

# Legal update

August 2019

## Weinhold Legal

### Inhalt

#### Neuigkeiten in der Gesetzgebung

Novelle der Richtlinie über die Digitalisierung im Gesellschaftsrecht

Novelle des Gesetzes über das Vertragsregister

#### Neu veröffentlichte Rechtsprechung

Ungültigkeit der Zustellung der Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Verletzung der Pflichten bei der Ausübung der Funktion des Mitglieds des gewählten Organs

Die in diesem Bulletin enthaltenen Informationen werden aufgrund unserer besten Überzeugung und Erkenntnisse zusammengestellt, die zu dem Zeitpunkt vorlagen, zu dem dieser Text in den Druck gegangen ist. Konkrete Informationen zu den in diesem Bulletin enthaltenen Themen sollten jedoch konsultiert werden, bevor auf ihrer Grundlage Investitionsentscheidungen getroffen werden.

#### Bank- und Finanzdienstleistungen:

Pavel Jendrulek, Ondřej Havlíček

#### Fusionen und Akquisitionen:

Daniel Weinhold, Dušan Kmoch, Dalibor Šimeček

#### Gerichts- / Schiedsverfahren:

Milan Polák, Ondřej Havránek, Zbyšek Kordač

#### Informationstechnologie und geistiges Eigentum

Martin Lukáš, Jan Turek

#### Wettbewerbsrecht / EU-Recht:

Tomáš Čermák

#### Insolvenzverfahren und Umstrukturierung:

Zbyšek Kordač, Vladimír Petráček

#### Arbeitsrecht:

Ondřej Havránek, Anna Bartůňková

#### Immobilien:

Pav Younis, Václav Štraser

© 2019 Weinhold Legal. Alle Rechte vorbehalten

### Novelle der Richtlinie über die Digitalisierung im Gesellschaftsrecht

Am 11. Juli 2019 wurde im Amtsblatt der Europäischen Union die Richtlinie (EU) 2019/1151 des Europäischen Parlaments und Rates vom 20. Juni 2019 zur Änderung der bisherigen Richtlinie über verschiedene Aspekte des Gesellschaftsrechts veröffentlicht (im Folgenden nur „Novelle“).

Die Novelle erleichtert im erheblichen Maße den gesamten Prozess der Gesellschaftsgründung von der Erstellung der Errichtungsakte bis hin zu den zum Eintrag der Gesellschaft in das Handelsregister notwendigen Schritten.

Laut Novelle haben die Mitgliedstaaten sicherzustellen, dass die Gesellschaftsgründung (d.h. der gesamte Errichtungsprozess bis hin zur Eintragung in das Handelsregister) vollständig online ohne Notwendigkeit des persönlichen Erscheinens beim Notar oder einer anderen sinngemäß berechtigten Person abgewickelt werden kann. In diesem Zusammenhang haben die Mitgliedstaaten ebenfalls sicherzustellen, dass das Gesellschaftskapital online eingezahlt oder andere Zahlungen online vorgenommen werden können, und untersagt es den Mitgliedstaaten (bis auf Ausnahmen), die Online-Gesellschaftsgründung an die Bedingung des Erhalts einer Lizenz oder anderen Genehmigung vor dem Handelsregistereintrag zu knüpfen. Die Eintragung einer online-gegründeten Gesellschaft in das Handelsregister hat dabei spätestens binnen fünf Werktagen, bzw. zehn Werktagen zu erfolgen.

Die Möglichkeit der Online-Gesellschaftsgründung bezieht sich im Falle der Tschechischen und Slowakischen Republik auf Gesellschaften mit beschränkter Haftung. Der Mitgliedsstaat kann diese Möglichkeit allerdings auch auf weitere Gesellschaftsformen ausweiten (z. B. eine Aktiengesellschaft).

Nicht zuletzt ist auch zu erwähnen, dass sich die Möglichkeit der Online-Eintragung in das Handelsregister ohne körperliche Anwesenheit und das Verbot, die Eintragung durch den Erhalt einer Lizenz oder anderen Genehmigung zu bedingen, auch auf die Eintragung einer Zweigniederlassung (Zweigbetriebs) einer ausländischen Gesellschaft bezieht.

