

Wesentliche Inhalte des Arbeitsverhältnisses

I. Pflichten des Arbeitnehmers und Weisungsrecht des Arbeitgebers

Die wichtigste Verpflichtung des Arbeitnehmers, die sich aus dem Arbeitsvertrag ergibt, ist die Verpflichtung, für einen bestimmten oder unbestimmten Zeitraum die vereinbarte Arbeit zu leisten. Die Pflicht zur Arbeitsleistung ist mit dem Direktionsrecht des Arbeitgebers verbunden, dass ein wesentliches Element jedes Arbeitsvertrags ist. Die Verpflichtung zur Arbeitsleistung (Art, Ort und Zeit) wird durch Weisungen des Arbeitgebers in Ausübung seines Direktionsrechts festgelegt.

Darüber hinaus gibt es auch Nebenpflichten, wie z. B. die Pflicht des Arbeitnehmers, den Arbeitgeber auf dessen Verlangen über den Stand der Arbeiten, über Schäden oder Mängel an den verwendeten Maschinen oder Materialien zu unterrichten; in Notsituationen über das vereinbarte Maß hinaus zu arbeiten, um drohende Gefahren abzuwenden; keine Wettbewerbshandlungen zum Nachteil des Arbeitgebers

vorzunehmen; keine der im Vertrag enthaltenen Informationen an Dritte weiterzugeben oder zu seinem eigenen Vorteil zu nutzen.

Ein Verstoß gegen die oben genannten Verpflichtungen kann einen Grund zur Kündigung des Arbeitnehmers darstellen.

1. Fünf-Tage und sechs-Tage Woche

Eine Arbeitswoche von vierzig (40) Stunden wurde festgelegt für Arbeitnehmer, die in einem privatrechtlichen, abhängigen Arbeitsverhältnis innerhalb des Landes angestellt sind. Über diese 40-Stunden-Woche wird in allen Wirtschaftssektoren die Vollzeitarbeit definiert.

Die Arbeitswoche kann entweder über sechs (6) oder über fünf (5) Tage in der Woche erstreckt werden, wodurch von einer fünf-Tage oder einer sechs-Tage Arbeitswoche gesprochen wird. Die Wahl zwischen einer fünf-Tage und einer sechs-Tage Woche ist das Ergebnis einer freien Vereinbarung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber. Wenn individualvertraglich eine fünf-Tage Woche vereinbart wurde so bedarf es einer neuen Vereinbarung zwischen den Parteien, um diese in eine sechs-Tage Woche umzuwandeln.

Die Grundregel für die gesetzliche Tages- und Wochenarbeitszeit ist: a) in der sechs-Tage Woche, 8 Stunden pro Tag und 48 Stunden pro Woche; und b) in der fünf-Tage Woche, 9 Stunden pro Tag und 45 Stunden pro Woche.

Die allgemein geltende vertragliche Wochenarbeitszeit von 40 Stunden wird durch die Anwendung eines fünf-Tage oder sechs-Tage Systems nicht berührt. Diese bleibt gleich und kann entweder gleichmäßig über 5 oder über 6 Wochentage verteilt werden (5 Tage à 8 Stunden oder 6 Tage à 6 Stunden und 40 Minuten), oder ungleichmäßig, unter der Voraussetzung, dass weder die gesetzliche Tagesarbeitszeit (9 Stunden in einer fünf-Tage Woche und 8 Stunden für eine sechs-Tage Woche), noch die gesetzliche Wochenarbeitszeit von 40 Stunden überschritten werden.

Wenn die tägliche Arbeitszeit mehr als (4) aufeinanderfolgende Stunden beträgt, wird eine Pause von mindestens fünfzehn (15) und höchstens dreißig (30) Minuten gewährt.

