

Arbeitsrecht in der Ukraine: Übersicht über das Wichtigste

Einleitung

1. Anwendbares Recht
2. Sprache
3. Abschluss von Arbeitsverträgen
4. Arbeitskontrakt
5. Arbeitskontrakt mit einem Geschäftsführer
6. Stelle
7. Befristete Verträge
8. Probezeit
9. Gehalt
10. Urlaub
11. Abgeltung für nicht genommene Urlaubstage
12. Zahlung der Steuern
13. NDA
14. Schutz personenbezogener Daten
15. Übertragung von Rechten des geistigen Eigentums
16. Arbeitsschutz
17. Beendigung des Arbeitsverhältnisses
18. Mobilsierung

Â

Beim Abschluss von Arbeitsverträgen in der Ukraine ist eine Reihe von Besonderheiten des ukrainischen Rechts zu beachten. Nicht alle arbeitsvertraglichen Regelungen ausländischer Unternehmen können in ukrainische Arbeitsverträge übernommen werden.

Zu beachten ist auch, dass das ukrainische Arbeitsrecht häufig die Interessen des Arbeitnehmers stärker schützt als die des Arbeitgebers. Auch die gesetzliche Regelung des Schutzes von vertraulichen Informationen und Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen weist Besonderheiten auf.

1. Anwendbares Recht

Nach ukrainischem Recht unterliegen Rechtsverhältnisse, bei denen ein ausländisches Unternehmen der Arbeitgeber ist, grundsätzlich nicht dem ukrainischen Recht, auch wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung in der Ukraine ausübt. Repräsentanten einer ausländischen juristischen Person in der Ukraine schließen Arbeitsverträge nach ukrainischem Recht ab.

2. Sprache

Arbeitsverträge bzw. -kontrakte müssen in der Ukraine in ukrainischer Sprache abgeschlossen werden. Es ist auch möglich, zweisprachige Verträge/Kontrakte abzuschließen.

3. Abschluss von Arbeitsverträgen

Arbeitsverträge werden in der Ukraine grundsätzlich schriftlich abgeschlossen. Die Möglichkeit des Abschlusses eines Arbeitsvertrages unter Verwendung elektronischer digitaler Signaturen wird von Fall zu Fall bestimmt. Die ukrainische Gesetzgebung enthält auch eine Liste von Fällen, in denen ein Arbeitsvertrag nur schriftlich abgeschlossen werden kann.

4. Arbeitskontrakt

Ein Arbeitskontrakt ist eine Form der Arbeitsvereinbarung, in der die Vertragsdauer, die Rechte, die Pflichten und Verbindlichkeiten der Parteien (einschließlich der finanziellen Haftung), die Bedingungen für die materielle Unterstützung und die Organisation der Arbeit des Arbeitnehmers sowie die Bedingungen für die Beendigung des Arbeitskontrakts, auch der vorzeitigen Beendigung, durch Vereinbarung der Parteien festgelegt werden können.

Das könnte Sie auch interessieren: Beantragung einer Arbeitserlaubnis in der Ukraine

Ein Arbeitskontrakt kann nur mit den im ukrainischen Recht definierten Kategorien von Arbeitnehmern, wie z. B. einem Direktor, abgeschlossen werden. Mit allen anderen Kategorien von Arbeitnehmern muss ein gewöhnlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen werden.

5. Arbeitskontrakt mit einem Geschäftsführer

Der Arbeitskontrakt mit einem Geschäftsführer einer ukrainischen Gesellschaft sollte die in der Satzung der ukrainischen Gesellschaft enthaltenen Einschränkungen seiner Befugnisse widerspiegeln, z.B. in Bezug auf die Art und den Umfang der Verträge, die er abschließen darf, oder in Bezug auf die Eröffnung und Schließung von Bankkonten. Es ist wichtig, Diskrepanzen und Fehlinterpretationen zwischen den Bestimmungen der Satzung des Arbeitgebers über die Befugnisse des Geschäftsführers und dem Arbeitskontrakt mit dem Geschäftsführer zu vermeiden.

