

Optimierung von Arbeitsverhältnissen in der Ukraine während des Kriegszustands

Einleitung

1. Dauer der Arbeitszeit

2. Besonderheiten des Dokumentenverkehrs

3. Urlaub

3.1. Jahresurlaub

3.2. Unbezahlter Urlaub

4. Aussetzung von Arbeitsverträgen

4.1. Rechtsnatur der Aussetzung von Arbeitsverträgen

4.2. Erledigung von Formalitäten bei der Aussetzung von Arbeitsverträgen

4.3. Anfechtung von Aussetzungsanordnungen (-anweisungen)

Â

Am 19. Juli 2022 trat das ukrainische Gesetz zur Optimierung von Arbeitsverhältnissen (weiter nur Gesetz) in Kraft. Dieser Artikel untersucht die wichtigsten Änderungen der ukrainischen Arbeitsgesetzgebung während des Kriegszustands.

Das könnte Sie auch interessieren: Optimierung von Arbeitsverhältnissen in der Ukraine

1. Dauer der Arbeitszeit während des Kriegszustands

Die normale Arbeitszeit während des Kriegszustands in der Ukraine kann für Arbeitnehmer in kritischen Infrastruktureinrichtungen (im Verteidigungssektor, im Bereich der Sicherung des Lebensunterhalts der Bevölkerung usw.) auf 60 Stunden pro Woche erhöht werden.

Für Arbeitnehmer, die in kritischen Infrastruktureinrichtungen beschäftigt sind und die gemäß den gesetzlichen Vorschriften einer verkürzten Arbeitszeit unterliegen, darf die Dauer ihrer Arbeitszeit während des Kriegszustands 40 Stunden pro Woche nicht überschreiten.

Anmerkung: die beiden oben genannten Regelungen sowie die Regelung zur möglichen Verkürzung der Dauer der wöchentlichen ununterbrochenen Ruhezeit auf 24 Stunden sind an die Arbeit von Minderjährigen nicht anwendbar.

Wenn die normale Arbeitszeit gemäß Absätzen 1 und 2 dieses Punkts über den gesetzlich festgelegten Wert hinausgeht, wird die Arbeitsvergütung in einem Umfang bezahlt, der proportional zur erhöhten Arbeitszeit erhöht wird.

Eine 5-tägige oder 6-tägige Arbeitswoche ist von Arbeitgebern festzulegen.

2. Besonderheiten des Dokumentenverkehrs

Während des Kriegszustands in der Ukraine wird die Organisation des Schriftverkehrs in Fragen von Arbeitsverhältnissen, Registrierung und Führung von Arbeitsbüchern und Archivierung von entsprechenden Dokumenten in Gebieten mit aktiven Kampfhandlungen durch Arbeitgeber selbständig geregelt. Als notwendige Voraussetzung gilt dabei, dass die von Arbeitnehmern geleisteten Arbeiten und die Kosten für deren Vergütung zuverlässig erfasst werden müssen.

Während des Kriegszustands in der Ukraine können sich die Parteien eines Arbeitsvertrags auf alternative Verfahren zur Erstellung, Weiterleitung und Speicherung von Anordnungen (Anweisungen) des Arbeitgebers sowie Mitteilungen und anderen Dokumenten im Zusammenhang mit den Arbeitsverhältnissen und auf jede andere passende Art der elektronischen Kommunikation einigen. Diese Art der Kommunikation muss zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer einvernehmlich gewählt werden.

3. Urlaub während des Kriegszustands

3.1. Jahresurlaub

Während des Kriegszustands in der Ukraine kann der einem Arbeitgeber zu gewährende Jahresgrundurlaub durch Beschluss des Arbeitgebers auf 24 Kalendertage für das laufende Arbeitsjahr beschränkt werden.

Das könnte Sie auch interessieren: Änderungen bei der Regelungen für Arbeitnehmerurlaub in der Ukraine

Wenn der Jahresgrundurlaub eines Arbeitnehmers mehr als 24 Kalendertage beträgt, werden die während des Kriegszustands nicht in Anspruch genommenen Urlaubstage auf die Zeit nach Beendigung oder Aufhebung des Kriegszustands übertragen.

Während des Kriegszustands können Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern die nicht in Anspruch genommenen Jahresurlaubstage verweigern.

3.2. Unbezahlter Urlaub

Während des Kriegszustands in der Ukraine sollen Arbeitgeber auf Antrag ihrer Arbeitnehmer einen unbezahlten Urlaub für die im Antrag angegebene Dauer gewähren. Die Urlaubsdauer darf 90 Kalendertage nicht überschreiten. Der Verbleib in einem solchen Urlaub wird nicht auf die Beschäftigungszeit angerechnet, die den Anspruch auf den Jahresgrundurlaub gibt. Den Anspruch auf diesen Urlaub haben Arbeitnehmer, die das Hoheitsgebiet der Ukraine verlassen oder den Status eines Binnenvertriebenen erlangt haben.

