

Änderungen in der Arbeitnehmerentsendung

Ab dem 30.7.2020 treten die Änderungen in der Entsendung der Arbeitnehmer innerhalb der EU in Kraft, die in der neuen Entsenderichtlinie (Richtlinie EU 957/2018) vorgesehen sind. In der Slowakei wurde die neue Entsenderichtlinie am 12.9.2019 durch das Gesetz Nr. 307/2019 Slg. mit Wirksamkeit zum 30.7.2020 umgesetzt.

Zu den wesentlichen Änderungen in der Entsendung der Arbeitnehmer gehört die Erweiterung „des harten Kerns“ der Arbeitsbedingungen für die entsandten Arbeitnehmer und die Differenzierung zwischen einer kurzfristigen und einer langfristigen Entsendung.

Ziel dieser Änderungen ist, dass die entsandten Arbeitnehmer Zugang zu den gleichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen haben und gleichen Schutz genießen, wie die Arbeitnehmer des Mitgliedstaates, in den sie entsendet werden sollen. Künftig sollen die entsandten Arbeitnehmer mehr von den besseren Arbeitsbedingungen des Aufnahme-staates profitieren.

Entsendung nach dem Arbeitsrecht

Unter der Entsendung der Arbeitnehmer versteht man drei Formen: (1) die grenzüberschreitende Erbringung einer Dienstleistung durch einen entsandten Arbeitnehmer, wenn zwischen ihm und seinem inländischen Arbeitgeber während der Entsendung ein Arbeitsverhältnis besteht; (2) die Entsendung eines Arbeitnehmers zu einer ausländischen Mutter-/Tochtergesellschaft sog. „Konzernentsendung“, wenn zwischen ihm und seinem inländischen Arbeitgeber während der Entsendung ein Arbeitsverhältnis besteht; (3) die vorübergehende Zuweisung des Arbeitnehmers zu einem ausländischen Leiharbeiter, wenn zwischen ihm und seinem inländischen Arbeitgeber während der Entsendung ein Arbeitsverhältnis besteht.

Die Entsendung kann nicht einseitig vom Arbeitgeber angeordnet werden. Eine einvernehmliche Vereinbarung bzw. ein Nachtrag zum Arbeitsvertrag muss abgeschlossen werden, in dem der Beginn und das Ende der Entsendung, die Beschreibung der Arbeitstätigkeit im Ausland, der Arbeitsort und Vergütungsregeln) zu gewähren, wie die Mitarbeiter im Aufnahmestaat haben (z.B. der Lohnvorteil für die Arbeit an Feiertagen/Samstagen/Sonntagen, Lohnvorteil für die Nachtarbeit, Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten, u.a.).

Der Arbeitgeber soll überprüfen, welche Arbeits- und Gehaltsbedingungen der beiden Staaten im Einzelfall für den entsandten Arbeitnehmer günstiger sind und die dann anwenden. Daher kann es passieren, dass der angewandte harte Kern eine Mischung von Arbeitsbedingungen aus dem Recht des inländischen und des Rechts des ausländischen Arbeitgebers darstellt (z.B. Verpflegungsgeld wird sich nach dem Recht eines Staates richten und der Urlaubsanspruch wird sich nach dem Recht des anderen Staates richten).

Der inländische Arbeitgeber muss sich daher mit den arbeitsrechtlichen Vorschriften des Aufnahmelandes auseinandersetzen, was für ihn einen zusätzlichen Aufwand bedeutet.

Auswirkung der Entsendungsdauer auf die Arbeitnehmerbedingungen

Im Sinne der neuen Entsenderichtlinie wurden ins Arbeitsrecht zwei unterschiedliche Regelungsregime eingeführt, die je nach Dauer der Entsendung anzuwenden sind. Bei einer kurzfristigen Entsendung (Entsendung bis zu 12 Monaten mit Möglichkeit einer Verlängerung auf insgesamt 18 Monate), hat der Arbeitgeber auf den entsandten Arbeitnehmer ab dem 30.7.2020 die erweiterten Bedingungen des harten Kerns anzuwenden.

Bei einer langfristigen Entsendung (Entsendung über 12 bzw. über 18 Monate) muss der Arbeitgeber alle arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Aufnahmelandes anwenden.

Wenn ein entsandter Arbeitnehmer einen anderen Arbeitnehmer ersetzt, wird die Entsendungsdauer der beiden entsandten Arbeitnehmer zusammengerechnet.

Entsendung und Sozialversicherungsrecht

Besonderheit des Sozialrechts ist, dass die Entsendung zeitlich begrenzt ist. Gemäß Artikel 12 der Verordnung (EG) 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit ist die Dauer der Entsendung eines Arbeitnehmers in einem anderen

Mitgliedstaat die Mindestarbeits- und Gehaltsbedingungen während der Entsendung (wie Arbeitszeit, Ruhezeit, Urlaubsanspruch, Mindestlohn, u.a) festgelegt werden.