Wird die gesetzlich vorgeschriebene Tagesarbeitszeit überschritten, so spricht man von Überstunden (legal oder illegal). Werden die 40 Wochenarbeitsstunden überschritten, so spricht man von Überarbeit. Eine Kombination von Überstunden und Überarbeit ist möglich, wenn: a) während der fünf (5) Tage Woche an einem oder mehr Tagen die Grenze von 9 Arbeitsstunden überschritten wird und die gesamten Wochenarbeitsstunden über 40 liegen – Überarbeitsstunden werden berechnet nach Abzug der Überstunden, welche jenseits der 9 Tagesarbeitsstunden geleistet wurden; und b) während der sechs-Tage

Woche an einem oder mehr Tagen die Grenze von 8 Arbeitsstunden überschritten wird und die gesamten Wochenarbeitsstunden über 40 liegen.

2. Lohn – Gehalt

Jeder Arbeitgeber ist bei der Auszahlung von Löhnen und Gehältern an seine Angestellten zur Ausgabe detaillierter Lohnabrechnungen verpflichtet. Verwendet er ein computergestütztes System, so muss eine Lohnanalyse zur Verfügung gestellt werden.

Auf jeden Fall müssen alle Gehälter und Abzüge der Angestellten detailliert dargestellt werden. Eine Unterschrift des Arbeitnehmers als Beweis des Erhalts der Abrechnung ist nicht erforderlich. Die Abrechnung kann auch per E-Mail an die private Adresse jedes einzelnen Mitarbeiters versendet werden.

Mittlerweile ist es für den Arbeitgeber verpflichtend, die Vergütung der Arbeitnehmer im privaten Sektor ausschließlich auf das Bankkonto des berechtigten Arbeitnehmers zu überweisen. Verstößt ein Arbeitgeber gegen diese Vorschriften so zieht das eine Sanktion des Arbeitsinspektors nach sich.

Die Vergütung der Arbeitnehmer muss bar und nicht in Sachleistungen (z.B. Geschenkgutscheine, Gutscheine für den Kauf von Waren, etc.) erfolgen. Eine teilweise Vergütung durch Sachleistungen ist erlaubt, wenn der Arbeitnehmer eine Zustimmungsvereinbarung hierzu geschlossen hat, nicht aber durch einseitige Bestimmung des Arbeitgebers. Diese Vergütungsmethode ist zudem nicht erlaubt, wenn der Arbeitgeber mit der Lohnzahlung bereits in Verzug ist.

Den Parteien steht es frei, die Höhe des Lohnes im Arbeitsvertrag zu vereinbaren. Später kann durch Individualvereinbarung ein höherer Lohn vereinbart werden, jedoch kein Lohn unterhalb des gesetzlich oder tariflich festgelegten Mindestlohnes.

Der gesetzliche Mindestlohn und der gesetzliche Mindesttageslohn für Vollzeitbeschäftigte beträgt landesweit: a) Für Arbeitnehmer beträgt der Mindestlohn sechshundertfünfzig Euro (€ 650,00) und b) für Arbeiter beträgt der Mindesttageslohn neunundzwanzig Euro und vier Cent (€29,04).

3. Überarbeit Und Überstunden

In Betrieben, in denen vertraglich eine Wochenarbeitszeit von bis zu vierzig (40) Stunden Anwendung findet, kann ein Arbeitnehmer bis zu drei (3) zusätzliche Stunden pro Tag, bzw. bis zu fünf (5) zusätzliche Stunden pro Woche auf Anweisung des Arbeitgebers arbeiten (**Überarbeit**). Diese Stunden der Überarbeit werden mit dem üblichen Stundensatz, zuzüglich zwanzig Prozent (20%) vergütet. Für solche Arbeitnehmer, die sechs (6) Tage pro Woche arbeiten beträgt die Überarbeit acht (8) Stunden pro Woche.

Arbeitnehmer, die Überstunden machen, sollen berechtigt sein für jede Stunde hiervon und bis zu insgesamt einhundertfünfzig (150) Stunden pro Jahr den üblichen Stundensatz zuzüglich vierzig Prozent (40%) zu erhalten. Für jede Überstunde jenseits der einhundertfünfzig (150) Stunden pro Jahr steigt deren Vergütung auf den üblichen Stundensatz zuzüglich sechzig Prozent (60%).

