

Optimierung von Arbeitsverhältnissen in der Ukraine

Einleitung

1. Einschränkung der sozialen Garantien für mobilisierte Arbeitnehmer
2. Erweiterung von Informationspflichten des Arbeitgebers
 - 2.1. Information vor Arbeitsantritt
 - 2.2. Information bei Kündigung
3. Liste der Gründe für die Auflösung von Arbeitsverträgen wurde erweitert
4. Verfahren für die Freisetzung von Arbeitnehmern im Zusammenhang mit der Vernichtung des Vermögens
5. Geänderte Urlaubsregelungen
 - 5.1. Unmöglichkeit der Inanspruchnahme des Urlaubs am neuen Arbeitsplatz
 - 5.2. Nichteintragung des Wehrdienstes in die Beschäftigungsdauer
 - 5.3. Zahlungsbedingungen für Gehälter in der Urlaubszeit
6. Definition des Begriffs der Nebenbeschäftigung in der ukrainischen Gesetzgebung
7. Zahlungen bei Zahlungsverzügen während der Kündigung

À

Am 19. Juli 2022 trat das Gesetz der Ukraine zur Optimierung von Arbeitsverhältnissen (weiter nur Gesetz) in Kraft. Dieser Artikel behandelt die wichtigsten allgemeinen Änderungen der ukrainischen Arbeitsgesetzgebung. Es geht also um Änderungen, deren Auswirkungen nicht auf die Zeit des Kriegszustands beschränkt sind.

1. Einschränkung der sozialen Garantien für mobilisierte Arbeitnehmer

Bei Arbeitnehmern, die zum Wehrdienst während der Mobilmachung, für einen besonderen Zeitraum, für die Zeit vor dessen Ende oder bis zum Tag der tatsächlichen Kündigung einberufen oder eingezogen sind, bleiben nunmehr nur ihr Arbeitsplatz und ihre Stellung an dem Unternehmen erhalten, in welchem sie während der Einberufung tätig waren. Die Weiterzahlung des Gehalts ist gesetzlich für solche Arbeitnehmer nicht mehr vorgesehen.

Gemäß dem Kommentar des Wirtschaftsministeriums der Ukraine soll die Weiterzahlung des Gehalts durch Arbeitgeber an die Arbeitnehmer eingestellt werden, die vor dem Inkrafttreten des Gesetzes zum Wehrdienst einbezogen (einberufen) wurden.

Neben arbeitsrechtlichen Leistungen können Arbeitnehmer im Rahmen ihrer Befugnisse und auf ihre eigenen Mittel zusätzliche Arbeits- und Sozialleistungen für ihre Arbeitnehmer festlegen.

2. Erweiterung von Informationspflichten des Arbeitgebers

2.1. Information vor Arbeitsantritt

Das Gesetz hat die Liste der Informationen etwas erweitert und detailliert, mit denen der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vor Arbeitsantritt vertraut machen muss. Auf diese Weise wurden die Vorschriften der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union umgesetzt, um sicherzustellen, dass der Arbeitnehmer über die Bedingungen der Arbeitsverhältnisse vollständig informiert worden ist.

Die Information erfolgt in einer mit dem Arbeitnehmer vereinbarten Weise. Nur über gefährliche und schädliche Produktionsfaktoren, die am Arbeitsplatz vorhanden sind und noch nicht beseitigt wurden, und über ihre möglichen Auswirkungen auf die Gesundheit sowie über das Recht auf Leistungen und Entschädigungen für die Arbeit unter solchen Bedingungen soll die Information gegen Unterschrift erfolgen.

Im Zusammenhang mit den Besonderheiten der Telearbeit sieht ein abgeschlossener Arbeitsvertrag über die Telearbeit nicht vor, dass der Arbeitnehmer über seinen Arbeitsplatz, über dort vorhandene gefährliche und schädliche Produktionsfaktoren, über eine allgemeine Schulung zum Arbeitsschutz, zur Betriebs- und Arbeitshygiene und zum Brandschutz informiert werden muss.

Stattdessen ist der Arbeitgeber beim Abschluss eines Arbeitsvertrags über die Telearbeit verpflichtet, den Arbeitnehmer in Fragen des Arbeits- und Brandschutzes systematisch zu unterweisen (zu schulen), und zwar im Rahmen der von diesem Arbeitnehmer verwendeten Ausrüstungen und Geräte, die vom Arbeitgeber empfohlen oder bereitgestellt worden sind.

Darüber hinaus ist der Arbeitgeber verpflichtet, seine befristet beschäftigten Arbeitnehmer über Stellenangebote zu informieren, die ihrer Qualifikation entsprechen und die Möglichkeit zum Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags vorsehen, sowie die Chancengleichheit für solche Arbeitnehmer zu dessen Abschluss sicherzustellen.

