

Legal update

März 2019

Weinhold Legal

Inhalt

Neuigkeiten in der Gesetzgebung

Regierung schlägt Änderung des Gesetzes über elektronische Kommunikationen vor, um die Konkurrenz auf dem Markt der Mobilfunkanbieter zu beleben

Neu veröffentlichte Rechtsprechung

Kann der ohne Wissen der aufgenommenen Person angefertigte Tonmitschnitt eines Gesprächs als Beweis vor Gericht genutzt werden?

Ist die Frage nach der ethnischen Zugehörigkeit des Verbrauchers diskriminierend?

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

Neuigkeiten in der Gesetzgebung

Regierungsvorlage der Novelle des Gesetzes über elektronische Kommunikationen - leichter Wechsel des Mobilfunkanbieters

Ende Februar 2019 hat die Regierung einen Entwurf der Novelle des Gesetzes über elektronische Kommunikationen vorgelegt.

Ziel der Vorlage ist laut Gesetzesbegründung, die Konkurrenz auf dem elektronischen Kommunikationsmarkt durch Vereinfachung und Beschleunigung der Änderung des Anbieters sowie Beschränkung finanzieller Strafen für die Beendigung befristeter Verträge zu beleben.

Gegenwärtig sind die Kunden der Mobilfunkanbieter durch befristete Verträge gebunden (allgemein 24 Monate). Für den Fall der vorzeitigen Beendigung eines solchen Vertrages können kraft Gesetzes eine Vertragsstrafe in Höhe von 20 % der vereinbarten, bis zum Ende der Vertragslaufzeit verbleibenden monatlichen Leistung und die Pflicht vereinbart werden, die mit dem Gerät verbundenen Kosten zu zahlen, das der Kunde zu Vorzugsbedingungen erhalten hat.

Laut Gesetzesvorlage könnte auch ein befristet geschlossener Vertrag nach Ablauf von drei Monaten ohne finanzielle Sanktionen gekündigt werden. Die Strafe für die Beendigung eines befristeten Vertrages in den ersten drei Monaten nach dessen Abschluss kann maximal 5 % der Summe der noch ausstehenden Zahlungen erreichen. Die Pflicht, die mit dem zu Vorzugsbedingungen gekauften Gerät verbundenen Kosten zu zahlen, bliebe unberührt.

Die Senkung des administrativen Aufwands besteht laut Gesetzesvorlage in der Einführung des sog. „one stop shop“, analog wie im Falle einer Änderung der Bank oder des Energieversorgers. Der Kunde wird künftig nur noch den neuen Anbieter zu kontaktieren haben, der den Wechsel vom bisherigen Anbieter erledigen wird, wobei die Dienste direkt aneinander anknüpfen sollten. Eine Verletzung der mit dem Anbieterwechsel verbundenen Pflichten soll künftig eine Ordnungswidrigkeit sein.

Zugleich wird eine Kürzung der Frist für das Erlöschen des Vertrages bei Anbieterwechsel (und Mitnahme der Nummer) von bislang 10 auf 2 Tage vorgeschlagen.

Die vorgeschlagene Regelung soll nicht nur natürliche Personen betreffen, sondern auch sog. Kleinstunternehmen im Sinne der Definition der Europäischen Kommission (unternehmerisch tätige natürliche Personen und juristische Personen mit weniger als 10 Beschäftigten und einem Umsatz bis 2 Mio. EUR).

Die Novelle wird noch in der Abgeordnetenversammlung zu verhandeln sein, so dass bislang noch unklar ist, in welcher Form sie letztlich verabschiedet wird. Die Novelle selbst wird die Problematik der hohen Preise ganz sicher nicht lösen, kann aber laut Initiator zum schnelleren Einstieg eines vierten Mobilfunkanbieters auf den tschechischen Markt beitragen.

Legal update

März 2019



Neu veröffentlichte Rechtsprechung

Nutzung eines ohne Zustimmung der aufgenommenen Person ausgefertigten Mitschnitts und Drohen dem Arbeitgeber

(Urteil des Obersten Gerichtshofs der Tschechischen Republik, Az. 21 Cdo 1267/2018, vom 14. August 2018)

Im verhandelten Fall hat der Arbeitnehmer (Kläger) die Kündigung wegen Überflüssigkeit erhalten. Der Arbeitnehmer hat sich mit der Kündigung allerdings nicht abgefunden und darauf bestanden, dass ihn der Arbeitgeber weiterbeschäftigt (zudem in einer höheren Position), und hat ihm sogar gedroht, anderenfalls mit dem Arbeitgeber einen Gerichtsstreit anzuzetteln, der es dem Arbeitgeber unmöglich machen wird, Fördermittel zu erhalten, von denen er als gemeinnützige Organisation abhängig war. Wegen dieser Drohungen hat der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis allerdings fristlos aufgehoben. Im Streit über die Gültigkeit der fristlosen Aufhebung des Arbeitsverhältnisses wurde als Beweis ein diese Drohungen enthaltender Mitschnitt vorgelegt, so dass sich der Oberste Gerichtshof mit zwei Kernfragen auseinanderzusetzen hatte:

1) Kann der ohne Wissen und Zustimmung der aufgenommenen Person angefertigte Tonmitschnitt eines Gesprächs als Beweis vor Gericht genutzt werden?