Die Novelle ist eine Unions-Richtlinie, die in die nationale Rechtsordnung zu überführen ist. Im Einklang mit der Novelle haben die Mitgliedstaaten dabei die Mehrzahl der Bestimmungen der Novelle bis zum 1. August 2021 umzusetzen. Es ist daher zu erwarten, dass ab August 2021 in der Tschechischen und Slowakischen Republik Gesellschaften mit beschränkter Haftung online ohne Notwendigkeit des persönlichen Erscheinens beim Notar gegründet werden können.

### Novelle des Gesetzes über das Vertragsregister

Am 16. Juli 2019 wurde in der Gesetzessammlung die Novelle des Gesetzes Nr. 340/2015 GBl. über Sonderbedingungen für die Wirksamkeit verschiedener Verträge, die Veröffentlichung dieser Verträge und die Vertragserfassung (Vertragserfassungsgesetz), i.d.g.F. (im Folgenden nur „Novelle“), veröffentlichten, die am 1. November 2019 in Kraft treten wird.

Die Novelle hebt eine der Ausnahmen von der Vertragsveröffentlichungspflicht im Vertragsregister auf, konkret die Ausnahme, einen Vertrag nicht veröffentlichen zu müssen, in dem mindestens eine Vertragspartei eine Aktiengesellschaft ist, deren Wertpapiere zum Handel an einem geregelten Markt oder europäischen geregelten Markt zugelassen sind, und an welcher der Staat oder eine Gebietskörperschaft selbst oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften über eine andere juristische Person einen Mehrheitsanteil hält (§ 3 Abs. 2 Buchst. h) des Gesetzes). Ab dem 1. November 2019

# Legal update

August 2019

werden daher große Aktiengesellschaften, wie z. B. ČEZ, a.s. (Energieversorger) oder die České dráhy, a.s. (Tschechische Bahn), obligatorisch alle privatrechtlichen Verträge und Verträge über die Gewährung von Fördermitteln oder zurückzuzahlende Finanzhilfen im Vertragsregister zu veröffentlichen haben, wenn sie den entsprechenden Vertrag nicht unter eine der sonstigen Ausnahmen des § 3 dieses Gesetzes unterordnen können (z. B. Vertrag mit einem Gegenstandswert von 50 000 CZK ohne MwSt. und weniger).

Bis Ende 2023 wird aufgrund der Novelle ebenfalls ein elektronisches Bild des Textinhalts des Vertrages in das Vertragsregister auch im offenen Format eingelegt werden können, das die vollständige maschinelle Bearbeitung des Textinhalts ermöglichen wird (z. B. im Format XML).

## Neu veröffentlichte Rechtsprechung Ungültigkeit der Zustellung der Kündigung des Arbeitsverhältnisses

(Urteil des Obersten Gerichtshofs vom 7. November 2018, Az. 21 Cdo 2036/2017)

Der Oberste Gerichtshof hat sich in dieser Sache mit der Zustellung der Kündigung des Arbeitsverhältnisses an den Arbeitnehmer befasst. Seine Schlüsse lassen sich jedoch auf die Zustellung jeglicher wichtiger Schriftstücke im Einklang mit § 334 Gesetz Nr. 262/2006 GBl., Arbeitsgesetzbuch, i.d.g.F. (im Folgenden nur „Arbeitsgesetzbuch“), übertragen, zu denen insbesondere Schriftstücke zur Entstehung, Änderungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder von Vereinbarungen über außerhalb eines Arbeitsverhältnisses verrichtete Arbeiten oder der Lohnbescheid zählen.

