

MERKBLATT
ARBEITSRECHT

RECHTSRAHMEN - SERBIEN

TSG 

RECHTSANWÄLTE TOMIĆ SINĐELIĆ GROZA

ARBEITSVERHÄLTNIS: ARTEN UND DEFINITION

Das Arbeitsverhältnis kann entweder:

- **unbefristet**
- oder
- **befristet**

sein.

Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann bis zu 24 Monate dauern (maximale Länge für befristete Arbeitsverhältnisse).

Ein befristeter Arbeitsvertrag kann für den Abschluss eines Arbeitsverhältnisses geschlossen werden, dessen Dauer schon vorab durch objektive gerechtfertigte Gründe bestimmt ist: Frist, Durchführung einer bestimmten Tätigkeit oder Auftreten eines bestimmten Ereignisses für die Dauer eines Bedarfs.

Ausnahmen von den Beschränkungen der Höchstdauer eines befristeten Arbeitsverhältnisses sind:

1. Die Notwendigkeit, einen vorläufig abwesenden Arbeitnehmer bis zu seiner Rückkehr zu ersetzen;
2. Projektarbeit, deren Dauer vorab bestimmt ist und bei der das Arbeitsverhältnis dementsprechend spätestens bis zum Projektende besteht;
3. Bei einem Ausländer, aufgrund seiner gesetzlichen Arbeitsgenehmigung, spätestens bis zum Fristablauf der Arbeitsgenehmigung;
4. Für die Arbeit bei einem Arbeitgeber, dessen Eintragung im Register bei der zuständigen Behörde am Tag des Abschließens des Arbeitsvertrages nicht älter als ein Jahr ist, und für die Gesamtdauer von höchstens 36 Monaten;
5. Bei einem Arbeitslosen, dem bis zur Erfüllung der Bedingungen für die Altersrente fünf Jahre fehlen und spätestens bis zur Erfüllung dieser Bedingung im Einklang mit den Vorschriften zu Renten- und Invalidenversicherung.

Nach Fristablauf des Arbeitsvertrages gemäß Punkt 1-3 kann der Arbeitgeber mit demselben Arbeitnehmer im Einklang mit Art. 37 des Arbeitsgesetzes aufgrund desgleichen oder eines anderen rechtlichen Grundes einen neuen befristeten Arbeitsvertrag abschließen.

PROBEZEIT

Durch eine Probezeit soll geprüft werden, ob die Fähigkeiten eines Arbeitnehmers den Voraussetzungen der Arbeit und den Arbeitsaufgaben entsprechen.

Die Probezeit kann höchstens 6 Monate dauern.

Vor Ablauf der vereinbarten Probezeit können Arbeitgeber oder Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag mit einer Frist von mindestens 5 Werktagen kündigen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Kündigung des Arbeitsvertrages aufgrund der Nichterfüllung von Probezeitvoraussetzungen zu begründen.

ARBEITSZEITMODELLE

- **Vollzeitarbeit** (40-Stunden-Woche)
- **Teilzeitarbeit** (Arbeitszeit geringer als bei der Vollzeitarbeit)
- **Kürzere Arbeitszeit** (Tätigkeiten mit erhöhtem Risiko, mindestens 30-Stunden-Woche)
- **Überstunden** (nicht länger als 48 Stunden pro Woche)
- **Nachtarbeit** (Arbeit, die zwischen 22 Uhr und 6 Uhr erbracht wird)
- **Schichtarbeit** (Arbeitsverrichtung zu wechselnden Tageszeiten, in welcher die Arbeit von mehreren Arbeitnehmern in einer bestimmten, zeitlich geregelten Reihenfolge erbracht wird).

URLAUBSARTEN

RECHT AUF ARBEITSPAUSEN (RUHEPAUSE WÄHREND DER ARBEITSZEIT)

Ein Arbeitnehmer, der mindestens 6 Stunden arbeitet, hat Anspruch auf eine 30-minütige Ruhepause während dieser Arbeitszeit.

Ein Arbeitnehmer, der mehr als 4 aber weniger als 6 Stunden arbeitet, hat Anspruch auf eine mindestens 15-minütige Ruhepause (während der Arbeitszeit).

