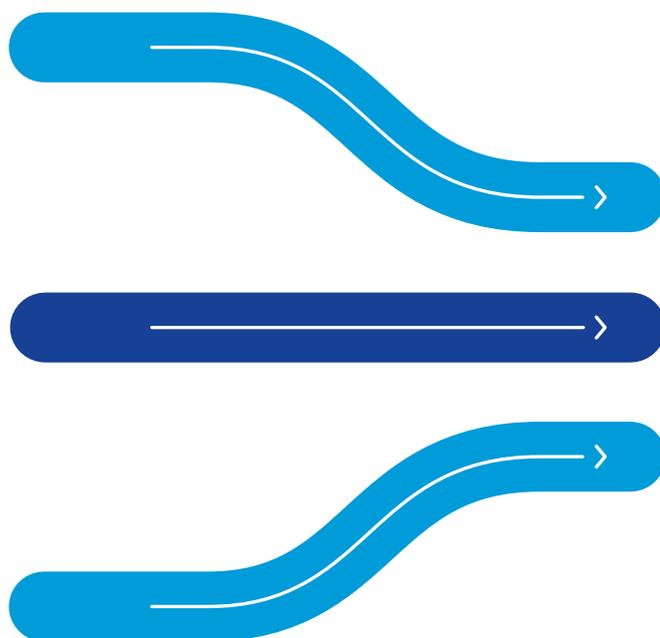


Legal News

Oktober 2021

Central- and Eastern Europe



Inhalt

Polen	BAG-Urteil wird die Arbeit von Pflegekräften aus Polen und anderen MOE-Ländern in Deutschland erschweren	2	Rumänien	Änderungen bezüglich der Entsendung von Arbeitnehmern nach Rumänien	6
Ungarn	Wichtige Entscheidung über den Mindestlohn während Auslandsentsendungen	3	Slowakei	Neues Gesetz über Kurzarbeit in der Slowakei startet ab 2022	8
Litauen	Litauen führt verbindliche „Bauarbeiter-ID“ ein	5	Estland	Urteil in Estland schützt Telefondaten vor Polizeizugriff	10

BAG-Urteil wird die Arbeit von Pflegekräften aus Polen und anderen MOE-Ländern in Deutschland erschweren

Deutscher Mindestlohn obligatorisch für osteuropäische Pflegekräfte in Deutschland

Pflegekräfte für ältere Menschen in Deutschland werden häufig aus mitteleuropäischen Ländern, einschließlich Polen, rekrutiert. Diese Personen sind oft nur teilzeitbeschäftigt, arbeiten aber in der Praxis länger: Sie sind oft 24 Stunden pro Tag für ihre Schützlinge zuständig.

In einem wegweisenden Urteil vom 26.06.2021. (Az. 5 AZR 505/20) hat das deutsche Bundesarbeitsgericht entschieden, dass in einem solchen Fall die Vergütung für die gesamte geleistete Arbeitszeit einschließlich des Bereitschaftsdienstes geschuldet ist. Gleichzeitig wies es darauf hin, dass solche Pflegekräfte den in Deutschland geltenden Mindestlohn pro Stunde erhalten sollten, auch wenn die Pflegekraft formal aus einem anderen Land nach Deutschland entsandt und nach den dortigen Vorschriften beschäftigt werden. Nach Ansicht des Gerichts handelt es sich bei den Mindestlohnbestimmungen um Eingriffsnormen im Sinne von Artikel 9 Absatz 1 der Rom-I-Verordnung der EU, die Vorrang haben und unabhängig davon gelten, dass die Parteien ausländisches Recht gewählt haben (den Vertrag dem Recht eines anderen Landes als Deutschland unterworfen haben).

Das Urteil wird in Deutschland als wegweisend bezeichnet und hat Präzedenzcharakter: Künftig müssen sich die Vergütungsregeln für solche nach Deutschland entsandten Pflegekräfte ändern. Einerseits bedeutet dies ein Ende des Lohndumpings für diese Gruppe von Arbeitnehmern, andererseits kann dies den Arbeitsmarkt für diese Menschen in Deutschland erheblich verringern, da weniger Haushalte es sich leisten können werden, einer Pflegekraft den deutschen Mindestlohn zu zahlen und auch ihre Überstunden zu vergüten.

