

Brücken bauen

News Flash

Aktuelle Information zu Steuern, Recht und Wirtschaft in Weißrussland

Ausgabe: 31. Januar 2015 · www.roedl.by / www.roedl.com/by

Änderungen im Arbeitsrecht: Neue Rechte und Pflichten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Von **Marianna Schimanowitsch**, Rödl & Partner Minsk

Schnell gelesen:

- > Zum 1. Januar 2015 ist das Dekret Nr. 5 des Präsidenten der Republik Belarus „Über die Erhöhung von Anforderungen an Leiter und Angestellte von Gesellschaften“ in Kraft getreten (nachstehend „Dekret“).
- > Die Vorschriften des Dekrets betreffen Geschäftsführer und Mitarbeiter von Gesellschaften sowohl staatlicher als auch privater Unternehmen
- > Hierdurch erfolgen wesentliche Neuregelung im Verhältnis Arbeitgeber-Arbeitnehmer (z.B. erweiterte Kündigungsmöglichkeiten, Disziplinarmaßnahmen, Bonuszahlungen).

> Mehr Rechte für Arbeitgeber

Durch dieses Dekret werden der Geschäftsführung von Gesellschaften zusätzliche Rechte gewährt:

1. Der Arbeitgeber ist fortan berechtigt, wesentliche Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers aus begründeten betrieblichen, organisatorischen oder wirtschaftlichen Umständen zu ändern (zum Beispiel, Teilzeitarbeit festzulegen bzw. aufzuheben, die Höhe des Gehalts zu mindern). Dabei ist der Arbeitnehmer spätestens sieben Kalendertage vorher hiervon in Kenntnis zu setzen (bislang betrug diese Frist einen Monat).

Stimmt der Arbeitnehmer den geänderten wesentlichen Arbeitsbedingungen nicht zu, wird der Arbeitsvertrag gekündigt. Daneben ist eine Abfindung mindestens in Höhe von zwei durchschnittlichen Wochengehältern an den Arbeitnehmer gezahlt.

Diese Neuerung gestattet es, schneller auf Veränderungen der Konjunktur- und sonstigen äußeren Faktoren zu reagieren, indem die Arbeitsbedingungen rechtzeitig geändert werden.

2. Den Arbeitnehmern, die die technische Betriebsordnung, Vollzugs- und Arbeitsdisziplin verletzt haben, können zusätzliche Auszahlungen mit Bonuscharakter vollständig oder teilweise für bis zu zwölf Monate als Disziplinarmaßnahme entzogen werden.

3. Die Arbeitnehmer kann im Falle der Feststellung von Verletzungen der technischen Betriebsordnung, Vollzugs- und Arbeitsdisziplin, die zu Schäden beim Arbeitgeber geführt haben bzw. führen können, unverzüglich freigestellt werden.

4. Hat der Arbeitnehmer, die technische Betriebsordnung, Vollzugs- und Arbeitsdisziplin verletzt und dadurch einen Schaden für die Gesellschaft in Höhe von mehr als dem Dreifachen durchschnittlichen Monatsgehalts in Belarus verursacht, kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigen.

Die Höhe des Schadens muss mindestens BYR 20,5 Millionen (ca. EUR 1.190,00 zum Zeitpunkt der Verfassung des vorliegenden Artikels), damit dieser ein Recht zu Kündigung des Arbeitsverhältnisses gewährt.

5. Der Arbeitgeber kann vom Gehalt des Arbeitnehmers den Teil der dem Schaden entspricht, einbehalten. Dabei darf die Höhe des einbehaltenen Teils das Dreifache des durchschnittlichen Monatsgehalts und 50 Prozent des dem Arbeitnehmer monatliche zustehenden Gehalts nicht übersteigen, falls nicht in anderen Rechtsnormen die Möglichkeit einer größeren Einbehaltung (der Gesamthöhe aller Einbehaltungen) vorgesehen ist.

6. Der Arbeitgeber ist fortan berechtigt, den Arbeitnehmern, die keine Verletzungen der technischen Betriebsordnung, Vollzugs- und Arbeitsdisziplin begehen, zusätzliche Auszahlungen mit Bonuscharakter zu gewähren.

Diese Zahlungen werden aus dem Gewinn nach Abzug staatlicher Pflichtabgaben geleistet. Sie sind ihrer Höhe nicht beschränkt.

Pflichten von Geschäftsführern

Laut Pkt. 4 des Dekrets haben die Geschäftsleiter in Eigenverantwortung u.an. folgendes sicher zu stellen:

- > Existenz und Rechtskonformität der technische Betriebsordnung, Vollzugs- und Arbeitsdisziplin;
- > Instandhaltung der Produktionsgebäude (Räumlichkeiten), der Anlagen und Einrichtungen in Übereinstimmung mit den vorgeschriebenen Anforderungen;
- > entsprechende Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer.