Das könnte Sie auch interessieren: Beantragung einer vorübergehenden Aufenthaltsgenehmigung in der Ukraine

Das so genannte "Vier-Augen-Prinzip", d.h. bspw. dass Verträge für eine Gesellschaft nur von zwei Geschäftsführern zusammen abgeschlossen werden können, kann auch in der Ukraine verankert werden, wobei jedoch einige Besonderheiten zu beachten sind.

6. Stelle

Die Bezeichnungen der Berufe des Arbeitnehmers in der Ukraine müssen mit den Bezeichnungen gemäß der in der Ukraine geltenden Klassifikation der Berufe übereinstimmen. Die Bezeichnungen der Berufe und Positionen dürfen nicht in freiwilliger Form angegeben werden.

7. Befristete Verträge

Ein befristeter Arbeitsvertrag kann nur dann abgeschlossen werden, wenn die im ukrainischen Recht vorgesehenen Gründe vorliegen. Wenn ein solcher Grund nicht vorliegt, gilt der Vertrag als unbefristet abgeschlossen.

8. Probezeit

Die Dauer der Probezeit ist gesetzlich festgelegt und darf in der Regel drei Monate (bei Arbeitnehmern einen Monat) nicht überschreiten. Die Möglichkeit, eine andere Dauer der Probezeit festzulegen, erfordert eine Analyse der individuellen Situation.

9. Gehalt

In der Ukraine wird die Höhe des zu zahlenden Gehalts immer einschließlich aller Zahlungen angegeben, die von diesem Betrag abgezogen werden können ("brutto"). Der Nettobetrag kann auch im Arbeitsvertrag angegeben werden, jedoch zusätzlich.

Gehaltszahlungen an Arbeitnehmer in der Ukraine müssen in Verträgen in ukrainischer Währung, d.h. Hrywnja, angegeben werden. Der entsprechende Gegenwert in Fremdwährung und die Umrechnungsformel für den Zeitpunkt der tatsächlichen Auszahlung können angegeben werden. Gehaltszahlungen müssen in ukrainischer Währung erfolgen.

Die Höhe der tatsächlichen Zahlungen kann auch durch die Festlegung einer Teilarbeitszeit geregelt werden. Dies kann für die Regelung von Zahlungen an Geschäftsführer von Unternehmen in der Ukraine relevant sein, die Ausländer sind und die nicht beabsichtigen, dauerhaft in der Ukraine zu bleiben. Die Zahlungsfristen für Gehälter sind gesetzlich festgelegt. Es ist ratsam, Arbeitsverträge bzw. -kontrakte vor der Unterzeichnung von einem ukrainischen Buchhalter prüfen zu lassen, insbesondere die Gehaltsbestimmungen.

Bestimmungen über die obligatorische Zahlung und die Höhe von Boni (z. B. Jahresboni auf der Grundlage der Erreichung bestimmter Ziele, Leistungsboni), die in den Richtlinien des internationalen Konzerns verankert sind, bedürfen ebenfalls einer detaillierten Analyse, bevor sie in den Arbeitsvertrag/Arbeitskontrakt aufgenommen werden.

10. Urlaub

Im Ausland ist der Bezugszeitraum für den Urlaub häufig das Kalenderjahr, und der Urlaub selbst wird in Arbeitstagen gemessen. In der Ukraine ist das Arbeitsjahr bzw. der Kalendertag maßgebend. Dementsprechend ist zu beachten, dass

- der Urlaub für das Arbeitsjahr und nicht für das Kalenderjahr gewährt wird;
- der Urlaub innerhalb von höchstens 12 Monaten nach Ablauf des Jahres gewährt wird, für das er gewährt wurde (und nicht z.B. bis zum 31.03. des folgenden

Kalenderjahres);

- in einigen Fällen haben Arbeitnehmer Anspruch auf zusätzlichen Urlaub, z.B. wegen der besonderen Art ihrer Arbeit, wie unregelmäßige Arbeitszeiten oder Arbeit am Computer. Dies ist zu berücksichtigen, wenn der Arbeitgeber den jährlichen Grundurlaub über die gesetzlich vorgeschriebenen 24 Kalendertage hinaus festlegen will. Solche Bestimmungen sind im Arbeitsvertrag genau festzulegen, damit der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf mehr Urlaubstage hat.