Das Urteil gilt jedoch nur für Arbeitnehmer und erstreckt sich daher nicht auf Pflegekräfte, die in Deutschland als Einzelunternehmer tätig sind.

Quelle: BAG Urteil vom 24.06.2021 Az. 5 AZR 505/20, § 20 und § 1 MiLoG



IHR ANSPRECHPARTNER IN
UNSEREM BÜRO

**Dr. jur. Joanna Krawczyk
LL.M.**

Radca prawny
Associated Partner

T +48 22 373 65 50
joanna.krawczyk@bnt.eu

bnt Neupert Zamorska
& Partnerzy sp.j.
ul. Chłodna 51
PL - 00 867 Warszawa

Wichtige Entscheidung über den Mindestlohn während Auslandsentsendungen

Auf Nachfrage eines ungarischen Gerichts hat der Europäische Gerichtshof die Definition des Mindestlohns ausgelegt.

Ein ungarisches Transportunternehmen hat seine Mitarbeiter nach Frankreich entsandt. Die Kraftfahrer erhielten ein festes, als Kostenersatz bezeichnetes Tagegeld, das sich proportional zu ihrer Entsendungsdauer erhöhte.

Die Arbeitnehmer klagten gegen ihren ungarischen Arbeitgeber, da ihr Stundenlohn den französischen Mindestlohn nicht erreichte, und dadurch eine der wichtigsten Vorschriften der Entsendungsrichtlinie verletzt sei.

Der ungarische Arbeitgeber argumentierte vor Gericht, dass das Tagegeld Bestandteil des Gehalts sei, welches – so gerechnet – den französischen Mindestlohn erreiche und sogar überschreite.

Auf Initiative des ungarischen Gerichts führte der EuGH ein Vorabentscheidungsverfahren durch. Zunächst legte er fest, dass die Entsendungsrichtlinie auch auf den Straßenverkehrssektor anwendbar ist.

Zusätzlich stellte der EuGH klar, dass bei Gesetzesverletzungen im Rahmen von Auslandsentsendungen das Gerichtsverfahren sowohl im Entsendungsland als auch im Land, in dem der Arbeitgeber registriert ist, eingeleitet werden kann.

Basierend auf dem pauschalen und progressiven Charakter des Tagegeldes – auch wenn als „Kostenersatz“ genannt – kam der EuGH zu der Folgerung, dass es sich nicht um einen Kostenersatz handelt. Es diene eher als Kompensation dafür, dass die Kraftfahrer von ihrem gewohnten Umfeld entfernt waren sowie für weitere Nachteile, die durch ihre Entsendung entstanden sind. Folglich entschied der EuGH, dass dieses Tagegeld eine „Entsendungszulage“ darstellt, und Bestandteil des Mindestlohns bildet. Obwohl in der Entscheidung des EuGH nicht erwähnt, muss angemerkt werden, dass in diesem Fall der Arbeitgeber die Kosten, die mit der Entsendung erfolgen, zusätzlich decken muss.



IHR ANSPRECHPARTNER IN
UNSEREM BÜRO

Dr. András Szabó M.
alkalmazott ügyvéd
Associate

T +36 1 41 33 400
andras.szabo@bnt.eu

bnt ügyvédi iroda
Stefánia út 101-103
H - 1143 Budapest

Laut dem EuGH wäre das Tagegeld dann nicht Bestandteil des Mindestlohns, wenn es die tatsächlichen Kosten, die mit dem Auslandsaufenthalt anfallen (z.B. Reisekosten, Unterkunft, Verpflegung) decken würde oder wenn die Gesetze des Entsendungsortes dies als Zuschuss (z.B. für Überstunden) nennen würden.

Festzuhalten ist, dass das Tagegeld (wenn es sich dabei tatsächlich um eine Art Kostenersatz handelt) nicht Teil des Entsendungsgehalts ist, und deshalb für sich alleine den Mindestlohn im jeweiligen Entsendungsland erreichen muss.

Das Verfahren vor dem ungarischen Gericht ist weiterhin rechtshängig.

Allerdings ist bereits klar, dass im Falle von Auslandsentsendungen von Arbeitnehmern, der Arbeitgeber der Gehaltsausgestaltung besondere Beachtung gewähren muss.