2.2. Information bei Kündigung

Das Gesetz sieht vor, dass ein ukrainischer Arbeitgeber nun verpflichtet ist, seinem Arbeitnehmer am Tag seiner Kündigung (am Tag der Zahlung aller fälligen Beträge bei der Kündigung) Folgendes auszustellen: nicht nur eine Kopie der Anordnung (des Beschlusses) über die Kündigung, sondern auch eine schriftliche Mitteilung über die bei der Kündigung angerechneten und an ihn ausgezahlten Beträge.

Dabei muss jede Art von Zahlungen separat angegeben werden: Grund- und Zusatzgehälter, Anreiz- und Schadensersatzleistungen, andere Zahlungen, auf welche ein Arbeitnehmer einen arbeitsvertraglichen und gesetzlichen Anspruch hat, insbesondere bei Kündigung.

3. Liste der Gründe für die Auflösung von Arbeitsverträgen wurde erweitert

Die gesetzlich festgelegte Liste der Gründe für die Auflösung von Arbeitsverträgen wurde durch folgende Gründe ergänzt:

(1) Tod des Arbeitgebers als natürliche Person oder Inkrafttreten einer gerichtlichen Entscheidung, in welcher eine solche natürliche Person für vermisst oder für tot erklärt wird;(2) Tod des Arbeitnehmers, gerichtliche Anerkennung, dass er vermisst oder tot ist;(3) Abwesenheit des Arbeitnehmers an seinem Arbeitsplatz und Informationen über die Gründen dieser Abwesenheit für mehr als vier aufeinanderfolgende Monate. In seinem Kommentar zum Gesetz betont das Wirtschaftsministerium der Ukraine, dass dieser Grund für die Auflösung von Arbeitsverträgen nicht mit einer Kündigung wegen Fehlzeiten (Punkt 4 Artikel 40 des Arbeitsgesetzbuches der Ukraine) gleichzusetzen ist.

Um einen Arbeitsvertrag aus dem entsprechenden Grund aufzulösen, müssen gleichzeitig zwei obligatorische Bedingungen eingehalten werden:

1) tatsächliche Abwesenheit des Arbeitnehmers an seinem Arbeitsplatz für mehr als 4 aufeinanderfolgende Monate;

2) fehlende Informationen beim Arbeitgeber über die Gründe für eine solche Abwesenheit für mehr als 4 aufeinanderfolgende Monate (dabei spielt es keine Rolle, ob die Gründe für eine solche Abwesenheit triftig oder nicht triftig sind).

Falls die beiden genannten Bedingungen gleichzeitig nicht erfüllt worden sind, kann die Kündigung gerichtlich für rechtswidrig erklärt werden. Z.B., wenn ein Arbeitnehmer nachweist, dass er seinen Arbeitgeber innerhalb von 4 Monaten über die Gründe seiner Abwesenheit informiert hat. Dabei gilt es nicht als die Erfüllung dieser Bedingung, wenn mehrere ähnliche Zeiträume vorliegen, die insgesamt 4 Monate betragen oder überschreiten.

(4) Es wurde auch ein zusätzlicher Grund für die Auflösung von Arbeitsverträgen auf Initiative von Arbeitgebern mit einzelnen Kategorien von Arbeitnehmern und unter bestimmten Bedingungen eingeführt. Ein Arbeitsvertrag kann unter anderem dann gekündigt werden, wenn es unmöglich ist, den Arbeitnehmer mit der im Arbeitsvertrag vorgesehenen Arbeit zu beschäftigen, und zwar im Zusammenhang mit der Vernichtung (Nichtverfügbarkeit) von Produktions-, organisatorischen und technischen Bedingungen, Produktionsmitteln oder Vermögensgegenständen des Arbeitgebers infolge von Kampfhandlungen.

4. Verfahren für die Freisetzung von Arbeitnehmern im Zusammenhang mit der Vernichtung des Vermögens

Das Gesetz legt ein besonderes Verfahren für die Freisetzung von Arbeitnehmern fest, die aus folgenden Gründen gekündigt werden: wegen der Unmöglichkeit, einen Arbeitnehmer mit der in seinem Arbeitsvertrag vorgesehenen Arbeit zu beschäftigen, sowie wegen der Vernichtung (Nichtverfügbarkeit) von Produktions-, organisatorischen und technischen Bedingungen, Produktionsmitteln oder Vermögensgegenständen des Arbeitgebers infolge von Kampfhandlungen in der Ukraine.

www.DLF.ua

Arbeitnehmer werden unter anderem von ihrer kommenden Freisetzung spätestens vor 10 Kalendertagen persönlich in Kenntnis gesetzt.