Für jede Stunde unregelmäßige (illegal) Überstunde ist der Arbeitnehmer zu einer Vergütung vom üblichen Stundensatz zuzüglich einhundertzwanzig Prozent (120%) berechtigt.

In der ersten Hälfte des Jahres 2022 wird zudem die Einführung der durch Gesetz 4808/2021 beschlossenen digitalen Beschäftigungskarte (in bestimmten Wirtschaftszweigen) erwartet. Diese wird mit den zuständigen Behörden vernetzt sein, um die Arbeitszeiten, Pausen und Überstunden in Echtzeit zu überwachen und zu erfassen. Die obligatorische Einführung beginnt nach der Verabschiedung einschlägiger Ministerialbeschlüsse, in denen die technischen Einzelheiten festgelegt werden. Die Nichtaktivierung der digitalen Beschäftigungskarte wird mit einer Geldstrafe von 10.500 Euro pro nicht aktivierte Karte zu Lasten des Arbeitgebers geahndet. Darüber hinaus wird das Überstundenbuch abgeschafft.

4. Urlaub und Urlaubsgeld

a) Jahresurlaub

Alle Arbeitnehmer, die einen festen Arbeitsvertrag haben oder in einem festen Anstellungsverhältnis stehen haben vom Beginn ihrer Anstellung bei einem bestimmten Unternehmen an das Recht auf bezahlten Jahresurlaub. Dieser Urlaub wird vom Arbeitgeber anteilig gewährt, je nachdem, wie lange der Arbeitnehmer bereits bei diesem Arbeitgeber beschäftigt ist. Der Anteil des gewährten Urlaubs wird auf der Grundlage eines Jahresurlaubs von 20 Arbeitstagen bei einer fünf-Tage Woche und 24 Arbeitstagen bei einer sechs-Tage Woche berechnet bei einer ununterbrochenen Beschäftigung von 12 Monaten. Der Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer seinen Urlaub nimmt, wird zu Beginn eines jeden Kalenderjahres (1. Januar) in einer Vereinbarung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber festgelegt und kann bis zum 31. März des nächsten Jahres genommen werden.

Der Urlaub ist in voller Höhe zu gewähren. Ausnahmsweise ist es zulässig, den Urlaub innerhalb desselben Kalenderjahres wegen eines besonders schwerwiegenden oder dringenden Bedürfnisses des Unternehmens in zwei Zeiträume aufzuteilen. Ferner ist vorgesehen, dass in Unternehmen, die regelmäßige und saisonale Beschäftigte haben und in denen aufgrund der Art oder des Umfangs ihrer Tätigkeit in einem bestimmten Zeitraum des Jahres eine besondere Arbeitsanhäufung vorliegt, der Arbeitgeber bei regelmäßig Beschäftigten einen 10 Arbeitstage umfassenden Urlaubsanteil in Schritten von fünf Tagen oder einen 12 Arbeitstage umfassenden Urlaubsanteil in Schritten von sechs Tagen zu einem beliebigen

Zeitpunkt im Kalenderjahr gewähren kann. Eine Verschiebung des Urlaubszeitraums auf ein anderes Kalenderjahr ist nicht zulässig, auch nicht, wenn der Arbeitnehmer zugestimmt hat. Eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber über den Verzicht auf den Urlaubsanspruch ist ausdrücklich unwirksam. Bei der Berechnung der Urlaubstage werden nur die Arbeitstage berücksichtigt, an denen der Arbeitnehmer beschäftigt gewesen wäre. Sonntage, Samstage (bei einer fünf-Tage Woche), gesetzliche Feiertage und alle anderen arbeitsfreien Tage des Arbeitnehmers, die in den Zeitraum des genommenen Urlaubs fallen, werden nicht als Urlaubstage gezählt.

