

## Gesetzliche Regelung der freiberuflichen Tätigkeit in der Ukraine

### Neues Gesetz

1. Arbeitsvertrag mit unbefristeter Arbeitszeit
2. Maximales Vertragsvolumen
3. Wesentliche Vertragsbedingungen
4. Arbeitszeit
5. Arbeitsverweigerung
6. Gehalt
7. Rechtsstellung des Arbeitnehmers
8. Beendigung des Arbeitsvertrags

Â

Am 10. Juli 2022 trat das ukrainische Gesetz zur Regelung von Arbeitsverhältnissen mit unbefristeten Arbeitszeiten (weiter nur Gesetz) in Kraft. Das Gesetz führt eine neue Vertragsform ein: es geht um den Arbeitsvertrag mit unbefristeter Arbeitszeit.

Der Zweck des Gesetzes besteht darin, unkonventionelle Beschäftigungsformen für unbefristet beschäftigte Personen zu regeln, die Flexibilität bei der Wahl der Organisation von Arbeitsverhältnissen zu gewährleisten und die Mobilität von Arbeitnehmern bei der Umsetzung des Rechts auf Arbeit zu erhöhen. Daher ist auf gesetzlicher Ebene die Beschäftigung von Freiberuflern legalisiert, die kurzfristige Projekte bevorzugen und nicht auf die Ausführung von Arbeiten für einen Auftraggeber beschränkt sind.

### 1. Arbeitsvertrag mit unbefristeter Arbeitszeit

Ein Arbeitsvertrag mit unbefristeter Arbeitszeit (weiter nur "Arbeitsvertrag") ist eine besondere Art von Arbeitsvertrag in der Ukraine, dessen Bedingungen keine bestimmte Zeit für die Arbeitsausführung festlegen. Das heißt, die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Arbeitsausführung entsteht nur dann, wenn ihm die in einem solchen Arbeitsvertrag vorgesehene Arbeit durch seinen Arbeitgeber gewährt wird, dabei ohne Garantie, dass diese Arbeit dauerhaft gewährt wird, aber unter Einhaltung der im Gesetz vorgesehenen Zahlungsbedingungen.

Der Arbeitnehmer bestimmt selbständig:

- Notwendigkeit und Zeitpunkt für die Heranziehung des Arbeitnehmers zur Arbeit;
- Arbeitsumfang.

Der Arbeitgeber vereinbart mit dem Arbeitnehmer innerhalb der im Arbeitsvertrag festgelegten Frist:

- Arbeitsregime;
- Arbeitszeit, die für die Ausführung der betreffenden Arbeit erforderlich ist.

Dabei müssen unbedingt die gesetzlichen Anforderungen bezüglich der Arbeit- und Ruhezeit eingehalten werden.

## 2. Maximales Vertragsvolumen

Die Zahl von Arbeitsverträgen mit unbefristeter Arbeitszeit bei einem Arbeitgeber darf 10% der Gesamtzahl von Arbeitsverträgen, an denen dieser Arbeitgeber beteiligt ist, nicht überschreiten.

Ein Arbeitgeber, der weniger als 10 Arbeitnehmer beschäftigt, darf maximal einen solchen Arbeitsvertrag mit unbefristeter Arbeitszeit abschließen.

## 3. Wesentliche Vertragsbedingungen

Ein Arbeitsvertrag mit unbefristeter Arbeitszeit muss vor allem folgende Angaben enthalten:

- Form und Mindestfrist für die Benachrichtigung des Arbeitnehmers über den Beginn der Arbeitsausführung, so dass der Arbeitnehmer rechtzeitig mit der Erfüllung seiner Aufgaben beginnen kann;
- Form und maximale Frist für die Benachrichtigung seitens des Arbeitnehmers über seine Bereitschaft zur Arbeitsaufnahme oder über die Verweigerung der Arbeitsausführung in den gesetzlich vorgesehenen Fällen;
- Zeitabschnitte, in denen die Arbeitsausführung vom Arbeitnehmer gefordert werden kann (Basisstunden und -tage).

Die Musterform für Arbeitsverträge mit nicht festgelegten Arbeitszeiten wird vom Wirtschaftsministerium der Ukraine genehmigt.

## 4. Arbeitszeit

Die maximale Arbeitszeit, die ein Arbeitgeber von einem Arbeitnehmer verlangen darf:

- 40 Stunden pro Woche (Anzahl der Basisstunden);
- 6 Tage pro Woche (Anzahl der Basistage).

