

Legal Update

STRAFEN FÜR VERSPÄTETE LOHNZAHLUNGEN UND MEHR: WAS STEHT IM ENTWURF DES NEUEN ARBEITSGESETZES?

Seit 2007 wurde immer wieder versucht, das Arbeitsgesetzbuch von 1971 zu ersetzen. Trotz vieler punktueller Änderungen blieb es in mancherlei Hinsicht veraltet. Im Januar 2024 unternahm die Regierung einen neuen Versuch, es durch ein neues Arbeitsgesetzbuch zu ersetzen, und hat dem Wirtschaftsministerium einen ersten Entwurf vorgelegt. Der Entwurf wurde noch nicht im Parlament registriert, aber seine Veröffentlichung hat bereits viele Diskussionen ausgelöst.

Das neue Gesetzbuch besteht aus 264 Artikeln in 6 Büchern. Es soll das Arbeitsgesetzbuch, die ukrainischen Gesetze "Über die Entlohnung der Arbeit", "Über den Urlaub", "Über den Arbeitsschutz", "Über Tarifverträge" und eine Reihe weiterer Gesetze und Vorschriften, ersetzen.

Im Folgenden geben wir einen Überblick über die wichtigsten Neuerungen. Da der Entwurf noch einen weiten Weg durch verschiedene Komitees und Gremien und schließlich durch zwei Lesungen in der Rada hat, ist mit Änderungen zu rechnen.

MERKMALE EINES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Der Entwurf nennt eine Reihe von Merkmalen, bei deren Vorliegen ein Arbeitsverhältnis angenommen werden kann:

- persönliche Arbeitsleistung einer Person in einem bestimmten Beruf, einer bestimmten Fachrichtung, Qualifikation, Position;
- Ausführung von Arbeiten im Interesse, im Auftrag und unter der Kontrolle einer anderen Partei, zu deren Gunsten die Arbeiten ausgeführt werden;
- Regulierung eines Arbeitsablaufs, der dauerhaft ist und in der Regel nicht ein bestimmtes Ergebnis für eine Person für einen bestimmten Zeitraum vorsieht;

- Ausführung der Arbeit an einem bestimmten oder vereinbarten Arbeitsplatz unter Einhaltung der internen Arbeitsvorschriften;
- Organisation der Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bereitstellung von Produktionsmitteln, durch die Person, in deren Interesse die Arbeit ausgeführt wird;
- periodische Zahlung einer Vergütung;
- Festlegung der Dauer der Arbeits- und Ruhezeiten;
- Erstattung von Reisekosten und anderen finanziellen Aufwendungen im Zusammenhang mit der Ausübung der Tätigkeit.

Aufgrund dieser Bestimmung könnten Gerichte oder Aufsichtsbehörden jedes Vertragsverhältnis, unabhängig von seiner Bezeichnung oder Art, als Arbeitsverhältnis anerkennen, wenn es drei oder mehr der oben genannten Merkmale aufweist. Zivilrechtliche Verträge, auch solche mit sog. Privatunternehmern (Stichwort "Scheinselbständigkeit") könnten davon erfasst werden und als Arbeitsverhältnisse betrachtet werden.

FORM DES ARBEITSVERTRAGS

Der Gesetzesentwurf hebt die mündliche Form des Arbeitsvertrags vollständig auf und führt eine zwingende schriftliche (elektronische) Form ein.

NEUE ARTEN VON ARBEITSVERTRÄGEN

Zusätzlich zu den bestehenden Arten von Arbeitsverträgen führt das Gesetz einen Saisonarbeitsvertrag, einen Lehrvertrag und einen Arbeitsvertrag mit Hausangestellten ein. Die Parteien haben auch das Recht, einen Arbeitsvertrag zu schließen, der die Bedingungen verschiedener Arten von Verträgen kombiniert, vorausgesetzt, diese Bedingungen widersprechen sich nicht gegenseitig.

Der Gesetzesentwurf sieht keinen "Kontrakt" als besondere Form des Arbeitsvertrags vor (derzeit gibt es diese Sonderform für Arbeitsverträge mit Führungskräften), sondern legt bestimmte Besonderheiten für den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverträgen mit Führungskräften fest.