Während des Urlaubs kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber nicht gekündigt werden. Ein Arbeitnehmer, der seinen Urlaub durch Verschulden des Arbeitgebers nicht genommen hat, hat nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem er seinen Urlaub hätte nehmen müssen, Anspruch auf eine um 100% erhöhte Urlaubsvergütung. Für diese Erhöhung reicht nicht aus, dass der Urlaub nicht genommen wurde, es muss zusätzlich ein Verschulden des Arbeitgebers vorliegen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem ERGANI System innerhalb eines Monats elektronisch die Daten der Arbeitnehmer zu übermitteln, die im vorangegangenen Kalenderjahr Jahresurlaub und Urlaubsgeld erhalten haben. Bei Nichteinhaltung dieser Verpflichtung wird der Arbeitgeber von den zuständigen Kontrollorganen mit einer Strafe versehen.

b) Urlaubsgeld

Jeder Arbeitnehmer hat zusammen mit seinem Urlaub Anspruch auf Urlaubsgeld und eine Urlaubsvergütung. Der Anspruch auf Urlaubsgeld ist eine logische Folge des Anspruchs auf normalen Urlaub und wird wie das Urlaubsgeld berechnet, d.h. er entspricht dem gesamten Urlaubsgeld, mit der Einschränkung, dass es für halbezeitig Beschäftigte nicht ein halbes Gehalt und für nach Tagessatz Beschäftigte nicht 13 Tagessätze übersteigen darf. Die Urlaubsvergütung wird auf der Grundlage des gezahlten Entgelts wie das reguläre Urlaubsentgelt berechnet und gilt als Teil des regulären Entgelts des Arbeitnehmers und wird bei der Berechnung des Urlaubsgelds und der Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses berücksichtigt. Das Entgelt und die Urlaubsvergütung werden dem betreffenden Arbeitnehmer am Tag des Urlaubsantritts im Voraus gezahlt.

c) Unbezahlter Urlaub

Es besteht zudem die Möglichkeit eines unbezahlten Urlaubs, der nach einer schriftlichen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer bis zu einem Jahr dauern kann, aber durch eine neue Vereinbarung verlängert werden kann.

5. Nachtarbeit sowie Arbeit an Sonn- und Feiertagen

a) Nachtarbeit

Nachtarbeit im Sinne des Arbeitsrechts ist Arbeit, die zwischen 22:00 Uhr und 06:00 Uhr geleistet wird. Ein Arbeitnehmer, der nachts arbeitet, hat Anspruch auf einen Zuschlag zu seinem Gehalt für die zwischen 22:00 Uhr und 06:00 Uhr geleisteten Arbeitsstunden. Der Zuschlag wird auf 25% des gesetzlichen Verdienstes berechnet, nicht auf den tatsächlichen Verdienst, wenn dieser den gesetzlichen Verdienst übersteigt. Fällt die Nachtarbeit auf einen Sonn- oder Feiertag, so beträgt der Zuschlag 100% (75% für Sonn- und Feiertage und 25% für Nachtarbeit). Bei Überarbeit werden die Überstunden berechnet und die entsprechenden Zuschläge (20%, 40%) auf den tatsächlichen Verdienst aufgeschlagen. Eine Verrechnung des Zuschlages für Nachtarbeit mit dem über dem gesetzlichen Verdienst liegenden tatsächlichen Verdienst des Arbeitnehmers ist unzulässig, es sei denn, es besteht eine entsprechende Sondervereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

b) Sonntagsarbeit

Arbeitnehmer, die an Sonntagen arbeiten, haben unabhängig davon, ob es sich um eine legale oder illegale Beschäftigung handelt, Anspruch auf einen 75%igen Zuschlag von 1/25 ihres gesetzlichen Lohns für jeden Sonntag. Gewährt der Arbeitgeber keinen Ersatzruhetag an einem anderen Wochentag, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen zusätzlichen Tagessatz oder 1/25 des gesetzlichen Lohns.