Besonderheit des Sozialrechts ist, dass die Entsendung zeitlich begrenzt ist. Gemäß Artikel 12 der Verordnung (EG) 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit ist die Dauer der Entsendung eines Arbeitnehmers in einem anderen Mitgliedstaat die Mindestarbeits- und Gehaltsbedingungen während der Entsendung (wie Arbeitszeit, Ruhezeit, Urlaubsanspruch, Mindestlohn, u.a) festgelegt werden.

Die Bedingungen des harten Kerns

Das Arbeitsverhältnis zwischen dem entsandten Arbeitnehmer und seinem inländischen Arbeitgeber unterliegt zum Teil dem Recht des Entsendestaates und zum Teil dem Recht des Aufnahmestaates. Nur ein Teil der Rechtsordnung des Aufnahmestaates ist der Arbeitgeber verpflichtet, an den entsandten Arbeitnehmer anzuwenden. Dies sind die Arbeitsbedingungen, die den sogenannten „harten Kern“ bilden.

Derzeit unterliegen die Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmern, die aus einem anderen EU-Mitgliedstaat in das Gebiet der Slowakischen Republik entsendet werden, den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches, die Folgendes regeln (der harte Kern): Arbeitszeit und Ruhezeit, Urlaubsdauer, Mindestlohn, Mindestlohnansprüche und Überstundenleistungen, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Arbeitsbedingungen für Frauen, Jugendliche und Arbeitnehmer, die ein Kind unter drei Jahren betreuen, Gleichbehandlung von Männern und Frauen und Nichtdiskriminierung, Arbeitsbedingungen in Rahmen der Beschäftigung durch ein Zeitarbeitsunternehmen.

Zum 30.7.2020 wird aufgrund der Änderung des Arbeitsgesetzbuches der harte Kern durch zwei Bedingungen erweitert: Arbeitnehmer, die in die Slowakei entsendet werden, werden ebenfalls abgedeckt durch die Bedingungen für die Unterkunft der Arbeitgeber durch den Arbeitgeber und Erstattung von Reisekosten, Erstattung von Kosten für Unterkunft und Verpflegung während einer Geschäftsreise oder Reise zum in der Slowakei üblichen Arbeitsplatz.

Nach neuer Rechtslage sind auch einige Bedingungen, die den harten Kern bilden, genauer formuliert. Dies gilt auch für die Bedingung, die derzeit nur den Mindestlohn, den Mindestlohnanspruch und den Lohnvorteil für Überstunden verankert, und zwar so, dass der inländische Arbeitgeber ab dem 30.07.2020 verpflichtet ist, dem Arbeitnehmer die gleiche Vergütung (d.h. die gleichen auf 24 Monate begrenzt, damit der entsandte Arbeitnehmer weiterhin im inländischen Sozialversicherungssystem (und damit die Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen-, Renten- und Unfallversicherung) verbleiben kann. Entsendung, die über 24 Monate hinausgeht, hat zur Folge, dass der entsandte Arbeitnehmer automatisch dem Sozialversicherungssystem des Aufnahmelandes unterliegt.

Unmittelbar nach dem Ablauf einer 24-monatigen Entsendung ist eine neue Entsendung desselben Arbeitnehmers in die gleichen Betriebe und in demselben Mitgliedstaat grundsätzlich nicht zulässig, wenn zumindest 2 Monate nach der Beendigung der Entsendung nicht abgelaufen sind. Nach Ablauf von zwei Monaten kann der Arbeitnehmer wieder in demselben Mitgliedsaat entsandt werden. Dafür braucht er aber eine neue von der Sozialversicherung ausgestellte Entsendebescheinigung PD A1.

Entsendung während COVID-19 Pandemie nach dem Arbeitsrecht

Die Bedingungen des harten Kerns sind anwendbar auch auf denjenigen entsandten Arbeitnehmer, der in Quarantäne in dem Mitgliedstaat ist, in den er entsendet wurde. Aus der Sicht des Arbeitsrechts ist durch die Quarantäne nicht zur Unterbrechung der Entsendung gekommen. Die Pflicht zur Auszahlung der Reisekosten besteht weiterhin.

Wenn jedoch der entsandte Arbeitnehmer zurück in die Slowakei kommt, ist aus der Sicht des Arbeitsrechts die Entsendung unterbrochen und somit sind wieder die Gehaltsbedingungen nach dem slowakischen Recht einzuhalten, d.h. es ist nicht notwendig, die Mindestbedingungen des harten Kerns eines anderen Mitgliedstaats einzuhalten.

Entsendung während COVID-19 Pandemie nach dem Sozialversicherungsrecht

Die Unterbrechung der Entsendung in Folge der Pandemie ist der Sozialversicherung nicht mitzuteilen. Eine Mitteilung ist nur erforderlich, wenn keine Fortsetzung der Entsendung nach der Pandemie vorgesehen wird.

Petra Krajčík,

Gabriela Janíková, janikova@saxinger.com



Mgr. Gabriela Janíková

Rechtsanwältin

Bratislava

T +421 259 300 021

F +421 259 300 020

bratislava@saxinger.com