INHALT DES ARBEITSVERTRAGS

Der Entwurf enthält obligatorische und fakultative Bestimmungen für einen Arbeitsvertrag. Zu den obligatorischen Klauseln, ohne die der Vertrag nicht als abgeschlossen betrachtet werden kann, gehören die Funktion des Arbeitnehmers, der Arbeitsort (d. h. der Arbeitgeber und sein Standort oder der tatsächliche Ort der Ausübung der Tätigkeit), die Bedingungen und die Höhe der Vergütung sowie die Arbeits- und Ruhezeiten, wenn sie von den allgemeinen, vom Arbeitgeber festgelegten Regeln abweichen.

ABSCHLUSS DES ARBEITSVERTRAGS

Nach derzeitigem Recht kann ein Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag mit einem oder mehreren Unternehmen gleichzeitig abschließen, sofern dies nicht durch Gesetz, einen Tarifvertrag oder eine Vereinbarung zwischen den Parteien anders geregelt ist. Der Entwurf sieht vor, dass derartige Beschränkungen nur durch Gesetz bestimmt werden können.

Der Entwurf sieht keine Verpflichtung des Arbeitnehmers mehr vor, ein Beschäftigungsbuch oder Informationen über die Beschäftigung aus dem Register der Versicherten des staatlichen Registers der Pflichtversicherung vorzulegen.

Es ist vorgesehen, dass der Arbeitgeber Informationen über die frühere Tätigkeit des Arbeitnehmers nur im Zusammenhang mit der Funktion des Bewerbers und in einem Umfang sammeln darf, der den Anforderungen an den Schutz personenbezogener Daten entspricht. Die Person muss darüber informiert werden und hat das Recht, die über sie gesammelten Informationen zu überprüfen.

URLAUB

Der Gesetzentwurf sieht neue Regelungen zum Urlaub vor:

- Der jährliche bezahlte Grundurlaub beträgt mindestens 28 Kalendertage.
- Unbezahlter Elternurlaub kann von beiden Elternteilen gleichzeitig oder in einer anderen, zwischen ihnen vereinbarten Form in Anspruch genommen werden, je nach Ermessen.
- Die Dauer des Urlaubs für Arbeitnehmer mit Kindern, erwachsenen Söhnen oder Töchtern mit Behinderungen aus der Kindheit der Untergruppe A der Gruppe I wird auf 7 Tage reduziert (10 Tage im Falle von zwei oder mehr Gründen). Dieser Urlaub kann nicht auf das nächste Jahr übertragen werden.

- Der Begriff "alleinerziehend" wird neu bestimmt und beinhaltet nicht mehr die Alleinerziehung nach einer Scheidung.

GESCHÄFTSREISEN

Der Entwurf definiert eine Geschäftsreise und legt Garantien und Entschädigungen im Zusammenhang mit Geschäftsreisen fest. Die Reise eines von zu Hause aus arbeitenden Arbeitnehmers, der sich an einem anderen Ort als dem des Arbeitgebers befindet, zum Ort des Arbeitgebers oder zu einem anderen Ort gilt ebenfalls als Geschäftsreise.

AUSSETZUNG EINES ARBEITSVERTRAGS

Der Entwurf führt einen Mechanismus zur Aussetzung eines Arbeitsvertrags ein, und zwar nicht nur für die Dauer des Kriegszustands und nicht nur, weil beide Parteien des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Krieges nicht in der Lage sind, ihren vertraglichen Verpflichtungen nachzukommen.

Die Liste der Gründe für eine Aussetzung umfasst unter anderem Fälle, in denen eine oder beide Parteien ihre Pflichten nicht erfüllen können: Suspendierung des Arbeitnehmers von der Arbeit, Wahrnehmung staatlicher oder öffentlicher Aufgaben durch den Arbeitnehmer, Schulung des Arbeitnehmers auf Anweisung des Arbeitgebers, Teilnahme des Arbeitnehmers an einem rechtmäßigen Streik, Fernbleiben des Arbeitnehmers von der Arbeit und Unterrichtung über die Gründe für dieses Fernbleiben für mehr als drei Arbeitstage/Schichten, Einberufung zum Wehrdienst während der Mobilisierung usw. Das Gesetz, der Tarifvertrag oder der Arbeitsvertrag können weitere Fälle der Suspendierung vorsehen.