Fällt der Sonntag mit einem gesetzlichen Feiertag zusammen, so haben Tagesarbeiter Anspruch auf den gezahlten Tageslohn und einen Zuschlag von 75 % des gesetzlichen Tageslohns sowie auf einen Ersatzruhetag (arbeitsfreier Tag) an einem anderen Wochentag. Wer ein Monatsgehalt bezieht, hat Anspruch auf einen Zuschlag von 75 %, berechnet auf 1/25 des gesetzlichen Gehalts, und auf eine Ausgleichsruhezeit, unabhängig davon, ob er in Unternehmen arbeitet, die den Bestimmungen über die obligatorische Ruhezeit an Sonn- und Feiertagen unterliegen, oder in Unternehmen, die diesen Bestimmungen nicht unterliegen. Die Zahlung von 1/25 des Monatsgehalts wird nur geleistet, wenn kein Ausgleichsruhetag gewährt wird. Voraussetzung für die Gewährung eines vollen Ausgleichstages ist, dass der Arbeitnehmer am Sonntag mehr als 5 Stunden arbeitet. Arbeitet er/sie weniger als 5 Stunden, kann eine entsprechende Ruhezeit gewährt werden.

c) Vergütung für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen

Unternehmen, deren Betrieb ruht, zahlen ihren Tagesarbeitern den normalen Tageslohn (ohne Erhöhung). Angestellte, die nicht arbeiten, haben keinen Anspruch auf einen Zuschlag zu ihrem Gehalt.

Tagesarbeiter erhalten den normalen Tageslohn und einen Zuschlag von 75 % hierauf.

Für Arbeitnehmer, die ein regelmäßiges Einkommen beziehen, wird wie folgt unterschieden:

- Wenn das Unternehmen, in dem sie arbeiten, erlaubterweise an Sonn- und Feiertagen betrieben wird, erhalten sie nur die 75%ige Erhöhung auf 1/25 des gesetzlichen Lohns.
- Handelt es sich um einen Betrieb, der nicht an Sonn- und Feiertagen arbeiten darf und (illegal) arbeitet, erhalten die beschäftigten Arbeitnehmer zusätzlich zu der 75%igen Erhöhung einen Tageslohn (1/25 des Lohns oder so viele Stundenlöhne wie die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden).

6. Mutterschutz und Krankheit

Die Kündigung einer Arbeitnehmerin während ihrer Schwangerschaft ist für einen Zeitraum von 18 Monaten ab dem Tag der Entbindung verboten und absolut unwirksam, es sei denn, es liegt ein wichtiger Grund vor. In keinem Fall kann eine mögliche Verringerung der Arbeitsleistung der Schwangeren aufgrund der Schwangerschaft als wichtiger Grund angesehen werden. Ebenso ist die Kündigung des Vaters eines Kindes für sechs (6) Monate ab dem Tag der Entbindung verboten.

Ein wichtiger Grund kann beispielsweise die Auflösung oder der Bankrott eines Unternehmens, die Begehung einer Straftat, die Schaffung von Umständen oder Vorkommnissen, die eine Fortsetzung des Arbeitsvertrags unmöglich machen, die erhebliche Verletzung vertraglicher Pflichten, die vorsätzliche und grob fahrlässige Zufügung von Schaden, die Gründung eines Konkurrenzunternehmens usw. sein.

Es ist jedoch Sache der Gerichte, zu entscheiden, ob ein Vorfall einen wichtigen Grund für die Entlassung einer Arbeitnehmerin darstellt oder nicht. Der Schutz wird der schwangeren Arbeitnehmerin unabhängig davon gewährt, ob der Arbeitgeber von ihrer Schwangerschaft wusste oder nicht.

Bei Beendigung des Arbeitsvertrags aus wichtigem Grund muss der Arbeitgeber die Kündigung angemessen schriftlich begründen und den zuständigen Dienststellen der Arbeitsaufsichtsbehörde melden, andernfalls gilt die Kündigung als unwirksam. Bei befristeten Verträgen gilt der Schutz bis zum vereinbarten Datum der Beendigung des Vertrages.