Dies sind einige der wesentlichen Anforderungen an die geschäftsführerische Tätigkeit.

Der Geschäftsleiter ist in Eigenverantwortung verpflichtet, die Vorgaben in der an die Arbeitnehmer betreffend

- > die Anforderungen der technischen Vorschriften und Normen zur Herstellung von Waren (Ausführung von Arbeiten, Erbringung von Leistungen),
- > der Produktionsforderungen, des Verfahrens zur Warenherstellung (Ausführung von Arbeiten, Erbringung von Leistungen) sowie der
- > Aufrechterhaltung von Sauberkeit und Ordnung auf dem Betriebsterritorium und unmittelbar am Arbeitsplatz des Arbeitnehmers

in Arbeitsstellenbeschreibungen niederzulegen und deren Einhaltung zu überwachen.

Verletzt der Geschäftsführer diese Pflichten oder werden durch schuldhaftige Handlungen verursachte Kündigungsgründe verschleiert oder auf sonstige Weise vertuscht oder begeht der Geschäftsführer sonstige schuldhaftige und rechtswidrige Handlungen/ Unterlassungen, so können Disziplinarmaßnahmen verhängt oder der Geschäftsführer entlassen werden.

Gründe für außerordentliche Kündigung

Durch das Dekret wird eine Liste von abschließenden Kündigungsgründen geschaffen, aufgrund derer Arbeitsverhältnisse vor Ablauf ihrer Vertragslaufzeit gekündigt werden können.

Die wesentlichen Kündigungsgründe sind:

1. einmaliger grober Verstoß durch den Arbeitnehmer gegen seine Arbeitspflichten:

- > Arbeitsausfall (u.a. Fernbleiben von der Arbeit länger als 3 Stunden innerhalb des Arbeitstages) ohne gewichtige Gründe;
- > Erscheinen zur Arbeit unter Alkohol-, Drogen- oder einem anderen toxikologischen Einfluss sowie Trinken von Alkohol, Verbrauch von Drogen bzw. toxikologischen Stoffen innerhalb der Arbeitszeit bzw. am Arbeitsplatz.;
- > Diebstahl von Vermögenswerten des Arbeitgebers, die durch einen in Kraft getretenen Gerichtsbeschluss oder Verordnung eines Organs bestätigt wurden, die für Verhandlung eines Bußgeldes zuständig sind;
- > Verstoß gegen die Arbeitsschutzbestimmungen, die zur Körperverletzung bzw. Tod anderer Arbeitnehmer geführt hat;
- > sonstiger grober Verstoß durch den Arbeitnehmer gegen seine Arbeitspflichten, der gemäß diesem Dekret und anderen Gesetzbuchungsakten als solcher gilt.

2. schuldhaftige Handlungen des Arbeitnehmers, der direkt mit Geld oder Waren arbeitet, falls diese Handlungen zum Verlust des Vertrauens gegenüber diesem Arbeitnehmer seitens des Arbeitgebers geführt haben;

3. Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisbruch durch einen Arbeitnehmer, der zu diesem Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis Zugang hat;

4. Schädigung staatlichen Vermögens, Vermögens juristischer oder natürlicher Personen im Zusammenhang mit der Erfüllung von Arbeitspflichten, die durch in Kraft tretendes Gerichtsurteil festgesetzt wurden;

5. Verheimlichung durch den Geschäftsleiter derjenigen Tatsachen die Verstöße gegen die Arbeitnehmerverpflichtungen begründen bzw. Nichtheranziehung von Verantwortlichen für derartige Verstöße ohne gewichtige Gründe;

6. Verletzung des Verfahrens und der Fristen zur Auszahlung von Arbeitslöhnen bzw. Hilfszahlungen durch den Geschäftsleiter;

7. mehrmalige Vorlage falscher oder unvollständiger Angaben (mehr als zweimal innerhalb eines Halbjahres) bei zuständigen Behörden;

8. nicht oder nicht ordnungsgemäße Erfüllung durch Amtspersonen von Bestimmungen der Vorschriften und Verordnungen der Kontrollbehörden, des Organs für staatliche Sicherheit sowie des Organs des staatlichen Schutzes, Unterlassung von Maßnahmen zur Beseitigung der darin genannten Verstöße.

Disziplinarmaßnahmen

Die durch das Dekret vorgesehenen Disziplinarmaßnahmen können auch auf schriftlichen Antrag folgender Behörden getroffen werden:

- > übergeordneter Behörde;
- > des Gebietsexekutivkomitees bzw. des Stadtexekutivkomitees der Stadt Minsk;
- > oder durch eine andere staatliche zuständige Kontrollbehörde.

Bestellung in Leitungspositionen von Personen, denen vorher aus diskreditierenden Umständen gekündigt wurde

Durch das Dekret werden Verbote und Einschränkungen festgesetzt, betreffend die Bestellung von Personen in Leitungspositionen, denen aus diskreditierenden Gründen gekündigt wurden.

