Gewährung des Lohnersatzes in einem niedrigeren Betrag als der Durchschnittsverdienst des Arbeitnehmers gegeben sind, in diesem Falle steht dem Arbeitnehmer ein Lohnersatz in der Höhe von 60% des Durchschnittsverdienstes für die Zeit, die das Arbeitsamt in der Entscheidung bestimmt, am längsten jedoch für 1 Jahr, zu,
- die auf einer Dienstreise verbrachte Zeit oder die auf einer Reise außerhalb des regelmäßigen Arbeitsplatzes anders als im Rahmen der Erfüllung der Arbeitsaufgaben verbrachte Zeit, die in die Arbeitszeit fällt, wird als eine Arbeitsverhinderung seitens des Arbeitgebers betrachtet, bei der Lohn oder das Gehalt des Arbeitnehmers nicht gekürzt wird. Falls dem Arbeitnehmer jedoch infolge der Belohnungsweise sein Lohn bzw. Gehalt entgangen ist, gewährt ihm der Arbeitgeber einen Lohn- bzw. Gehaltersatz in der Höhe des Durchschnittsverdienstes.

Staatsarbeitsaufsichtsbehörde, Abteilung für Arbeitsverhältnisse und -Bedingungen

© Januar 2010

ARBEITSVERHINDERUNGEN

Grundinformationen

- Rechtsregelung: § 191 und anschl. des Gesetzes Nr. 262/2006 Sb., Arbeitsgesetzbuch, laut späteren Vorschriften (nachfolgend „AGB“ genannt).
- Falls die Arbeitsverhinderung dem Arbeitnehmer vorher bekannt ist, muss er den Arbeitgeber um die Erteilung einer arbeitsfreien Zeit rechtzeitig ersuchen. Sonst informiert der Arbeitnehmer den Arbeitgeber von der Arbeitsverhinderung und deren vorausgesetzten Zeitdauer ohne unnötigen Verzug.
- Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Arbeitsverhinderung dem Arbeitgeber nachzuweisen. Zur Erfüllung der Pflicht gem. dem ersten Satz sind die juristischen und physischen Personen verpflichtet, dem Arbeitnehmer notwendige Mitwirkung zu gewährleisten.

ARBEITSVERHINDERUNGEN SEITENS DES ARBEITNEHMERS

Wichtige persönliche Arbeitsverhinderungen

Der Arbeitgeber entschuldigt die Abwesenheit des Arbeitnehmers für die Zeitdauer von wichtigen persönlichen Arbeits-Verhinderungen, die den Arbeitnehmer kurzfristig an der Arbeitsausübung hindern, und zwar aus Gründen, die in solchen Sozialereignissen auf der Seite des Arbeitnehmers beruhen, wie:

- dessen vorübergehende Arbeitsunfähigkeit,
- Quarantäne,
- Mutterschafts- oder Elternurlaub,
- Betreuung eines Kindes, das jünger als 10 Jahre ist, oder eines anderen Haushaltsmitglieds gem. § 115 des Zivilgesetzbuches (d. h. des Gesetzes Nr. 40/1964 Sb.) und § 39 des Gesetzes über Krankenversicherung (d. h. des Gesetzes Nr. 187/2006 Sb.),
- Betreuung eines Kindes, das jünger als 10 Jahre ist, wenn dieses Kind erkrankt ist oder einen Unfall erlitten hat, oder wenn sich eine physische Person, die das Kind sonst betreut, einer Behandlung oder Untersuchung in einer Heilanstalt unterzogen hat, wobei es nicht möglich war, das Kind außerhalb der Arbeitszeit des Arbeitnehmers zu betreuen.

Mutterschaftsurlaub

- Im Zusammenhang mit der Pflege um ein geborenes Kind steht der Arbeitnehmerin der Mutterschaftsurlaub

während 28 Wochen (im Falle von 2 oder mehreren Kindern während 37 Wochen) zu).

- Die Zeit der Inanspruchnahme des Mutterschafts-Urlaubs wird im Hinblick auf den Anspruch auf den Urlaub als Arbeitsausübung beurteilt.
- Der Arbeitgeber darf die Inanspruchnahme des Urlaubs nicht für eine Zeit bestimmen, während der die Arbeitnehmerin auf Mutterschaftsurlaub ist.
- Ersucht die Arbeitnehmerin den Arbeitgeber um die Gewährung eines Urlaubs so, dass dieser nicht unmittelbar an das Ende des Mutterschaftsurlaubs anschließt, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihrem Ansuchen stattzugeben.

Elternurlaub

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer einen Elternurlaub auf deren Ansuchen zu gewähren.
- Der Elternurlaub wird der Mutter des Kindes nach Ende des Mutterschaftsurlaubs und dem Vater seit der Geburt des Kindes gewährt, und zwar im Umfang, um den diese ersuchen, höchstens bis zu 3 Lebensjahren des Kindes.

Das Recht auf den Mutterschafts- und Elternurlaub haben auch Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ein Kind in ihre Familienpflege übernommen haben.

Andere wichtige persönliche Arbeitsverhinderungen

Kann der Arbeitnehmer seine Arbeit wegen anderer persönlicher Arbeitsverhinderungen nicht ausüben, die seine Person betreffen, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihm mindestens im festgesetzten Umfang eine arbeitsfreie Zeit und in bestimmten Fällen auch einen Lohn- oder Gehaltersatz in der Höhe des Durchschnittsverdienstes zu gewähren.

