

# Legal update

Juli 2019

## Weinhold Legal

### Inhalt

#### Neuigkeiten in der Gesetzgebung

e-Krankschreibungen und weitere Änderungen in der Krankenversicherung ab 2020

#### Neu veröffentlichte Rechtsprechung

Im Arbeitsvertrag vereinbartes Wettbewerbsverbot

Zustimmung der Gesellschafterversammlung zur Übertragung eines Betriebsteils

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

### e-Krankschreibungen und weitere Änderungen in der Krankenversicherung ab 2020

Am 13. Juni 2018 hat die Regierung dem Parlament den Entwurf der Novelle des Gesetzes über die Krankenversicherung und weiterer damit verbundener Gesetze vorgelegt (im Folgenden nur „Novelle“). Die Novelle wurde von der Abgeordnetenkammer als Gesetz Nr. 164/2019 GBl. verabschiedet und am 18. Juni 2019 vom Präsidenten unterzeichnet.

Wichtigste Änderung im Zuge der Novelle ist die Einführung des obligatorischen elektronischen Informierens über die vorübergehende Arbeitsunfähigkeit und Quarantäne, die sog. e-Krankschreibung. Ursprünglich sollte die e-Krankschreibung nur freiwillig mit Wirksamkeit ab dem 1. Juli 2019 eingeführt werden, die Novelle schiebt die Wirksamkeit allerdings auf den 1. Januar 2020 auf und führt die Pflicht aller behandelnden Ärzte ein, der Tschechischen Sozialversicherungsverwaltung Krankschreibungen in elektronischer Form spätestens am nächsten Werktag nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit zuzusenden. Schriftliche Informationen werden Ärzte künftig nur bei technischen Problemen versenden können (bei Stromausfall oder Ausfall der IT-Systeme). Die Arbeitnehmer werden die Bescheinigung über die vorübergehende Arbeitsunfähigkeit (Krankschreibung) jedoch auch weiterhin in Papierform erhalten und an die Arbeitgeber weiterreichen.

Dank der Elektronisierung soll der gesamte Prozess beschleunigt werden, wo die Arbeitgeber bereits nicht mehr auf die Unterlagen zur vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit ihres Arbeitnehmers ca. eine Woche warten müssen, sondern sie von der Sozialversicherungsverwaltung unverzüglich nach Eintritt der vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit erhalten. Konkret wird die Sozialversicherungsverwaltung auf elektronisch gestellten Antrag dem Arbeitgeber automatisch mitteilen, dass:

- sie die Bescheinigung über die vorübergehende Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers, der im Register der Versicherungsnehmer erfasst ist, erhalten hat,
- ob in der Bescheinigung der behandelnde Arzt einen Verdacht auf Arbeitsunfall, Fremdverschulden der Arbeitsunfähigkeit oder die Einnahme von Alkohol / Suchtstoffen vermerkt hat,
- den Aufenthaltsort des Arbeitnehmers sowie das Ausmaß und die Zeit der bewilligten Ausgänge,
- die Kontaktangaben des behandelnden Arztes und der medizinischen Einrichtung, der/die diese Entscheidung ausgestellt hat.

Diese Änderung soll den Arbeitgebern die Kontrolle erleichtern, ob sich die arbeitsunfähigen Arbeitnehmer während der Krankschreibung an der in der Bescheinigung angeführten Adresse aufhalten und die vorgeschriebene Zeit der Ausgänge einhalten. Diese Kontrolle können die Arbeitgeber nur in den 14 Kalendertagen der vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit ausüben, in denen sie dem Arbeitnehmer Lohnersatz zahlen. Der Zeitraum zur Durchführung der Kontrollen ist bei der bestehenden Vorgehensweise zur Zusendung von Dokumenten für die Arbeitgeber sehr kurz.

Neben der e-Krankschreibungen selbst wird die elektronische Form auch für die weitere Kommunikation im Bereich der Krankenversicherung eingeführt. Die Arbeitgeber werden so die Unterlagen zur Krankengeldberechnung an die Sozialversicherungsverwaltung künftig unverzüglich nach Ablauf von 14 Tagen der vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit in elektronischer Form zuzusenden haben. Sollten der elektronischen Zusendung nachweislich objektive techni-

# Legal update

Juli 2019

sche Gründe entgegenstehen, können die Unterlagen an die Sozialversicherungsverwaltung in schriftlicher Form mit Angabe des Grundes für dieses Vorgehen zugesendet werden. Weiter wird der behandelnde Arzt z. B. im Falle eines Antrags auf Änderung des Aufenthaltsorts des Arbeitnehmers während der vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit in das Ausland oder bei der Bewilligung einer besonderen Ausgangsregelung mit der Sozialversicherungsverwaltung künftig nur noch elektronisch kommunizieren.