Berufstätige Mütter haben Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von insgesamt 17 Wochen. Acht Wochen müssen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin gewährt werden, die restlichen neun Wochen nach der Entbindung. Findet die Geburt vor dem voraussichtlichen Termin statt, wird der Rest des Urlaubs nach der Geburt gewährt, um die 17 Wochen zu vervollständigen.

7. Besonderer Urlaub, besondere Arbeitgeberleistungen und Geschenke

a) Hochzeit und Elternzeit

Alle Arbeitnehmer jeglicher Berufe haben das Recht auf:

- Sech (6) Arbeitstage Hochzeitsurlaub bei einer sechs-Tage Woche und fünf (5) Arbeitstage bei einer fünf-Tage Woche.

- Vierzehn (14) Tage bezahlten Elternurlaub.

Dieser Urlaub ist zu vergüten und wird zum Zeitpunkt des Ereignisses auf Antrag des Arbeitnehmers gewährt. Wird der Urlaub bei Eintritt des Ereignisses nicht beantragt, so hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Gewährung zu einem anderen Zeitpunkt oder auf eine finanzielle Abgeltung und er wird nicht auf den regulären Jahresurlaub angerechnet.

b) Urlaub zum Stillen, zur Kinderbetreuung und zur Kindererziehung

Erwerbstätige Mütter haben während eines Zeitraums von dreißig Monaten ab dem Ende ihres Mutterschaftsurlaubs das Recht, entweder später zu kommen oder jeden Tag eine Stunde früher zu gehen. Der Vater hat ebenfalls Anspruch auf Freistellung zur Kinderbetreuung, sofern die erwerbstätige Mutter diese nicht in Anspruch nimmt, indem er seinem Arbeitgeber eine Bescheinigung des Arbeitgebers der Mutter des Kindes vorlegt.

Der erwerbstätige Elternteil hat Anspruch auf Elternurlaub, um das Kind zu erziehen, bis das Kind das sechste (6.) Lebensjahr vollendet hat. Um Anspruch auf Elternurlaub zu haben, müssen die Arbeitnehmer ein (1) Jahr ununterbrochenes oder unterbrochenes Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber abgeschlossen haben. Der Elternurlaub ist unbezahlt und wird schriftlich für einen Zeitraum von mindestens vier (4) Monaten gewährt.

Berufstätige Eltern, deren Kinder bis zum Alter von sechzehn (16) Jahren eine Grund- oder weiterführende Schule, einschließlich des Kindergartens, besuchen, haben das Recht, sich für bestimmte Stunden oder einen ganzen Tag von der Arbeit freistellen zu lassen, um die Schule ihrer Kinder zu besuchen und deren schulische Leistungen zu überwachen. Dieser Urlaub kann bis zu vier (4) Tage pro Jahr betragen, wird bezahlt und darf nicht mit anderen Urlaubstagen verrechnet werden, die den Arbeitnehmern aus irgendeinem Grund gewährt werden.

Durch das neue Gesetz 4808/2021 wurden die Urlaubszeiten betreffend die Familie und das Privatleben um folgende Regelungen ergänzt:

- Elternurlaub von 4 Monaten für jeden Elternteil mit einem Zuschuss der Agentur für Arbeit (OAED) für 2 Monate,
- das Recht auf flexible Regelungen (z. B. Fernarbeit) für Eltern und Betreuer,
- 2 Tage bezahlte Abwesenheit pro Jahr aus Gründen höherer Gewalt,
- Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs um 9 Wochen nach der Geburt und im Falle der Adoption eines Kindes,
- Verlängerung des besonderen Mutterschutzurlaubs um 6 Monate mit einem Zuschuss der Agentur für Arbeit (OAED) und im Falle der Adoption eines Kindes,
- Verlängerung der reduzierten Arbeitszeit (Kinderbetreuungsurlaub) für Mütter, die ein Kind durch Leihmutterschaft bekommen haben.