Bei der Beurteilung dieser Frage sind auf der einen Seite das Recht des Arbeitnehmers auf Schutz der Privatsphäre und auf der anderen Seite das Recht des Arbeitgebers auf Ausübung seiner subjektiven Privatrechte im Verfahren vor Gericht gegenüberzustellen. Die Einschränkung der Persönlichkeitsrechte ist restriktiv auszulegen und darf nicht auf unangemessene Weise ausgenutzt werden. Diese Abwägung der geschützten Rechte kann nicht auf allgemeiner Ebene geklärt werden, jeder Fall ist gesondert zu beurteilen. Die letztendliche Entscheidung liegt stets im Ermessen des Gerichts.

In diesem Fall konnte (und wurde) nach Ansicht des Obersten Gerichtshofs der Inhalt der Treffen durch Befragung der Zeugen nachgewiesen werden, die auf den Treffen zugegen waren. Unter diesen Umständen kann nach Auffassung des Obersten Gerichtshofs das Recht des Arbeitnehmers auf Schutz der Privatsphäre nicht durchbrochen und der ohne seine Zustimmung ausgefertigte Mitschnitt als Beweis vor Gericht genutzt werden.

2) Kann das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers, der dem Arbeitgeber droht, fristlos aufgehoben werden?

Das Arbeitsverhältnis kann der Arbeitgeber fristlos in Ausnahmefällen nur dann aufheben, wenn der Arbeitnehmer eine sich aus den Rechtsvorschriften in Bezug auf die von ihm verrichtete Arbeit ergebende Pflicht auf besonders schwerwiegende Weise verletzt.

Wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber mit einer Klage auf Ungültigkeit der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses gedroht hat, so handelte es sich um sein gesetzliches Recht, die Überprüfung der Gültigkeit der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses zu verlangen. Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer auf keine Weise deshalb bestrafen oder benachteiligen, da er auf gesetzliche Weise seine Rechte einfordert (erst recht nicht, wenn er nur droht, dass er diese einfordern werde).

Wenn der Arbeitnehmer allerdings gedroht hat, dass er, sollte der Arbeitgeber ihn nicht in der von ihm geforderten Position beschäftigen, ihn daran hindern werde, für seine Tätigkeit benötigte Fördermittel zu erhalten, hat er zweifelsfrei seine durch das Arbeitsgesetzbuch geregelte Pflicht verletzt, nicht im Widerspruch zu den berechtigten Interessen des Arbeitgebers zu handeln. Die absolute Illoyalität gegenüber dem Arbeitgeber, die zum vollständigen

Vertrauensverlust führt, der in arbeitsrechtlichen Beziehungen zwingend notwendig ist, rechtfertigt den Schluss, dass vom Arbeitgeber nicht billigerweise verlangt werden kann, den Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen, auch nicht bis zum Ablauf der Kündigungsfrist. Der Oberste Gerichtshof hat daher die Entscheidung des Berufungsgerichts dahingehend geändert, dass er die Klage des Arbeitnehmers auf Feststellung der Ungültigkeit der fristlosen Aufhebung des Arbeitsverhältnisses abgewiesen hat.

Diskriminierendes Verhalten bei der Mietvermittlung

(Urteil des Obersten Verwaltungsgerichts der Tschechischen Republik, Az. 7 As 190/2017, vom 19. Juli 2018)

Das Oberste Verwaltungsgericht hat sich mit der Frage des Verwaltungsdelikts Verletzung des Diskriminierungsverbots des Verbrauchers bei der Erbringung von Dienstleistungen oder dem Verkauf von Erzeugnissen laut Verbraucherschutzgesetz befasst. Laut Tschechischer Handelsinspektion soll ein Immobilienbüro ein Verwaltungsdelikt begangen haben, indem es auf eine E-Mail, in der nach Mietangeboten gefragt wurde, dem Interessenten geantwortet hat, dass es eine Information darüber benötige, ob er nicht Roma sei.

Kernfrage in diesem Fall war, ob Diskriminierung bereits dann vorliegt, wenn ein Unternehmer auf die E-Mail eines Mietinteressenten mit der Frage antwortet, ob er zur Nationalität der Roma gehöre, oder ob diese Frage kein Ausdruck von Diskriminierung ist und es sich um eine solche Diskriminierung erst bei der möglichen Ablehnung des Interessenten bei den Verhandlungen über den Mietvertragsabschluss handeln könnte.

Nach Auffassung des Gerichts der ersten Instanz wäre eine Verletzung des Gleichstellungsprinzips erst der etwaige Folgeschritt, d.h. die Verweigerung der Vermittlung des Mietvertragsabschlusses, bzw. die Verweigerung der Wohnungsbesichtigung wegen Roma-Abstammung. Dies ist jedoch nicht geschehen.

Das Oberste Verwaltungsgericht der Tschechischen Republik ist allerdings zum Schluss gelangt, dass allein schon durch die Frage nach der ethnischen Herkunft (ohne objektiven Grund) die Würde des Adressaten dieser Frage angetastet werden kann. Zudem war offenkundig, dass die Zugehörigkeit zum Volk der Roma für die weitere Mietvermittlung entscheidend sein wird.

Der Einwand des Immobilienbüros, dass diese Information der Immobilieneigentümer verlange, ändert nichts daran, dass Dienstleistungsanbieter das Immobilienbüro war und es gerade bei der von ihm erbrachten Dienstleistung das genannte Kriterium dem Kunden mitgeteilt und sich somit diskriminierend verhalten hat.

© 2019 Weinhold Legal



Inhaber des Zertifikats ISO 9001

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: veronika.hlavata@weinholdlegal.com oder per Fax an +420 225 385 444 zu Händen von Veronika Hlavatá, oder kontaktieren Sie die Person, mit der Sie üblicherweise in Kontakt stehen.