

recht kompakt | Tschechische Republik | Arbeitsrecht

Arbeitsrecht in der Tschechischen Republik

Nachstehend erhalten Sie einen Überblick über das tschechische Arbeitsrecht einschließlich der Entsendung.

16.08.2021

Von **Marcelina Nowak | Bonn**

- ▶ [Grundlagen des tschechischen Arbeitsgesetzbuches](#)
- ▶ [Entsendung von Mitarbeitern](#)

Grundlagen des tschechischen Arbeitsgesetzbuches

Die gesetzliche Grundlage ist das [tschechische Arbeitsgesetzbuch Nr. 262/2006 Sb.](#) [↗](#) (Zákon zákoník práce).

Informationen zum Arbeitsrecht finden Sie auch im GTAI-Bericht "[Lohn- und Lohnnebenkosten - Tschechische Republik.](#)"

Entsendung von Mitarbeitern

Von einer Arbeitnehmerentsendung ist grundsätzlich dann zu sprechen, wenn ein Arbeitgeber seinem inländischen Arbeitnehmer die Weisung gibt, im Ausland eine Beschäftigung für ihn auszuüben. Dabei ist es möglich, den Arbeitnehmer zuvor mit dem Ziel einzustellen, diesen ins Ausland zu entsenden. Bei einem Auslandsaufenthalts sind spezielle arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtliche Vorschriften zu beachten.

Die Entsendung hat natürlich auch Auswirkungen auf das Arbeitsrecht beziehungsweise den inländischen Arbeitsvertrag. Ein Arbeitgeber kann nicht durch sein Direktionsrecht seinem Arbeitnehmer auferlegen ins Ausland zu gehen. Es muss schon eine einvernehmliche Änderung des Arbeitsvertrages erfolgen. Dann liegt eine Entsendung aufgrund einer Zusatzvereinbarung vor. In diesem Fall bleibt das Arbeitsverhältnis mit dem deutschen Arbeitgeber mit allen Rechten und Pflichten bestehen. Deswegen ist bei einer Entsendedauer von über einem Monat der Arbeitgeber verpflichtet, neben den wesentlichen Vertragsbedingungen, wie Kündigungsfristen, Arbeitsentgelt, laut dem [Nachweisgesetz](#) [↗](#) zusätzlich einige Sachen schriftlich niederzulegen. Eine Entsendemöglichkeit kann auch ausdrücklich im Arbeitsvertrag aufgenommen werden, meistens bei den klassischen Montagefällen. Es gibt noch die dritte Möglichkeit und zwar den Abschluss eines lokalen Arbeitsvertrags. Das bietet sich an, wenn zum Beispiel ohne einen lokalen Arbeitsvertrag kein Visum oder keine Arbeitserlaubnis zu bekommen ist. Der inländische, deutsche Arbeitsvertrag wird für diese Zeit ruhend gestellt.

Wenn ein Arbeitnehmer länger als einen Monat entsendet wird, ist der Betriebsrat anzuhören, da es sich in diesen Fällen um eine Versetzung handelt (§ 99 und § 95 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz). Wenn es um das anwendbare Recht auf die Arbeitsverträge geht, muss man eigentlich im Grundsatz davon ausgehen, dass das deutsche Arbeitsrecht gilt. Man kann auch dank der Rom I - Verordnung eine Vereinbarung darüber treffen, welches Recht Anwendung finden soll. Dabei darf man nicht vergessen, dass es zwingende nationale Vorschriften gibt, die die Vereinbarung überlagern, wie zum Beispiel: Regelungen über Arbeitserlaubnis, gesetzliche Arbeitszeit, Mindestlöhne oder aber auch zwingendes deutsches Recht wie unter anderem Regeln über Massenentlastung.

Wie bereits gesagt gilt grundsätzlich deutsches Arbeitsrecht, es sei denn es gibt zwingende Rechtsvorschriften des ausländischen Staates, wie Arbeitsschutz oder Mindestlohn. Durch die Reform der Entsenderichtlinie wird das komplette Arbeitsrecht des Ziellandes nach 12 Monaten, in begründeten Ausnahmefällen nach 18 Monaten, Anwendung finden. Nähere Informationen dazu finden Sie in unserem [Factsheet \("Mitarbeiterentsendung in der EU\)](#).

ARBEITSRECHT IN DER TSCHECHISCHEN REPUBLIK

Alle wichtigen Informationen zum Thema Entsendung in die Tschechische Republik finden Sie auf der [Internetseite der staatlichen Arbeitsaufsichtsamtes](#) [🔗](#) (auf Deutsche).

Dieser Beitrag gehört zu:

[Recht kompakt Tschechische Republik](#)

Mehr zu:

Tschechische Republik
Arbeitnehmerentsendung / Arbeits- und Arbeitsgenehmigungsrecht
Recht

Kontakt

Marcelina Nowak

Rechtsexpertin

 +49 228 24 993 371

 [Ihre Frage an uns](#)

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch teilweise – nur mit vorheriger ausdrücklicher Genehmigung. Trotz größtmöglicher Sorgfalt keine Haftung für den Inhalt.

© 2021 Germany Trade & Invest

Gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.