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

Die Festlegung einer zusätzlichen Anzahl von Tagen des jährlichen Grundurlaubs sollte mit einem ukrainischen Buchhalter abgestimmt werden.

11. Abgeltung für nicht genommene Urlaubstage in der Ukraine

Auf Antrag des Arbeitnehmers wird ein Teil des Jahresurlaubs durch eine finanzielle Abgeltung ersetzt, wobei die Dauer des Jahresurlaubs und des Zusatzurlaubs, die dem Arbeitnehmer gewährt werden, darf 24 Kalendertage nicht unterschreiten.

Bei Entlassung eines Arbeitnehmers ist eine Abgeltung für nicht genommene Urlaubstage zu zahlen.

12. Zahlung der Steuern

Die Festlegung des Verfahrens für die Abführung der Steuern auf das an den Arbeitnehmer gezahlte Einkommen hängt vom Einzelfall ab. Dies liegt daran, dass z.B. die individuellen Merkmale der Beschäftigung berücksichtigt werden müssen, wie z.B.:

- Land, in dem der Arbeitgeber ansässig ist;
- Art der Arbeit (Telearbeit oder Arbeit am Arbeitsplatz des Arbeitgebers);
- Vorhandensein von Doppelbesteuerungsabkommen oder anderen zwischenstaatlichen Abkommen;
- Ort der Arbeitsausübung durch einen ukrainischen Staatsbürger;
- Staatsbürgerschaft des Arbeitnehmers;
- Verfahren der Lohnzahlung usw.

Wenn das Unternehmen nach ukrainischem Recht als Arbeitgeber gilt, ist es auch der Steueragent des Arbeitnehmers. Daher kann der Arbeitnehmer keine Steuern auf sein eigenes Einkommen abführen.

13. NDA

Die Ukraine hat ein Verfahren und eine Regelung zum Schutz vertraulicher Informationen und Geschäftsgeheimnisse eingeführt. Für die wirksame Umsetzung eines solchen Systems ist es nicht nur erforderlich, eine entsprechende Vereinbarung mit dem Mitarbeiter zu unterzeichnen, sondern auch:

- eine offizielle Liste der Informationen zu erstellen, die im Unternehmen als solche eingestuft werden,
- das Verfahren für den Zugang zu solchen Informationen festzulegen,
- die Verwendung von Datenspeichern im Unternehmen festzulegen usw.

Die Aufbewahrung von vertraulichen Informationen und Informationen, die Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse enthalten, erfordert eine umfassende Lösung.

14. Schutz personenbezogener Daten

In der Ukraine hat der Arbeitgeber nicht das Recht, bei der Einstellung eines Arbeitnehmers die Zustimmung zur Verarbeitung personenbezogener Daten zu verlangen, außer den Fällen, wenn dies in der Gesetzgebung zum Schutz personenbezogener Daten vorgesehen ist.

Der Arbeitgeber sollte in den Arbeitsvertrag bzw. -kontrakt eine Klausel über die Verwendung personenbezogener Daten des Arbeitnehmers im Rahmen des Arbeitsverhältnisses aufnehmen und deren Schutz gewährleisten oder eine gesonderte schriftliche Zustimmung des Arbeitnehmers zur Verwendung seiner personenbezogenen Daten einholen. Der Arbeitnehmer kann seine Zustimmung jederzeit widerrufen.

15. Übertragung von Rechten des geistigen Eigentums

Das Verfahren für die Übertragung von Rechten an geistigem Eigentum an Gegenständen, die von einem Arbeitnehmer geschaffen wurden, sollte im Arbeitsvertrag im Einzelnen festgelegt werden. Darüber hinaus sollte dieses Verfahren in den internen Dokumenten des Arbeitgebers (innerbetrieblichen Anordnungen, Anweisungen, Arbeitsaufträgen/Aufgaben) geregelt werden.