BEENDIGUNG EINES ARBEITSVERTRAGS

Der Entwurf erweitert und ändert die Liste der Gründe für die Beendigung eines Arbeitsvertrags auf Initiative des Arbeitgebers. Insbesondere kann der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer einseitig entlassen:

- Im Falle der Weigerung des Arbeitnehmers, den Arbeitsvertrag zu ändern, sowie aus wirtschaftlichen, technologischen, strukturellen oder ähnlichen Gründen. Der Gesetzentwurf nennt diese Gründe nicht, und er sieht auch nicht die Verpflichtung des Arbeitgebers vor, einen anderen Arbeitsplatz anzubieten oder ein Vorrecht auf Weiterbeschäftigung zu berücksichtigen. Bei einer Entlassung aus diesem Grund muss der Arbeitgeber in der Regel eine Kündigungsfrist von 60 Tagen einhalten. Die Kündigungsfrist kann im Einvernehmen der Parteien oder einseitig durch den Arbeitgeber durch eine Geldentschädigung ersetzt werden, die nicht unter dem im Gesetzbuch festgelegten Betrag liegen darf.
- Im Zusammenhang mit einem mindestens 2-maligen Verstoß des Arbeitnehmers gegen die Bestimmungen des

Arbeitsvertrags innerhalb von 180 Kalendertagen oder bei einem einzigen groben Verstoß.

■ Die Liste der Bedingungen, die eine solche Kündigung rechtfertigen, wird im Arbeitsvertrag festgelegt. Der Entwurf des Arbeitsgesetzes erwähnt zwar die disziplinarische Haftung, enthält aber weder eine Liste noch ein Verfahren für die Verhängung von Disziplinarstrafen.

■ Bei Abwesenheit eines Arbeitnehmers und Informationen über die Gründe für eine solche Abwesenheit für mehr als 40 aufeinanderfolgende Arbeitstage.

Der Entwurf schlägt außerdem vor, den Kreis der sozial schwachen Personen einzuschränken, denen nicht auf Initiative des Arbeitgebers gekündigt werden darf, außer im Falle einer Liquidation (Beendigung der Tätigkeit des Arbeitgebers). Das Kündigungsverbot soll nur für Schwangere, Frauen im Mutterschaftsurlaub und Personen mit Kindern unter 1,5 Jahren gelten. Der Arbeitgeber ist auch nicht verpflichtet, diese Personen zu beschäftigen, muss aber im Falle seiner Liquidation zusätzlich eine Entschädigung in Höhe von mindestens 40 durchschnittlichen Tageslöhnen zahlen.

Der Arbeitnehmer kann mit einer Frist von zwei Wochen kündigen; er kann fristlos kündigen, wenn ein triftiger Grund nach Tarif- oder Arbeitsvertrag vorliegt.

Für Führungspersonal (Leiter einer juristischen Person, sein Stellvertreter, der Vorsitzende und die Mitglieder des Aufsichtsrats und/oder des Exekutivorgans sowie der Leiter einer Repräsentanz einer ausländischen

juristischen Person) kann im Arbeitsvertrag eine andere vertragliche Kündigungsfrist festgelegt werden. Für diese Arbeitnehmer können nach dem Gesetzentwurf zusätzliche Kündigungsgründe im Arbeitsvertrag festgelegt werden.

STRafe FÜR DIE VERLETZUNG DER ABMACHUNGEN MIT EINEM ARBEITNEHMER

Der Entwurf sieht eine Strafe für Verstöße gegen die Bezahlung der Arbeitnehmer vor:

Bei Verzug mit der Lohnzahlung um mehr als 15 Tage ist eine Strafe in Höhe von 0,05 % des geschuldeten Betrags für jeden Verzugstag zu zahlen. Bei schuldhafter Nichtzahlung von Beträgen, die dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsvertrags zustehen, ist eine Strafe von 0,5 % des geschuldeten Betrags für jeden Tag des Verzugs bis zum Tag der tatsächlichen Zahlung zu zahlen.