Damit wird eine neue Art des unbezahlten Urlaubs eingeführt, die einem Arbeitnehmer auf seinen Antrag obligatorisch gewährt werden soll. In seinem Kommentar zum Gesetz betont das Wirtschaftsministerium der Ukraine, dass diese Art von Urlaub nicht zu unbezahlten Urlaubsarten gehört, die einem Arbeitnehmer gemäß dem ukrainischen Urlaubsgesetz gewährt werden.

4. Aussetzung von Arbeitsverträgen während des Kriegszustands

4.1. Rechtsnatur der Aussetzung von Arbeitsverträgen

Die Aussetzung eines Arbeitsvertrags wird im Gesetz als vorübergehende Beendigung der Beschäftigung eines Arbeitnehmers durch seinen Arbeitgeber und als vorübergehende Beendigung der Beschäftigung durch einen Arbeitnehmer im Rahmen eines abgeschlossenen Arbeitsvertrags im Zusammenhang mit einer bewaffneten Aggression gegen die Ukraine definiert, so dass es für die beiden Parteien des Arbeitsverhältnisses nicht mehr möglich ist, ihren arbeitsvertraglichen Pflichten nachzukommen.

Ein Arbeitsvertrag kann auf Initiative einer der Parteien für einen Zeitraum ausgesetzt werden, der nicht länger als die Dauer des Kriegszustands in der Ukraine ist. Wenn es beschlossen wird, die Aussetzung eines Arbeitsvertrags vor Beendigung oder Aufhebung des Kriegszustands rückgängig zu machen, soll der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vor 10 Kalendertagen vor der Erneuerung des Arbeitsvertrags darüber informieren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeit wiederaufnehmen muss.

Die Aussetzung eines Arbeitsvertrags hat es nicht zur Folge, dass das Arbeitsverhältnis beendet wird.

4.2. Erledigung von Formalitäten bei der Aussetzung von Arbeitsverträgen

Die Aussetzung eines Arbeitsvertrags wird durch eine Anordnung (Anweisung) des Arbeitgebers formalisiert, in welcher insbesondere Folgendes anzugeben ist:

- Informationen über die Aussetzungsgründe, vor allem darüber, dass es für die beiden Parteien unmöglich ist, ihren Pflichten nachzukommen;
- Verfahren zum Informationsaustausch;
- Dauer der Aussetzung des Arbeitsvertrags;
- Anzahl, Kategorien und Nach-, Vor- und Vatersnamen (falls vorhanden), Steuernummer oder Serie und Nummer der Pässe der betroffenen Arbeitnehmer;
- Bedingungen für die Erneuerung des Arbeitsvertrags.

4.3. Anfechtung von Aussetzungsanordnungen

Wenn der Arbeitnehmer (die Arbeitnehmer) mit der Anordnung des Arbeitgebers über die Aussetzung seines Arbeitsvertrags nicht einverstanden ist, kann der Arbeitnehmer oder die Gewerkschaft im Auftrag des Arbeitnehmers (der Arbeitnehmer) das entsprechende Dokument beim Staatlichen Dienst der Ukraine für Arbeit (Arbeitsdienst) oder bei seinem zuständigen territorialen Organ anfechten.

Ein Beschluss des Arbeitsdienstes (seines zuständigen territorialen Organs) über die Aufhebung der betreffenden Anordnung oder über die Beseitigung der Verletzung der ukrainischen Arbeitsgesetze auf eine andere Weise ist für den Arbeitgeber verbindlich und muss von ihm innerhalb von 14 Kalendertagen ab Eingang dieses Beschlusses umgesetzt werden.

Wenn eine vor Inkrafttreten des Gesetzes erlassene Anordnung des Arbeitgebers über die Aussetzung eines Arbeitsvertrags angefochten wird, kann ein Beschluss gefasst werden, um die betreffende Anordnung für ungültig anzuerkennen.

Das könnte Sie auch interessieren: Gesetzliche Regelung der freiberuflichen Tätigkeit

in der Ukraine

Der Arbeitgeber kann den Beschluss innerhalb von 10 Kalendertagen gerichtlich anfechten.

4.4. Erstattung von Gehältern für die Aussetzungszeit

Die Erstattung von Gehältern sowie von garantierten und Ausgleichszahlungen an Arbeitnehmer für die Zeit der Aussetzung ihrer Arbeitsverträge wird vollständig dem Land anvertraut, das eine bewaffnete Aggression gegen die Ukraine durchführt.

Geldbeträge im Zusammenhang mit Arbeitsverhältnissen, die infolge einer bewaffneten Aggression gegen die Ukraine verloren gegangen sind, werden Arbeitnehmern und Arbeitgebern auf folgende Kosten erstattet:

- Mittel des angreifenden Staates;
- Mittel aus entsprechenden Fonds für den Wiederaufbau der Ukraine, darunter internationale, internationale technische und/oder rückzahlbare oder nicht rückzahlbare Finanzhilfen, andere gesetzlich vorgesehene Quellen.

Das Verfahren zur Bestimmung und Entschädigung von Geldbeträgen gegenüber Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Zusammenhang mit Arbeitsverhältnissen, die infolge einer bewaffneten Aggression gegen die Ukraine verloren gegangen sind, legt die ukrainische Regierung (das Ministerkabinett der Ukraine) fest.