Im Arbeitsvertrag bzw. -kontrakt mit einem Arbeitnehmer bzw. Geschäftsführer sollte festgelegt werden, dass alle Rechte des geistigen Eigentums an dem im Zusammenhang mit der Erfüllung des Arbeitsvertrags bzw. -kontrakts geschaffenen Gegenstand des geistigen Eigentums dem Arbeitgeber zustehen und dass die Vergütung, die dem Arbeitnehmer bzw. Geschäftsführer für die Erfüllung seiner Arbeitsaufgaben im Zusammenhang mit der Schaffung des Gegenstands des geistigen Eigentums gezahlt wird, auch die Vergütung für die Schaffung des Gegenstands des geistigen Eigentums umfasst. Zu diesem Zweck muss der Arbeitgeber die entsprechenden Algorithmen für die Festlegung der Aufgaben (Arbeitsaufträge) und die Erfassung ihrer Erfüllung anwenden.

Das ukrainische Unternehmen sollte auch Regeln für die Nutzung von Geräten aufstellen, mit denen ein Mitarbeiter potenziell einen Gegenstand geistigen Eigentums schaffen kann, Regeln für die Speicherung und Übertragung von Informationen, die Nutzung von Wechseldatenträgern usw. Alle diese Regeln müssen in Übereinstimmung mit dem ukrainischen Recht ausgearbeitet und genehmigt werden und dem Mitarbeiter persönlich gegen Unterschrift bekannt gemacht werden.

16. Arbeitsschutz

Die Anforderungen an den Arbeitsschutz sind in der Ukraine gesetzlich geregelt und unterscheiden sich je nach Form und Art der Arbeit. Der Arbeitgeber muss nicht nur für die tatsächliche Sicherheit sorgen, sondern auch dafür, dass ausgearbeitete Vorschriften und Anweisungen zur Arbeitssicherheit (einschließlich Fernarbeit) zur Verfügung stehen.

Die Arbeitnehmer müssen mit diesen Vorschriften und Anweisungen in

www.DLF.ua

Übereinstimmung mit dem Gesetz vertraut gemacht werden. Die Nichteinhaltung dieser Vorschriften kann sowohl für den ukrainischen Arbeitgeber als auch für seinen Geschäftsführer eine Haftung nach sich ziehen.

17. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Nach ukrainischem Recht kann ein Arbeitnehmer nicht verpflichtet werden, seinen Arbeitsvertrag mit einer Frist von mehreren Monaten zu kündigen. In der Ukraine kann ein Arbeitnehmer seinen Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen kündigen (in einigen Fällen kann diese Frist auch kürzer sein).

Eine Kündigung auf Initiative des Arbeitgebers darf nicht unangemessen sein (z. B. einfach mit einer Kündigungsfrist von einigen Monaten). Damit ein Arbeitnehmer auf Initiative des Arbeitgebers rechtmäßig entlassen werden kann, muss einer der im ukrainischen Recht vorgesehenen Gründe vorliegen.

Zusätzliche Kündigungsgründe, die im Arbeitsvertrag genannt werden, müssen in jedem Einzelfall sorgfältig geprüft werden, um ihre Anfechtung vor Gericht zu vermeiden.

18. Mobilisierung

In der Ukraine gilt derzeit das Kriegsrecht, und die Mobilisierung von Mitarbeitern ist jederzeit möglich. Bei einer Rekrutierung sind die zum Zeitpunkt der Rekrutierung geltenden Mobilisierungsvorschriften zu berücksichtigen. Diese Vorschriften können sich ändern und müssen im Einzelfall geprüft werden. Darüber hinaus hat der Arbeitgeber eine Reihe von Verpflichtungen gegenüber den mobilisierten Arbeitnehmern.

Das könnte Sie auch interessieren: Neues zur Freistellung von wehrpflichtigen Arbeitnehmern in der Ukraine