Soll eine Person, der zuvor aus den obengenannten Gründen gekündigt wurde (außerordentliche Kündigung), in eine leitenden Position innerhalb einer Gesellschaft bestellt, und geschieht dies innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren nach der Kündigung, so ist eine Bestellung nur nach Zustimmung des Vorsitzenden des lokalen Staatsexekutivkomitees zulässig, auf dessen Territorium

sich diese Gesellschaft oder deren selbständige Struktureinheit befindet.

Leitungspositionen sind die Position des Geschäftsführers und seines Stellvertreters oder ein anderer Mitarbeiter, der Organisations- und Leitungspflichten (Leitungs-, Organisations-, Führungs-, Koordinations- und Kontrollfunktionen) in Bezug auf die Gesellschaft, dessen selbständige Struktureinheit, Mitarbeiter und Tätigkeitsrichtungen wahrnimmt.

Dabei erfolgt die Abstimmung der Bestellung auf Grundlage eines begründeten Antrags der Gesellschaft und der beigefügten Beurteilungen von ehemaligen Arbeitsstellen der letzten fünf Jahre.

Kontakt für weitere Informationen



Marianna Schimanowitsch

Diplomjuristin (Belarus)

Tel.: +375 (17) 209 42 84

E-Mail: marianna.schimanowitsch@roedl.pro

Brücken bauen

„Für den Erfolg unserer Mandanten verbinden wir langjährige Erfahrungen auf dem internationalen Markt mit lokalem Spezialwissen. Wir überbrücken geografische Distanzen und begleiten Sie strategisch vor Ort.“

Rödl & Partner

„Ein Menschenturm ist nur dann stabil, wenn wir uns auf einander verlassen können. So schaffen wir starke und zuverlässige Verbindungen in der Basis und mit jeder Etage, damit wir kraftvoll neue Höhen erreichen.“

Castellers de Barcelona



„Jeder Einzelne zählt“ – bei den Castellers und bei uns.

Menschentürme symbolisieren in einzigartiger Weise die Unternehmenskultur von Rödl & Partner. Sie verkörpern unsere Philosophie von Zusammenhalt, Gleichgewicht, Mut und Mannschaftsgeist. Sie veranschaulichen das Wachstum aus eigener Kraft, das Rödl & Partner zu dem gemacht hat, was es heute ist.

„Força, Equilibri, Valor i Seny“ (Kraft, Balance, Mut und Verstand) ist der katalanische Wahlspruch aller Castellers und beschreibt deren Grundwerte sehr pointiert. Das gefällt uns und entspricht unserer Mentalität. Deshalb ist Rödl & Partner eine Kooperation mit Repräsentanten dieser langen Tradition der Menschentürme, den Castellers de Barcelona, im Mai 2011 eingegangen. Der Verein aus Barcelona verkörpert neben vielen anderen dieses immaterielle Kulturerbe.

INews Flash, 31. Januar 2015

Herausgeber: **Rödl & Partner Minsk**
Ul. Rakovskaja 16B-5H
220004 Minsk – Republik Belarus
Tel.: +375 (17) 209 42 - 84
E-Mail: msk@roedl.pro
www.roedl.by / www.roedl.com/by

Verantwortlich für den Inhalt:
Tobias Kohler – tobias.kohler@roedl.pro

Layout/Satz: **Alexandra Krivlenko** – alexandra.krivlenko@roedl.pro

Dieser Newsletter ist ein unverbindliches Informationsangebot und dient allgemeinen Informationszwecken. Es handelt sich dabei weder um eine rechtliche, steuerrechtliche oder betriebswirtschaftliche Beratung, noch kann es eine individuelle Beratung ersetzen. Bei der Erstellung des Newsletters und der darin enthaltenen Informationen ist Rödl & Partner stets um größtmögliche Sorgfalt bemüht, jedoch haftet Rödl & Partner nicht für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Informationen. Die enthaltenen Informationen sind nicht auf einen speziellen Sachverhalt einer Einzelperson oder einer juristischen Person bezogen, daher sollte im konkreten Einzelfall stets fachlicher Rat eingeholt werden. Rödl & Partner übernimmt keine Verantwortung für Entscheidungen, die der Leser aufgrund dieses Newsletters trifft. Unsere Ansprechpartner stehen gerne für Sie zur Verfügung.

Der gesamte Inhalt des Newsletters und der fachlichen Informationen im Internet ist geistiges Eigentum von Rödl & Partner und steht unter Urheberrechtsschutz. Nutzer dürfen den Inhalt des Newsletters nur für den eigenen Bedarf laden, ausdrucken oder kopieren. Jegliche Veränderungen, Vervielfältigung, Verbreitung oder öffentliche Wiedergabe des Inhalts oder von Teilen hiervon, egal ob on- oder offline, bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung von Rödl & Partner.