DAS RECHT DER ARBEITNEHMER AUF RÜCKFÜHRUNG

Der Gesetzentwurf führt einen grundlegend neuen Mechanismus ein - die Repatriierung von Arbeitnehmern, d.h. die Rückkehr eines Arbeitnehmers, der sich auf einer Geschäftsreise außerhalb der Ukraine befindet, an seinen Wohnort oder an den Standort des Arbeitgebers zur Erholung (Urlaub), zur Fortführung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder zur Beendigung des Arbeitsvertrags. Der Arbeitgeber ist für die Organisation der Rückführung verantwortlich, d.h. er trägt die mit der Rückführung verbundenen Kosten.

Insbesondere haben die Arbeitnehmer bei Ablauf des Arbeitsvertrags oder bei Arbeitsunfähigkeit im Ausland, bei einem Unfall des Fahrzeugs, in dem der Arbeitnehmer gearbeitet hat, und in anderen Fällen das Recht auf Rückführung.



INNA KOSTRYTSCA,
RECHTSANWÄLTIN, LEITERIN
DER ABTEILUNG ARBEIT
UND BESCHÄFTIGUNG, KYJIW



DR. JULIAN RIES,
PARTNER, MÜNCHEN / KYJIW

DER ARTIKEL WURDE UNTER MITARBEIT VON
IRYNA KARAZHBEY-TRUSKA, JURISTIN, ERSTELLT



DER ORIGINALARTIKEL WURDE IN NV. BUSINESS VERÖFFENTLICHT

Legal Update

DIE NBU AKTUALISIERT DIE DEVISENKONTROLLVORSCHRIFTEN

Im Sinne einer größeren Flexibilität bei der Devisenkontrolle hat die Nationalbank der Ukraine (NBU) vor kurzem ihre Vorschriften geändert. Dazu gehört insbesondere der NBU-Vorstandsbeschluss Nr. 18 [1], der den Kauf von Fremdwährungen sowohl durch juristische Personen als auch durch Einzelunternehmer betrifft.

Nach den neuen Vorschriften müssen juristische Personen und Privatunternehmer in den meisten Fällen zunächst ihre eigenen Devisenreserven für Zahlungen verwenden. Reichen diese Reserven nicht aus, können die zahlenden Parteien Fremdwährungen auf dem ukrainischen Interbankenmarkt kaufen. Ab dem 21. Februar 2024 müssen die Banken auch die Devisenswap-Geschäfte ihrer Kunden berücksichtigen, insbesondere wenn die erste Phase des Geschäfts (Verkauf von Devisen an den Bankkunden) bereits abgeschlossen ist.

Darüber hinaus hat die NBU erneut die Nuancen der Kontrolle der Banken über Fremdwährungsabrechnungen im Rahmen von Exportverträgen ukrainischer Gebietsansässiger klargestellt. Die Banken sind jetzt nur noch dann berechtigt, Exportverträge von der Devisenkontrolle auszunehmen, wenn die Mittel des Gebietsfremden im Rahmen eines solchen Vertrags in der Ukraine in Fremdwährung eingehen. Stattdessen können

Zahlungen, die in Grivna oder auf ausländischen Konten eingehen, nicht mehr von der Devisenkontrolle im Rahmen der betreffenden Verträge ausgenommen werden.

Die NBU erklärt, sie wolle die Rückführung von Deviseneinnahmen aus Exportverträgen beschleunigen, unproduktive Kapitalabflüsse verringern sowie internationale Währungsreserven und Stabilität auf dem Devisenmarkt gewährleisten. Diese Änderung ist jedoch nicht systemisch, denn sie berücksichtigt nicht die Notwendigkeit, in den Ausbau des Vertriebsnetzes und flexiblere Zahlungsbedingungen mit den Käufern zu investieren - je später sie zahlen, desto teurer kann der Preis sein und desto mehr Deviseneinnahmen erhalten die ukrainischen Unternehmen.

[1] Beschluss des NBU-Vorstands
"Über die Änderung des
Beschlusses
des Vorstandes der Nationalbank
der Ukraine Nr. 18 vom
24. Februar 2022"
Nr. 24 vom 20. Februar 2024,
gültig ab 21. Februar 2024.

DIE AUTOREN:



IGOR KRASOVSKIY,
PARTNER BANKPRAXIS
FINANZRECHT



OLENA SAVCHUK,
COUNSEL BANKPRAXIS
FINANZRECHT

MITVERFASSER:



DR. OLEH ZHNITKO,
PARTNER BANKPRAXIS
FINANZRECHT