c) Urlaub zum Wählen

Der Urlaub für die Ausübung des Wahlrechts der Arbeitnehmer wird bezahlt und darf nicht auf den normalen Urlaub oder einen anderen in den geltenden Bestimmungen vorgesehenen Urlaub angerechnet werden. Die Abwesenheitstage richten sich nach der Entfernung zwischen dem Arbeitsort und dem Ort der Wahl.

d) Oster- und Weihnachtsbonus

Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Osterprämie, die bei Empfängern eines regelmäßigen Gehalts einem halben Monatsgehalt und bei Tagesarbeitern 15 Tageslöhnen entspricht. Die Prämie wird in voller Höhe berechnet, wenn das Arbeitsverhältnis vom 1. Januar bis zum 30. April eines jeden Jahres gedauert hat. Ist die Dauer des Arbeitsverhältnisses kürzer, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen anteiligen Betrag.

Der Zeitraum, für den das Weihnachtsgeld berechnet wird, erstreckt sich vom 1. Mai bis zum 31. Dezember eines jeden Jahres. Somit haben Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber während des gesamten oben genannten Zeitraums ohne Unterbrechung bestanden hat, Anspruch auf das volle Weihnachtsgeld in Höhe eines (1) Monatsgehalts für diejenigen, die auf Gehaltsbasis bezahlt werden, und 25 Tageslöhne für diejenigen, die auf Tageslohnbasis bezahlt werden. Ist das Arbeitsverhältnis innerhalb des oben genannten Zeitraums von kürzerer Dauer, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Teil des Weihnachtsgeldes auf einer anteiligen Basis.

II. Weitere Besonderheiten

1. Beschäftigung außerhalb des Hauptsitzes

Als Beschäftigung außerhalb des Hauptsitzes des Unternehmens gilt eine Beschäftigung, die von einem Arbeitnehmer an einem Ort erbracht wird, der nicht im individuellen Arbeitsvertrag vorgesehen ist. Daher können Arbeitnehmer, die aufgrund des Arbeitsvertrags und der Art der Arbeit verpflichtet sind, Arbeit an verschiedenen Orten außerhalb ihres Arbeitsplatzes anzubieten (z. B. Handelsvertreter, internationale Transportfahrer), nicht als Arbeitnehmer angesehen werden, die Arbeit außerhalb des Firmensitzes anbieten.

Die Annahme einer Auswärtstätigkeit erfordert eine Übernachtung des Arbeitnehmers am Ort der Auswärtstätigkeit. Eine Übernachtung liegt vor, wenn sich der Arbeitnehmer während der Nacht, d. h. von Sonnenuntergang bis Sonnenaufgang oder während des größten Teils der Nacht, an einem vom Arbeitsort entfernten Ort aufhält oder sich dorthin begibt. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine zusätzliche Vergütung für die Arbeit außerhalb des Arbeitsortes.

2. Entsendung und Versetzung von Arbeitnehmern

a) Entsendung von Arbeitnehmern

Wird ein Arbeitnehmer zum Zweck der entgeltlichen Zurverfügungstellung seiner Dienste an Dritte eingestellt und ist die Überlassung des Arbeitnehmers an dritte Unternehmen Gegenstand der Tätigkeit des einstellenden Unternehmens, so liegt ein Fall der gewerblichen oder beruflichen Entsendung vor. Diese Art der Entsendung, die auch als "Arbeitnehmerüberlassung" bezeichnet wird, ist zu unterscheiden von der einfachen (gelegentlichen) Überlassung eines Arbeitnehmers, d. h., wenn der Arbeitnehmer für einen bestimmten, in der Regel kurzen Zeitraum an einen Dritten ausgeliehen wird, was häufig zwischen verbundenen Unternehmen, z. B. Unternehmen, die derselben Unternehmensgruppe angehören, geschieht.