Quelle: Urteil des Europäischen Gerichtshofs im Fall C-428/19

Litauen führt verbindliche „Bauarbeiter-ID“ ein

Ab dem 1. Januar 2022 müssen alle Arbeiter auf Baustellen in Litauen eine eindeutige „Bauarbeiter-ID“ besitzen.

Das litauische Parlament hat das Baugesetz wie folgt geändert: ab dem 1. Januar 2022 muss jedem Bauarbeiter in Litauen eine eindeutige „Bauarbeiter-ID“ zugewiesen werden. Die neue Vorschrift gilt sowohl für Angestellte von Baufirmen als auch für Selbstständige.

Als Ziele der neuen Vorschrift sind:

- Bekämpfung der Schwarzarbeit und der Ausbeutung von Arbeitnehmern;
- die Bekämpfung der Nichtmeldung von Bauarbeiten;
- die Bekämpfung der Nichtabrechnung von Einkünften und andere Formen der Steuerhinterziehung.

Bis Ende 2021 wird das Ministerium für soziale Sicherheit und Arbeit eine spezielle Datenbank einrichten, um die IDs von Bauarbeitern und damit verbundene Informationen zu erfassen. Der Arbeitgeber eines Bauarbeiters muss die Daten an das System übermitteln und dafür sorgen, dass er im Falle einer Inspektion der Baustelle durch staatliche Behörden bestimmte Dokumente vorlegen kann.

Sobald die Vorschrift in Kraft und die Datenbank betriebsbereit ist, planen die staatlichen Behörden, umfassende Kontrollen auf Baustellen durchzuführen und die Dokumente der Arbeiter mit den Daten in der Datenbank zu abzugleichen.

Im Falle von Unstimmigkeiten oder des völligen Fehlens von Daten werden Strafen zwischen EUR 500 und EUR 7 000 verhängt.

Quelle: Gesetz zur Änderung des Titels des vierten Abschnitts des Baugesetzes der Republik Litauen Nr. I-1240 und zur Hinzufügung von Artikel 221 zu diesem Gesetz <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/d6bccdcodbo111eb-866fe2e083228059?jfwid=-1cefbqu4zm>



IHR ANSPRECHPARTNER IN
UNSEREM BÜRO

Dominykas Jončas
Advokato padėjėjas
Associate

T +370 5 212 16 27
dominykas.joncas@bnt.eu

bnt Heemann APB
Embassy House
Kalinausko 24, 4th floor
LT-03107 Vilnius

Änderungen bezüglich der Entsendung von Arbeitnehmern nach Rumänien

Änderungen der methodischen Regeln für die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen im Hoheitsgebiet Rumäniens

Im Rahmen der Änderungen der methodischen Regeln für die Entsendung von Arbeitnehmern (die Regeln) wurden die Bestimmungen über die Verwaltungszusammenarbeit, die Bewertung der Risiken, die sich aus der Nichteinhaltung der Bestimmungen über die Entsendung von Arbeitnehmern ergeben, ergänzt, die Kündigungsfrist wurde geändert und das Verfahren für die Verlängerung der Entsendungsfrist sowie die Situation, in der der entsandte Arbeitnehmer in einem anderen Mitgliedstaat arbeitet, wurden geregelt.

Was die Verwaltungszusammenarbeit betrifft, so wird die Arbeitsaufsichtsbehörde zur Einholung und Weiterleitung von Unterlagen über die Tätigkeit von Arbeitnehmern an die ersuchende Behörde die territorialen Arbeitsaufsichtsbehörden auffordern, Inspektionen und Kontrollen durchzuführen, um etwaige Verstöße oder Missbräuche im Zusammenhang mit der grenzüberschreitenden Entsendung, einschließlich Fällen von nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit und Scheinselbstständigkeit, festzustellen.

Die Kündigungsfrist für grenzüberschreitende Entsendungen wurde geändert. Die Meldung ist spätestens vor Beginn der Entsendung an die territoriale Arbeitsaufsichtsbehörde zu richten, und jede Änderung während der Entsendung ist spätestens an dem Tag zu melden, an dem die Änderung eintritt.

Mit der Einführung von Artikel 71 wurde das Verfahren für die Verlängerung der Entsendungsdauer geregelt und das Meldeformular in Anlage 2 der Vorschriften aufgenommen.