Dem Kläger (Arbeitnehmer) wurde die Kündigung von zwei Arbeitsverhältnissen beim Beklagten (Arbeitgeber) wegen Überflüssigkeit infolge betriebsbedingter Änderungen gemäß § 52 Buchst. c) Arbeitsgesetzbuch zugestellt. Der Kläger hat anschließend die Bestimmung der Ungültigkeit der Kündigung u.a. aus dem Grund gefordert, da ihm die Kündigung nicht zugestellt und ordnungsgemäß begründet worden sei. Der Beklagte hat versucht, dem Kläger der Kündigung am Freitag, den 14. Januar 2011 am Arbeitsplatz zuzustellen, an ihm wurde der Kläger allerdings nicht angetroffen, da er gerade Urlaub hatte. Der Beklagte hat daher noch am gleichen Tag die Kündigung beim Postdienstbetreiber zur Postzustellung aufgegeben. Der am 17. Januar 2011 erfolgte Zustellungsversuch per Post war nicht erfolgreich, dem Kläger wurde daher im Briefkasten eine Abholbenachrichtigung mit Belehrung hinterlassen. Die Kündigung wurde vom Kläger jedoch nicht abgeholt und an den Absender (den Beklagten) zurückgesendet.

Obwohl das Gericht der ersten Instanz und das Berufungsgericht die Zustellung der Kündigung an den Kläger für ordentlich erfolgt befunden haben, ist der Oberste Gerichtshof ihrem Schluss nicht gefolgt. Nach Ansicht des Obersten Gerichtshofs verfährt nämlich der Arbeitgeber bei der Wahl der Zustellungsform zu eigenen Händen nicht nach seinem eigenen Ermessen, sondern muss strikt die im Arbeitsgesetzbuch geregelte Vorgehensweise achten. Die Zustellung über einen Postlizenzinhaber oder anderen Postdienstbetreiber kommt daher nur dann in Betracht, wenn das Schriftstück dem Arbeitnehmer nicht selbst am Arbeitsplatz, in seiner Wohnung oder überall, wo er angetroffen wird, zugestellt werden kann, bzw. ihm das Schriftstück nicht über elektronische Kommunikationsnetze oder -dienste zugestellt werden kann. Zur Beurteilung, ob im konkreten Fall der Arbeitgeber das zu eigenen Händen bestimmte Schriftstück dem Arbeitnehmer selbst zustellen konnte oder nicht, kann das Gericht so z. B. Berücksichtigung schenken, ob der Arbeit-

nehmer überhaupt (objektiv) durch Mittel des Arbeitgebers erreichbar war, ob der Arbeitgeber einen solche Versuch unternommen hat, was Grund für die nicht erfolgreiche Zustellung war, ob es Sinn gemacht hätte, einen weiteren Zustellungsversuch zu unternehmen, wie dringend die Zustellung des Schriftstücks war, ob erwartet werden konnte, dass die Zustellung über einen Postdienstbetreiber erfolgreicher sein wird als die wiederholte Zustellung durch den Arbeitgeber usw. Im vorliegenden Fall haben die unteren Gerichtsinstanzen nach Ansicht des Obersten Gerichtshofs zudem unberücksichtigt gelassen, dass es sich um einen Freitag handelte, und dass der Beklagte die Zustellung an den Wohnort des Klägers auch am Samstag oder Sonntag, bzw. am Montag hätte versuchen können, als der Kläger wieder am Arbeitsplatz erscheinen sollte, während die Zustellung der Kündigung über einen Postdienstbetreiber nicht früher als am Montag hätte erfolgen können. Da sich der Beklagte also nicht im Einklang mit §§ 334 ff. Arbeitsgesetzbuch verhalten hat, wurde die Kündigung nach Auffassung des Obersten Gerichtshofs nicht ordnungsgemäß zugestellt, so dass es sie für ungültig befunden hat.

Angesichts der aus diesem Urteil resultierenden Schlüsse empfehlen wir daher, vor Aufgabe der Kündigung oder eines anderen wichtigen für den Arbeitnehmer bestimmten Schriftstücks zur Postabsendung konsequent zu prüfen und gegebenenfalls zu konsultieren, ob alle in §§ 334 ff. Arbeitsgesetzbuch geregelten Voraussetzungen erfüllt sind (d.h. insbesondere, ob das Schriftstück dem Arbeitnehmer nicht wirklich persönlich zugestellt - übergeben werden kann).