Die Dauer des Arbeitsverhältnisses des Arbeitnehmers mit dem indirekten Arbeitgeber, einschließlich etwaiger schriftlicher Verlängerungen, darf sechsdreißig (36) Monate nicht überschreiten. Werden diese Fristen überschritten, wird der bestehende Vertrag in einen unbefristeten Vertrag mit dem indirekten Arbeitgeber umgewandelt.

b) Versetzung von Arbeitnehmern

Der Wechsel des Arbeitsortes durch Versetzung des Arbeitnehmers kann durch Vereinbarung der Parteien (Arbeitgeber/Arbeitnehmer) erfolgen, sowie mit stillschweigender Zustimmung des Arbeitnehmers. Darüber hinaus kann auch vereinbart werden, dass der Arbeitnehmer nicht versetzt wird, oder dies kann sich stillschweigend aus den Umständen ergeben. Gibt es jedoch keine ausdrückliche oder stillschweigende Vereinbarung über die Möglichkeit, den Arbeitnehmer zu versetzen oder nicht zu versetzen, so kann und darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer aufgrund seines Direktionsrechts versetzen. Voraussetzung ist, dass diese Maßnahme nicht die Grenzen von Treu und Glauben überschreitet und nicht missbräuchlich ist. Nach der Rechtsprechung der Gerichte liegt ein Rechtsmissbrauch bei Versetzungen vor, wenn die persönlichen oder familiären Bedürfnisse des Arbeitnehmers beeinträchtigt werden, wenn grundlegende Prinzipien der Betriebszugehörigkeit oder des Alters des Arbeitnehmers verletzt werden, sowie aus Rachegründen, aus Gründen der Gewerkschaftsarbeit oder um den Arbeitnehmer zur Kündigung zu zwingen.

3. Fernarbeit

Fernarbeit kann entweder im Rahmen eines Arbeitsvertrags oder eines Vertrags über die Erbringung unabhängiger Dienstleistungen oder Arbeiten geleistet werden. Der Arbeitgeber kann die Fernarbeit nur aus Gründen des Gesundheitsschutzes einseitig anordnen. Der Arbeitnehmer kann sich auf seinen Antrag hin einseitig für Fernarbeit entscheiden, wenn eine nachgewiesene Gefahr für seine Gesundheit besteht, die vermieden würde, wenn er durch Fernarbeit und nicht in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers arbeiten würde, und zwar so lange, wie die Gefahr andauert. Ist der Arbeitgeber damit nicht einverstanden, kann der Arbeitnehmer die Arbeitsaufsichtsbehörde um die Beilegung des Konflikts ersuchen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer innerhalb von acht (8) Tagen nach Abschluss des Arbeitsvertrags schriftlich alle Informationen über die Bedingungen mitzuteilen, unter denen Fernarbeit geleistet wird (Vergütung/ Lohn, Arbeitszeit, Erstattung der Kosten für Fernarbeit wie Telekommunikation, Ausrüstung, Störungen usw.). Enthält der Vertrag eine Vereinbarung über Fernarbeit, so sind deren Fristen und die Fristen für die Reaktion des Arbeitnehmers anzugeben. Im Falle einer Vereinbarung über die Umwandlung von regulärer Arbeit in Fernarbeit ist in der Vereinbarung außerdem eine dreimonatige (3) Anpassungsfrist festzulegen. Während dieses Zeitraums kann jede Partei die Fernarbeit mit einer Frist von fünfzehn (15) Tagen kündigen, und der Arbeitnehmer kann an einen Arbeitsplatz zurückkehren, der dem bisherigen entspricht. Der Arbeitgeber ist ferner verpflichtet, dem Fernarbeitnehmer spätestens zwei

Monate nach Abschluss des Arbeitsvertrags schriftlich die Identität und die Kontaktdaten der Personalvertretung des Unternehmens mitzuteilen.

Den Fernarbeitern wird ausdrücklich das Recht eingeräumt, die Verbindung zu trennen, d. h. das Recht, nach Ende der Arbeitszeit keine E-Mails, SMS und Anrufe zu beantworten, während gleichzeitig eine Verpflichtung zur Offenlegung zusätzlicher Bedingungen für die Fernarbeit eingeführt wird. Der Einsatz von Kameras zur Überwachung der Leistung des Arbeitnehmers ist verboten.