Es wurde ein zusätzliches Kriterium für die Bewertung der Risiken eingeführt, die durch die Nichteinhaltung der Bestimmungen über die Entsendung von Arbeitnehmern entstehen. Bei der Risikobewertung berücksichtigt die Arbeitsaufsichtsbehörde oder die territoriale Arbeitsaufsichtsbehörde auch andere



IHR ANSPRECHPARTNER IN
UNSEREM BÜRO

Ioana Durlea
Avocat
Associate

T +40 21 311 12 13
ioana.durlea@bnt.eu

bnt Gilesco Valeanu & Partners
69 Dacia Boulevard, 1. Bezirk
RO-020051 Bukarest

bnt Gilesco Valeanu & Partners
Ionel I.C. Brătianu Platz Nr. 1
Bratianu Real Estate, Erdgeschoss
RO-300056 Temeswar

Quellen von Medieninformationen, mit denen sie in Kontakt kommt oder von denen sie Kenntnis erhält.

Darüber hinaus wurde die Situation geregelt, in der der entsandte Arbeitnehmer seine Tätigkeit im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaates ausübt. In diesem Fall gilt der Arbeitnehmer als von dem Zeitarbeitsunternehmen entsandt, das den Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt hat, und das entleihende Unternehmen ist verpflichtet, das Zeitarbeitsunternehmen mindestens 30 Tage vor Aufnahme der Tätigkeit des Arbeitnehmers im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaates zu informieren und die örtliche Arbeitsaufsichtsbehörde spätestens am Tag vor der Entsendung des Arbeitnehmers zu benachrichtigen.

Das bnt Team in Rumänien steht Ihnen für weitere Informationen, Unterstützung bei der Umsetzung der neuen gesetzlichen Bestimmungen sowie bei der Erstellung der notwendigen Dokumente gerne zur Verfügung.

Quelle:

Regierungsbeschluss Nr. 654/2021 zur Änderung und Ergänzung der methodischen Regeln für die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen im Hoheitsgebiet Rumäniens, von der Regierung genehmigt

Neues Gesetz über Kurzarbeit in der Slowakei startet ab 2022

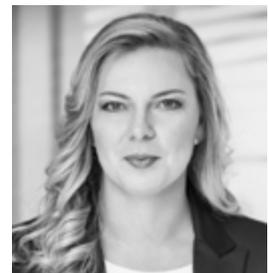
Nach unübersichtlichen Unterstützungsprojekten wird im Arbeitsrecht durch ein brandneues Gesetz über die Kurzarbeit Ordnung geschaffen.

Ab 2022 wird das slowakische Arbeitsrecht endlich über klare und verständliche Regeln für die Staatshilfe verfügen, während der Zeit, in der der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern weniger Arbeit erteilen kann.

Das neue Gesetz über Kurzarbeit wird als neues Instrument angesehen, durch welches eine Staatshilfe gewährt werden kann, die eindeutig dem Zweck dient, den Lohn eines Arbeitnehmers in einer Zeit auszugleichen, in der der Arbeitgeber die Arbeitnehmer nicht im ursprünglich vereinbarten Umfang zur Arbeit einsetzen kann und es daher zur Kurzarbeit kommt. Obwohl das slowakische Ministerium für Arbeit und Soziales vorgeschlagen hat auch Selbstständige in diese Regelung einzubeziehen, gilt das Gesetz letztlich nur für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, nicht jedoch für Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der öffentlichen Verwaltung.

Die staatliche finanzielle Unterstützung für Arbeitgeber besteht aus einem Beitrag zur teilweisen Erstattung der Lohnkosten pro Arbeitnehmer für jede Stunde Arbeitsausfall seitens des Arbeitgebers während der Kurzarbeit in Höhe von 60 % des Durchschnittslohnes des Arbeitnehmers. Diese Unterstützung soll den Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Krisenzeiten helfen, ähnlich wie das Erste-Hilfe-Projekt, das sie bis dato unterstützt. Die Hilfe des Staates während der Kurzarbeit erfordert, dass der Arbeitgeber nicht in der Lage ist, mindestens einem Drittel seiner Arbeitnehmer Arbeit in einem Umfang von mindestens 10 % der festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit zuzuweisen, aufgrund eines Arbeitshindernisses auf seiner Seite.