## Verletzung der Pflichten bei der Ausübung der Funktion des Mitglieds des gewählten Organs einer Handelsgesellschaft

(Urteil des Obersten Gerichtshofs vom 18. Dezember 2018, Az. 27 ICdo 62/2017)

Der Oberste Gerichtshof hat sich hier mit den Pflichten des Klägers als Aufsichtsratsmitglied einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (Beklagte) im Zusammenhang mit der Feststellung der Existenz einer Forderung des Klägers gegenüber der Beklagten befasst.

Der Kläger hat mit der Beklagten einen Vertrag über die Ausübung der Funktion des Aufsichtsratsmitglieds geschlossen, wobei er zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses und über den gesamten Zeitraum seiner Gültigkeit zugleich auch Geschäftsführer von zwei weiteren im gleichen Fachbereich tätigen Gesellschaften war. Im Namen dieser Gesellschaften hat er dabei Handlungen vorgenommen, die potentiell gegen das Wettbewerbsverbot verstoßen können. Eine Vergütung für die Funktionsausübung hat ihm die Beklagte nicht gezahlt.

Da die Beklagte insolvent war, hat der Kläger seine Forderung im Insolvenzverfahren angemeldet. Der Insolvenzverwalter hat die Anmeldung des Klägers mit Verweis darauf bestritten, dass dem Kläger wegen Verletzung von Rechtspflichten im Zusammenhang mit der Funktionsausübung kein Anspruch auf Zahlung der Vergütung entstanden sei. Das Insolvenzgericht sowie das Obere Gericht in Prag haben allerdings in Anbindung an die erhobene Klage des Klägers entschieden, dass der Kläger für die Funktionsausübung einen Vergütungsanspruch habe, da Folge eines etwaigen Verstoßes gegen das Wettbewerbsverbot nicht die Nichtzahlung der Vergütung sein konnte.

Der Oberste Gerichtshof ist jedoch den Schlüssen der unteren Gerichtsinstanzen nicht gefolgt. Nach Auffassung des Obersten Gerichtshofs sei ein Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot eine Ver-



# Legal update

August 2019

letzung der Pflichten bei der Ausübung der Funktion (der Pflicht, das Wettbewerbsverbot einzuhalten), die zur Verweigerung der Leistung für die vereinbarte Ausübung der Funktion des Mitglieds des gewählten Organs führen könne. Die Verletzung des Wettbewerbsverbots gehe zudem in der Regel auch einher mit einer Verletzung der Loyalitätspflicht, die Bestandteil der Pflicht zur Sorgfalt eines ordentlichen Kaufmanns ist, und die das Organmitglied von der Entstehung seiner Funktion bis zu deren Erlöschen sozusagen 24 Stunden täglich, 7 Tage in der Woche einzuhalten hat.

Aus dem vorstehend genannten Urteil des Obersten Gerichtshofs ergibt sich so eine recht strikte Sichtweise auf die Einhaltung des Wettbewerbsverbots und der Pflicht des Mitglieds des gewählten Organs, sich gegenüber der Gesellschaft mit der erforderlichen Loyalität zu verhalten. Und obgleich zu diesem Schluss aufgrund des bereits nicht mehr wirksamen Gesetzes Nr. 513/1991 GBl., Handelsgesetzbuch, gelangt worden ist, so hat er doch auch unter der gegenwärtig wirksamen rechtlichen Regelung Berücksichtigung zu finden.

© 2019 Weinhold Legal

Wir hoffen, dass dieses Legal Update für Sie eine nützliche Informationsquelle ist. An Ihrer Meinung zu diesem Bulletin, insbesondere zu seinem Inhalt, Format und Periodizität, sind wir auch weiterhin interessiert.

Ihre Anmerkungen senden Sie bitte an die E-Mailanschrift: [petra.sevcikova@weinholdlegal.com](mailto:petra.sevcikova@weinholdlegal.com) oder per Fax an +420 225 385 444 zu Händen von Petra Ševčíková oder kontaktieren Sie die Person, mit der Sie üblicherweise in Kontakt stehen.