Die Novelle wurde verabschiedet, in der Gesetzessammlung veröffentlicht und wird ab dem 1. Januar 2020 wirksam sein, mit Ausnahme einzelner Bestimmungen, die mit dem Tag der Verkündung der Novelle oder am 1. Januar 2022 in Kraft treten.

## Neu veröffentlichte Rechtsprechung

### Im Arbeitsvertrag vereinbartes Wettbewerbsverbot

*(Urteil des Obersten Gerichtshofs, Az. 21 Cdo 5337/2017, vom 19.12.2018)*

In diesem Streit hat der Kläger - Arbeitnehmer - gefordert, dass der Beklagte - ehemalige Arbeitgeber - ihm einen Geldbetrag zahlt, da sie im Arbeitsvertrag ein Wettbewerbsverbot vereinbart haben, in dem sich der Kläger verpflichtet hat, über ein Jahr nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim Beklagten die Ausübung einer Erwerbstätigkeit zu unterlassen, die mit dem Tätigkeitsgegenstand des Beklagten identisch wäre oder ihm gegenüber Wettbewerbscharakter hätte. Der Beklagte hat sich demgegenüber verpflichtet, dem Kläger einen finanziellen Ausgleich in Höhe des durchschnittlichen Monatsverdienstes für jeden Monat der Pflichterfüllung durch den Kläger zu zahlen. Der Kläger ist seiner Verpflichtung nachgekommen, der Beklagte hat ihm den finanziellen Ausgleich jedoch nicht ausgezahlt und eingewendet, dass der Kläger das Wettbewerbsverbot dadurch verletzt habe, da er ein Arbeitsverhältnis bei einer Gesellschaft eingegangen ist, die im gleichen Unternehmensgegenstand tätig sei (Produktion, Handel und in den Anlagen 1 bis 3 des Gewerbegesetzes nicht angeführte Dienstleistungen und im Bereich Maschinenbau).

Der Oberste Gerichtshof hat geurteilt, dass eine unzulässige Erwerbstätigkeit im Sinne von § 310 Abs. 1 Gesetz Nr. 262/2006 GBl., Arbeitsgesetzbuch, i.d.g.F., eine Erwerbstätigkeit des Arbeitnehmers (für einen neuen Arbeitgeber) ist, dessen im Handelsregister eingetragener oder im Gewerbebeschein angeführter Tätigkeitsgegenstand sich auch nicht nur teilweise mit einem sinngemäß eingetragenen Tätigkeitsgegenstand des Arbeitgebers deckt, wenn der Arbeitnehmer (sein neuer Arbeitgeber) und der Arbeitgeber bei ihm trotzdem in einer gegenseitigen Wettbewerbsbeziehung stehen können und daher diese Erwerbstätigkeit des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber Wettbewerbscharakter hat. Selbst wenn bei einem unterschiedlichen Tätigkeitsgegenstand (der Beklagte stellt Aluminiumräder für PKW her und der neuen Arbeitgeber des Klägers Getriebekomponenten und komplette Getriebekästen) der Arbeitnehmer (sein neuer Arbeitgeber) und der Arbeitgeber unterschiedliche Erzeugnisse, Waren oder Dienstleistungen herstellen oder anbieten, kann auch in diesem Fall ihr Konflikt auf dem sog. Produkt- und Dienstleistungsmarkt nicht ausgeschlossen werden, da auch ihr Angebot auf dem Markt der Nachfrage gleicher Kunden ausgesetzt sein kann.

Auf den Wettbewerbscharakter der Erwerbstätigkeit des Arbeitnehmers (seines neuen Arbeitgebers) gegenüber dem Arbeitgeber kann allerdings nicht nur aufgrund der Tatsache geschlossen werden,

dass ihre Erwerbstätigkeit am Anfang (zumindest teilweise) gleicher oder ähnlicher Produktionsfaktoren bedarf. Der Arbeitnehmer (sein neuer Arbeitgeber) und der Arbeitgeber könnten dann in einer gegenseitigen Wettbewerbsbeziehung stehen, wenn angesichts des spezifischen Charakters ihrer (ansonsten unterschiedlichen) Erwerbstätigkeiten oder der spezifischen Lage auf dem Markt der bei diesen Tätigkeiten genutzten Produktionsfaktoren die Befriedigung der Nachfrage des Arbeitnehmers (seines neuen Arbeitgebers) auf schwerwiegende Weise die Befriedigung der gleichen oder einer ähnlichen Nachfrage des Arbeitgebers und somit auch die eigentliche Ausübung seiner Erwerbstätigkeit behindern würde.