Voraussetzung für die Gewährung der Staatshilfe ist das Vorliegen eines vorübergehenden externen Faktors, der sich dem Einfluss des Arbeitgebers entzieht. Dabei handelt es sich insbesondere um eine außergewöhnliche Situation, einen Notstand, einen Ausnahmezustand oder einen Fall von höherer Gewalt. Aber zum Beispiel auch eine unerwartete Verringerung der Unterauftragsvergabe durch die Auftragnehmer des Arbeitgebers.



IHR ANSPRECHPARTNER IN
UNSEREM BÜRO

Mgr. Katarína Babiaková,
LL.M.
Advokátka
Senior Associate

T +421 2 33 10 47 53
katarina.babiakova@bnt.eu

bnt attorneys-at-law, s.r.o.
Cintorínska 7
SK-811 08 Bratislava

Der Staat gewährt während der Kurzarbeit eine Unterstützung von höchstens 6 Monaten innerhalb eines Zeitraums von 24 aufeinander folgenden Monaten.

Weitere Voraussetzungen für den Erhalt der Unterstützung sind unter anderem, die Aufrechterhaltung des Arbeitsplatzes, für den der Staat Unterstützung gewährt hat, und zwar mindestens zwei Monate lang nach der Beendigung der Unterstützung und eine gesonderte schriftliche Vereinbarung mit der Gewerkschaft bzw. mit dem Arbeitnehmer selbst über Anwendung dieser Vorgehensweise.

Quelle: Gesetz Nr. 215/2021 Slg. über Kurzarbeit

Urteil in Estland schützt Telefondaten vor Polizeizugriff

Der Staat darf Telekom-Daten nicht im bisherigen Umfang zur Aufklärung von Straftaten verwenden

Estlands Oberster Gerichtshof hat geurteilt, daß die derzeit in Estland geltenden Regeln für die Speicherung und Nutzung von Telefondaten bei Telekommunikationsunternehmen gegen EU-Recht verstoßen. Wenn die Daten rechtswidrig auf Dauer gespeichert wurden, würde dies das Grundrecht auf Achtung des Privatlebens verletzen.

Dies bedeutet, dass weder die Staatsanwaltschaft noch die Gerichte fortan das Recht haben sollen, von Telekommunikationsunternehmen Anruf- und Standortdaten von Nutzern zum Zweck der Ermittlung von Straftaten zu erhalten. Die Verwendung solcher Daten soll ausgeschlossen sein, solange die estnischen Gesetze zur Speicherung und Verwendung von Daten nicht mit dem EU-Recht übereinstimmen.

Laut Uno Lõhmus, ehemals Richter am Europäischen Gerichtshof, schließen die EU-Richtlinien und die Rechtsprechung die Erhebung, Speicherung und Verfügbarkeit von Verkehrs- und Standortdaten nicht vollständig aus. Es sei aber nicht zulässig, die gesamten Daten aller Nutzer von Kommunikationsmitteln zu speichern und weiterzugeben.

Betroffene hätten immer das Recht und die Möglichkeit, von dem Kommunikationsunternehmen Informationen über sich selbst zu verlangen und diese dann gegebenenfalls den Justizbehörden zur Verfügung zu stellen.

Das Urteil betrifft durch ein Kommunikationsgerät, z. B. ein Telefon, erzeugte Daten, die feststellen lassen, wann und wie lange eine Verbindung stattgefunden hat und wo sich die Beteiligten befunden haben. Daraus lassen sich Rückschlüsse auf viele persönliche Aspekte des Betroffenen ziehen. Diese Art der Verfolgung wird als einfach, billig und effizient angesehen.



IHR ANSPRECHPARTNER IN
UNSEREM BÜRO

Aet Bergmann
Vandeadvokaat
Partner

T +372 667 6240
aet.bergmann@bnt.eu

bnt Advokaadibüro OÜ
Tatari 6
EE-10116 Tallinn

Nach Ansicht der Staatsanwaltschaft wird das Urteil die größte Auswirkung auf Verfahren haben, in denen Kommunikationsdaten das entscheidende Beweismittel sind – das ist heutzutage oft der Fall, denn Telefone sind allgegenwärtig. In bestimmten Fällen kann die Beweiserhebung unmöglich werden. Die Nutzung von solchen Daten ist bisher für die Ermittler oft entscheidend gewesen und hat es in vielen Fällen ermöglicht, schwere Verbrechen aufzudecken und Leben zu retten. Auf jeden Fall wird die Aufdeckung von Verbrechen nun komplexer, zeitaufwändiger und damit auch teurer.