Die Mindestarbeitszeit pro Kalendermonat beträgt 32 Stunden.

## 5. Arbeitsverweigerung

Der Arbeitnehmer ist berechtigt, die Arbeitsausführung zu verweigern, wenn:

- der Arbeitgeber verlangt, dass die Arbeit außerhalb der Basistage und -stunden ausgeführt wird;
- die Arbeitsverfügbarkeit unter Verstoß gegen die im Arbeitsvertrag festgelegten Mindestbedingungen gemeldet wurde.

Die Weigerung des Arbeitnehmers zur Arbeitsausführung an den Basistagen und -stunden ist ein Grund für Disziplinarmaßnahmen. Ausnahmen sind Weigerungsfälle

im Zusammenhang mit:

- zeitweiliger Arbeitsunfähigkeit;
- Wahrnehmung von staatlichen oder gesellschaftlichen Funktionen;
- Meldung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer über die Verfügbarkeit von Arbeit unter Verletzung der im Arbeitsvertrag festgelegten Bedingungen.

## 6. Gehalt

Das Gehalt wird an den Arbeitnehmer gezahlt:

- für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit;
- für die tatsächlich geleistete Arbeit zu den im Arbeitsvertrag festgelegten Akkordsätzen (im Rahmen eines Akkordsystems).

Das Gesetz sieht Garantien für die Zahlung von "Mindestlöhnen" beim Nichterreichen der Mindestarbeitszeit oder Nichterbringung von Arbeitsleistungen vor:

- bei einem Stundenlohnsystem - mindestens für 32 Arbeitsstunden gemäß den im Arbeitsvertrag festgelegten Lohnbedingungen;
- bei einem Akkordsystem - mindestens in Höhe des Lohns für Arbeitnehmer mit entsprechender Qualifikation, deren Arbeit nach dem Stundensystem vergütet wird - für 32 Arbeitsstunden.

Die Bezahlung der Arbeit außerhalb der Basistage erfolgt nach dem Verfahren, das die ukrainische Gesetzgebung für die Bezahlung der Überstunden vorsieht:

- nach dem Stundenlohnsystem - in doppelter Höhe des Stundensatzes
- nach dem Akkordsystem - eine Zuzahlung in Höhe von 100% des Tarifsatzes von entsprechend qualifizierten Arbeitnehmern, deren Arbeitsleistung nach dem Stundensystem vergütet wird, - für alle geleisteten Überstunden.

## 7. Rechtsstellung des Arbeitnehmers

Ein Arbeitgeber darf einem Arbeitnehmer nicht verbieten oder daran hindern, für andere Arbeitgeber im Rahmen von Arbeitsverträgen tätig zu sein.

Die Arbeitsausführung unter den Bedingungen der unbefristeten Arbeitszeit bringt mit sich keine Einschränkungen für den Umfang von Arbeitsrechten bei Arbeitnehmern.

Ein Arbeitnehmer, der mehr als 12 Monate im Rahmen eines Arbeitsvertrags mit unbefristeter Arbeitszeit gearbeitet hat, ist berechtigt, sich an den Arbeitgeber mit einem Antrag zu wenden, einen befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrag abzuschließen, und zwar zu den allgemein festgelegten Arbeitszeiten des Arbeitgebers und mit angemessener Vergütung.

Nach den Ergebnissen der Antragsprüfung ist der Arbeitgeber verpflichtet, innerhalb von 15 Kalendertagen ab dem Datum der Antragsstellung:

- mit dem Arbeitnehmer einen solchen befristeten oder unbefristeten

[www.DLF.ua](http://www.DLF.ua)

- Arbeitsvertrag abzuschließen, oder
- dem Arbeitnehmer eine schriftliche begründete Antwort über die Weigerung zum Abschluss eines solchen Arbeitsvertrags zu geben.

Der Arbeitnehmer hat das Recht, sich mit dem entsprechenden Antrag während der gesamten Dauer des Arbeitsvertrags erneut zu wenden, frühestens jedoch 90 Tage nach Erhalt der Antwort des Arbeitgebers auf seinen vorigen Antrag.

## **8. Beendigung des Arbeitsvertrags**

Bei einem Arbeitsvertrag mit unbefristeter Arbeitszeit können weitere Kündigungsgründe begründet werden. Solche Gründe müssen mit den Fähigkeiten (Fertigkeiten) oder dem Verhalten des Arbeitnehmers oder anderen Gründen wirtschaftlichen, technologischen, strukturellen oder ähnlichen Charakters zusammenhängen.