Nicht später als vor 10 Kalendertagen vor der geplanten Freisetzung von Arbeitnehmern sollen Informationen über diese Maßnahmen an Gewerkschaftsorganisationen übergeben werden, darunter:

- Informationen über die Gründe der Freisetzung;
- Anzahl und Kategorien von betroffenen Arbeitnehmern;
- Kündigungsfristen.

Wenn es sich bei der Freisetzung von Arbeitnehmern um eine Massenfreisetzung nach ukrainischem Recht handelt, soll der Arbeitgeber:

- vor 10 Kalendertagen vor der Kündigung das Staatliche Arbeitsamt der Ukraine über die geplante Freisetzung von Arbeitnehmern benachrichtigen sowie
- sich innerhalb von 5 Kalendertagen mit Gewerkschaften über Maßnahmen beraten, um Kündigungen zu verhindern oder ihre Zahl auf ein Minimum zu reduzieren oder die nachteiligen Folgen jeglicher Kündigungen zu mildern.

Im Falle einer Kündigung aus dem genannten Grund erhalten Arbeitnehmer eine Abfindung mindestens in Höhe ihres durchschnittlichen Monatsgehalts. In einem Tarif- oder Arbeitsvertrag können höhere Garantien für den Umfang der Abfindung vorgesehen werden.

5. Geänderte Urlaubsregelungen

5.1. Unmöglichkeit der Inanspruchnahme des Urlaubs am neuen Arbeitsplatz

Es wird der Mechanismus aufgehoben, der für Arbeitnehmer, die ihren Jahresgrundurlaub an ihrem bisherigen Arbeitsplatz ganz oder teilweise nicht in Anspruch genommen haben, die Möglichkeit bietet, den nicht genutzten Urlaubsteil am neuen Arbeitsplatz bei Versetzung zu nehmen.

Bei der Kündigung eines Arbeitnehmers muss eine vollständige und endgültige Abrechnung mit ihm erfolgen und, falls gerechtfertigt, eine Geldentschädigung für alle nicht genutzten Urlaubstage gemäß der ukrainischen Gesetzgebung gezahlt werden. Der neue Arbeitgeber hat keine Verpflichtungen in Bezug auf Verhältnisse, die der Arbeitnehmer zu seinem vorherigen Arbeitgeber hatte.

5.2. Nichteintragung des Wehrdienstes in die Beschäftigungsdauer

Das Gesetz sieht vor, dass die Zeit, in welcher gemäß den ukrainischen gesetzlichen Vorschriften für Arbeitnehmer, die während der Mobilmachung, für einen besonderen Zeitraum für die Zeit vor dessen Ende oder bis zum Tag der tatsächlichen Kündigung zum Wehrdienst einberufen (einbezogen) sind, ihre Arbeitsplätze und Stellungen im Unternehmen während des Einberufungstermins erhalten bleiben, in die Beschäftigungsdauer nicht einberechnet wird, die zum Anspruch auf Jahresgrundurlaub berechtigt.

5.3. Zahlungsbedingungen für Gehälter in der Urlaubszeit

Bisher musste das Gehalt an Arbeitnehmer für den gesamten Jahresurlaub spätestens 3 Tage vor Urlaubsbeginn gezahlt werden. Gemäß dem Gesetz wird diese Regelung mit den Bestimmungen des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation über bezahlten Urlaub Nr. 132 vom 24.06.1970 in Einklang gebracht. Von nun an werden Gehälter an Arbeitnehmer für die gesamte Urlaubszeit grundsätzlich vor Urlaubsbeginn ausbezahlt. Im Arbeits- oder Tarifvertrag kann dies jedoch anders geregelt werden.

6. Definition des Begriffs der Nebenbeschäftigung in der ukrainischen Gesetzgebung

Als Nebenbeschäftigung gilt, neben der Hauptarbeit, eine andere entgeltliche Arbeit eines Arbeitnehmers auf Grundlage eines Arbeitsvertrags in der von der Hauptarbeit freien Zeit bei demselben oder einem anderen Unternehmen, bei einer Einrichtung bzw. Organisation oder bei einem Arbeitgeber, der als natürliche Person auftritt.

Arbeitnehmer, die eine Nebenbeschäftigung ausüben, werden nach tatsächlich geleisteter Arbeit bezahlt.

7. Zahlungen bei Zahlungsverzügen während der Kündigung

Wenn Beträge, die einem Arbeitnehmer zustehen, aus Verschulden seines Arbeitgebers innerhalb der gesetzlich festgelegten Fristen nicht gezahlt wurden, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer sein Durchschnittsgehalt für die gesamte Verzugszeit bis zum Tag der tatsächlichen Abrechnung auszahlen, jedoch maximal für 6 Monate.