Die bisherige Praxis geht auf eine Richtlinie der Europäischen Union aus dem Jahr 2006 zurück. Den Anstoß dazu gaben die Terroranschläge in London von 2004 und 2005 sowie der Druck von Strafverfolgungsbehörden in mehreren Ländern.

Quelle:

1. RKO 18.06.2021 nr 1-16-6179
2. <https://www.riigikohus.ee/et/uudiste-arhiiv/riigikohus-riik-ei-saa-sidefirmade-kogutud-andmeid-kuritegude-uurimiseks-valja-nouda>
3. <https://www.err.ee/1608251700/parmas-riigikohtu-otsus-voib-tahendada-osa-menetluste-lopetamist>. 18.06.2021
4. <https://www.err.ee/1608129820/uno-lohmus-kaua-tuleb-oodata-oiguse-kooskolla-viimist-pohioiguste-nouetega> 04.03.2021

Unsere Standorte

BELARUS

bnt legal and tax
Revolutsionnaya str. 9A-40
BY-220030 Minsk
Tel.: +375 17 2039455
Fax: +375 17 2039273
info.by@bnt.eu

LITAUEN

bnt Heemann APB
Embassy House
Kalinausko 24, 4th floor
LT-03107 Vilnius
Tel.: +370 5 212 16 27
Fax: +370 5 212 16 30
info.lt@bnt.eu

SLOWAKEI

bnt attorneys-at-law, s.r.o.
Citorínska 7
SK-811 08 Bratislava
Tel.: +421 2 57 88 00 88
Fax: +421 2 57 88 00 89
info.sk@bnt.eu

BULGARIEN

bnt Neupert Ivanova & Kolegi adv.dr.
Gladstone 48
BG-1000 Sofia
Tel.: +359 2 980 1117
Fax: +359 2 980 0643
info.bg@bnt.eu

POLEN

bnt Neupert Zamorska & Partnerzy sp.j.
ul. Chłodna 51
PL-00 867 Warschau
Tel.: +48 22 373 65 50
Fax: +48 22 373 65 55
info.pl@bnt.eu

TSCHECHISCHE REPUBLIK

bnt attorneys-at-law s.r.o.
Slovanský dům (Gebäude B/C)
Na příkopě 859/22
CZ-110 00 Prag
Tel.: +420 222 929 301
Fax: +420 222 929 309
info.cz@bnt.eu

DEUTSCHLAND

bnt Rechtsanwälte GbR
Leipziger Platz 21
D-90491 Nürnberg
Tel.: +49 911 569 61 0
Fax: +49 911 569 61 12
info.de@bnt.eu

RUMÄNIEN

bnt Gilescu Valeanu & Partners
69 Dacia Boulevard, 1. Bezirk
RO-020051 Bukarest
Tel.: +40 21 311 12 13
Fax: +40 21 314 24 70
info.ro@bnt.eu

UNGARN

bnt ügyvédi iroda
Stefánia út 101-103
H-1143 Budapest
Tel.: +36 1 413 3400
Fax: +36 1 413 3413
info.hu@bnt.eu

ESTLAND

bnt Advokaadibüroo OÜ
Tatari 6
EE-10116 Tallinn
Tel.: +372 667 62 40
Fax: +372 667 62 41
info.ee@bnt.eu

bnt Gilescu Valeanu & Partners

Ionel I.C. Brătianu Platz Nr. 1
Bratianu Real Estate, Erdgeschoss
RO-300056 Temeswar
Tel.: +40 35 600 70 33
Fax: +40 35 600 70 34
info.ro@bnt.eu

BNT KORRESPONDENZKANZLEIEN

Bosnien-Herzegowina, Kroatien,
Mazedonien, Montenegro, Russland,
Serbien, Slowenien, Ukraine

weitere Informationen unter:
www.bnt.eu

LETTLAND

Jensen & Svikis Legal
Antonijas iela 24-7
LV-1010 Rīga
Tel.: +371 25 23 20 22
info.lv@bnt.eu