In der verhandelten Sache hat das Gericht den Anspruch des Klägers anerkannt, da es zum Schluss gelangt ist, dass trotz gleicher Angaben über den Tätigkeitsgegenstand im Handelsregister diese Tätigkeiten nicht gleicher Art und auch nicht gegenseitig vertretbar waren. Daraus ergebe sich, dass der Kläger (sein neuer Arbeitgeber) und der Beklagte deshalb in keiner gegenseitigen Wettbewerbsstellung stehen könnten, da das Angebot ihrer Erzeugnisse, Waren oder Dienstleistungen gleicher Art auf dem Markt der Nachfrage gleicher Kunden ausgesetzt sein konnte. Der Unternehmensgegenstand beider Gesellschaften war unterschiedlich und ihre Produktion stellte auch nicht auf die Befriedigung gleicher Bedürfnisse der Kunden ab.

Angesichts des Vorstehenden empfehlen wir, sich bei der Beurteilung der etwaigen Erwerbstätigkeit eines dem Wettbewerbsverbot unterliegenden ehemaligen Arbeitnehmers nicht nur auf die Übereinstimmung der Tätigkeitsgegenstände beider Arbeitgeber zu beschränken, sondern auch zu beurteilen, ob auf schwerwiegende Weise die Befriedigung der gleichen oder ähnlichen Nachfrage und somit auch die eigentliche Ausübung der Erwerbstätigkeit des Arbeitgebers beeinträchtigt werden könnte.

### Zustimmung der Gesellschafterversammlung zur Übertragung eines Betriebsteils

*(Urteil des Obersten Gerichtshofs der Tschechischen Republik, Az. 27 Cdo 2645/2018, vom 29.5.2019)*

Der Oberste Gerichtshof hat sich in der angeführten Entscheidung zur Auslegung von § 190 Abs. 2 Buchst. i) Gesetz Nr. 90/2012 GBl. über Handelskörperschaften, in geltender Fassung, geäußert.

Zwischen der Klägerin und Beklagten wurde ein Kaufvertrag über die Übertragung von Immobilien geschlossen, durch den die Klägerin an die Beklagte Immobilien, einschließlich ihres gesamten Zubehörs, „ursprüngliche Technologie aus dem Jahr 1962 und 1993 und Trafostation“, verkauft hat. Die Gesellschafterversammlung der Klägerin hat jedoch keine Zustimmung zur Übertragung des Vermögens laut Kaufvertrag erteilt. Die Klägerin hat durch die Klage die Bestimmung gefordert, dass der Kaufvertrag ungültig ist, da die Gesellschafterversammlung der Klägerin der Übertragung des den Betrieb der Klägerin umfassenden Vermögens nicht zugestimmt hat und sich durch dessen Übertragung die bisherige Struktur des Betriebs und somit auch der Unternehmens- und Tätigkeitsgegenstand der Klägerin nachhaltig geändert hat. Diese Anforderung an die nachhaltige Änderung der Struktur des Betriebs oder des Unternehmensgegenstandes wirft die Frage auf, ob der Begriff „Betriebsteil“ „materiell“ (als Teil des Vermögens) zu verstehen oder als eigenständige Organisationseinheit auszulegen ist. Der Oberste Gerichtshof hat geurteilt, dass bei rein „materieller“ Auslegung in einer Reihe von Fällen ohne Aufbringung unangemessener Anstrengungen und Kosten nicht festgestellt werden könne, ob die Übertragung oder Verpfändung eines bestimmten Vermögensteils der Gesellschaft der Zustimmung der Gesellschafterversammlung unterliegt.



# Legal update

Juli 2019

Der Oberste Gerichtshof hat daher geschlossen, dass unter dem Begriff „Betriebsteil“ eine eigenständige Organisationseinheit des Betriebs zu verstehen sei (und nicht eine beliebige materiell bedeutsame Einheit des Betriebs). Was die Übertragung anbelangt, so unterliege der Zustimmung der Gesellschafterversammlung die Übertragung einer eigenständigen Organisationseinheit gemäß § 2175 bis 2183 Gesetz Nr. 89/2012 GBl., Bürgerliches Gesetzbuch, in geltender Fassung, und zwar nur unter der Voraussetzung, dass sie eine nachhaltige Änderung der bisherigen Struktur des Betriebs

oder des Unternehmens- und Tätigkeitsgegenstandes der Gesellschaft bedeuten würde. Beide Voraussetzungen sind gemeinsam zu erfüllen. Wenn also eine von vielen Zweigstellen der Gesellschaft übertragen wird, die im gleichen Unternehmensgegenstand tätig sind und ungefähr den gleichen Umsatz haben, wird in der Regel die materielle Bedingung nicht erfüllt (obgleich es sich um die Übertragung einer eigenständigen Organisationseinheit handelt), sodass die Zustimmung der Gesellschafterversammlung nicht benötigt wird.

© 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: [kristina.kupkova@weinholdlegal.com](mailto:kristina.kupkova@weinholdlegal.com) oder per Pax an +420 225 385 444 zu Händen von Kristína Kupková, oder kontaktieren Sie die Person, mit der Sie üblicherweise in Kontakt stehen.