Der Umfang der anderen wichtigen persönlichen Arbeitsverhinderungen richtet sich nach der Regierungsverordnung Nr. 590/2006 Sb.

1. Untersuchung oder Behandlung

- die arbeitsfreie Zeit mit Lohn- oder Gehaltersatz wird für eine unbedingt erforderliche Zeit gewährt.

2. Arbeitsärztliche Untersuchung, Untersuchung oder Impfung im Zusammenhang mit der Arbeitsausübung

- die arbeitsfreie Zeit wird für eine unbedingt erforderliche Zeit gewährt.

3. Unterbrechung des Straßenverkehrs oder Verspätung der Massentransportmittel

- die arbeitsfreie Zeit wird ohne Lohn- bzw. Gehaltersatz gewährt.

4. Behinderung des Wegs zur Arbeit

- arbeitsfreie Zeit mit Lohn- bzw. Gehaltersatz für die unbedingt erforderliche Zeit, höchstens für 1 Tag, dies wird einem schwer gesundheitlich behinderten Arbeitnehmer gewährt.

5. Hochzeit

- die arbeitsfreie Zeit wird für 2 Tage für die eigene Hochzeit gewährt, davon 1 Tag zur Teilnahme an der Trauungszeremonie, der Lohn- bzw. Gehaltersatz steht dem Arbeitnehmer nur für 1 Tag zu,
- die arbeitsfreie Zeit mit Lohn- bzw. Gehaltersatz wird einem Elternteil für 1 Tag zur Teilnahme an der Hochzeit des Kindes und im gleichen Umfang wird die arbeitsfreie Zeit ohne Lohn- bzw. Gehaltersatz dem Kind bei der Hochzeit dessen Elternteils gewährt.

6. Geburt eines Kindes

die arbeitsfreie Zeit wird für die unbedingt erforderliche Zeit gewährt:

- mit Lohn- bzw. Gehaltersatz zur Überführung der Ehegattin (Lebensgefährtin) in eine Heilanstalt hin und zurück,
- ohne Lohn- bzw. Gehaltersatz zur Teilnahme bei der Entbindung der Ehegattin (Lebensgefährtin).

7. Todesfall

die arbeitsfreie Zeit mit Lohn- bzw. Gehaltersatz wird für Folgendes gewährt:

- 2 Tage beim Todesfall des Ehegatten, Lebensgefährten oder des Kindes und für einen weiteren Tag zur Teilnahme an der Beerdigung dieser Personen,
- 1 Tag zur Teilnahme an der Beerdigung eines Elternteils und des Bruders oder der Schwester des Arbeitnehmers, eines Elternteils und des Bruders und der Schwester seines Ehegatten, sowie des Ehegatten des Kindes oder des Ehegatten des Bruders oder der Schwester des Arbeitnehmers und für einen weiteren Tag, wenn der Arbeitnehmer das Begräbnis dieser Personen bestellt,
- die unbedingt erforderliche Zeit, höchstens jedoch

für 1 Tag zur Teilnahme an der Beerdigung eines Großelternteils oder eines Enkels des Arbeitnehmers oder eines Großelternteils seines Gatten oder einer anderen Person, die zwar zu den genannten physischen Personen nicht gehört, aber mit dem Arbeitnehmer zur Zeit des Todesfalls im gemeinsamen Haushalt gelebt hat, und für einen weiteren Tag, wenn der Arbeitnehmer das Begräbnis dieser Personen bestellt.

8. Begleitung

die arbeitsfreie Zeit zur Begleitung eines Familienmitglieds in eine Heilanstalt für die unbedingt erforderliche Zeit, höchstens für 1 Tag:

- mit Lohn- bzw. Gehaltersatz, falls es sich um die Begleitung des Gatten, des Lebensgefährten oder des Kindes, des Elternteils, Großelternteils des Arbeitnehmers oder dessen Gatten handelt,
- ohne Lohn- bzw. Gehaltersatz, falls es sich um andere Familienmitglieder handelt,
- eine arbeitsfreie Zeit zur Begleitung eines gesundheitlich behinderten Kindes in eine Einrichtung der Sozialdienste oder zur Schule oder in eine Schuleinrichtung, für eines der Familienmitglieder - mit Lohn- bzw. Gehaltersatz für die unbedingt erforderliche Zeit, höchstens jedoch für 6 Arbeitstage im Kalenderjahr,
- eine arbeitsfreie Zeit zur Begleitung des Kindes zu einer Schulberatungsstelle für die unbedingt erforderliche Zeit ohne Lohn- bzw. Gehaltersatz.

9. Beerdigung eines Mitarbeiters

- arbeitsfreie Zeit mit Lohn- bzw. Gehaltersatz für die unbedingt erforderliche Zeit.

10. Umzug

- arbeitsfreie Zeit ohne Lohn- bzw. Gehaltersatz für die unbedingt erforderliche Zeit, höchstens für 2 Tage,
- arbeitsfreie Zeit mit Lohn- bzw. Gehaltersatz, falls es sich um einen Umzug im Interesse des Arbeitgebers handelt.

11. Suche nach einer neuen Beschäftigung

- arbeitsfreie Zeit ohne Lohn- bzw. Gehaltersatz vor Ende des Arbeitsverhältnisses für die unbedingt erforderliche Zeit, höchstens für 1 Halbtage in der Woche, für die Zeit, die der Kündigungsfrist in der Länge von zwei Monaten entspricht,
- im gleichen Umfang wird die arbeitsfreie Zeit mit Lohn- bzw. Gehaltersatz vor Ende des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung, seitens des Arbeitgebers aus den