Ein Arbeitnehmer, der täglich mehr als 10 Stunden arbeitet, hat Anspruch auf eine mindestens 45-minütige Ruhepause.

RUHEZEIT

Ein Arbeitnehmer hat das Recht auf Freizeit mit einer Dauer von mindestens 12 Stunden am Stück (innerhalb von 24 Stunden).

Im Fall einer Neuaufteilung der Arbeitszeit hat ein Arbeitnehmer das Recht auf Freizeit im Zeitraum von 24 Stunden mit einer ununterbrochenen Dauer von mindestens 11 Stunden.

WOCHENPAUSE

Ein Arbeitnehmer hat das Recht auf eine wöchentliche Pause (Wochenpause) mit einer Dauer von mindestens 24 Stunden am Stück.

Die Wochenpause findet in der Regel sonntags statt. Jedoch kann der Arbeitgeber auch einen anderen Wochentag für die Nutzung der Wochenpause bestimmen, falls die Natur der Tätigkeit und die Organisation der Arbeit dies verlangen.

JAHRESURLAUB

Ein Arbeitnehmer hat das Recht auf einen Jahresurlaub mit einer Mindestdauer von 20 Werktagen pro Kalenderjahr.

Die Dauer des Jahresurlaubes wird so festgelegt, dass die gesetzliche Mindestdauer von 20 Werktagen aufgrund von Leistungsbeitrag, Arbeitsbedingungen, Arbeitserfahrung, dem beruflichen Qualifikationsgrad und anderen Kriterien erhöht werden kann, die durch allgemeine Regelungen oder durch den Arbeitsvertrag festgelegt sind.

Der Arbeitnehmer kann weder auf das Recht auf Jahresurlaub verzichten, noch kann ihm dieses Recht verweigert oder mit einer Geldvergütung erstattet werden, es sei denn, es handelt sich um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Im Fall der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer, der seinen Jahresurlaub im Ganzen oder teilweise nicht genutzt hat, eine Geldvergütung für die Nichtnutzung des Jahresurlaubs auszuzahlen. Die Höhe berechnet sich dabei am Durchschnittsgehalt der letzten 12 Monate im Verhältnis zur Anzahl der nicht genutzten Urlaubstage.

TYPEN DER ABWESENHEIT

- VERGÜTETE ABWESENHEIT

Der Arbeitnehmer hat das Recht auf Vergütung trotz Abwesenheit von der Arbeit während einer Gesamtdauer von fünf Werktagen in einem Kalenderjahr sowie in den folgenden Fällen:

1. Eheschließung;
2. Entbindung seiner Frau;
3. einer schweren Krankheit eines Familienmitgliedes;
4. und in anderen Fällen, die durch allgemeine Regelungen und den Arbeitsvertrag festgelegt sind.

Die Dauer der vergüteten Abwesenheit wird durch allgemeine Regelungen und den Arbeitsvertrag festgelegt.

Der Arbeitnehmer hat das Recht auf zusätzliche vergütete Abwesenheit aufgrund:

1. des Todes eines Familienmitgliedes - fünf Werktage;
2. des Rechtes auf zwei aufeinander folgenden Tagen bei jeder Blutspende, einschließlich dem Tag der Blutspende.

- UNVERGÜTETE ABWESENHEIT

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer eine Abwesenheit ohne Gehaltserstattung (unvergütete Abwesenheit) genehmigen, wobei die Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers aufgrund des Arbeitsverhältnisses während der unvergüteten Abwesenheit ruhen.

GEHALT, GEHALTSERSTATTUNG UND ANDERE EINKÜNFTE GEHALT

Der Arbeitnehmer hat das Recht auf ein Gehalt.

Das Gehalt des Arbeitnehmers besteht aus:

- dem Gehalt für die geleistete Arbeit und für die an der Arbeit verbrachte Zeit,
- dem Gehalt aufgrund des Leistungsbeitrages zum Geschäftserfolg des Arbeitgebers (Belohnungen, Bonuszahlungen u.Ä.),
- anderen Einkünften aufgrund des Arbeitsverhältnisses, im Einklang mit den allgemeinen Regelungen und dem Arbeitsvertrag.

Das Gehalt für die geleistete Arbeit und die an der Arbeit verbrachte Zeit setzt sich aus Folgendem zusammen:

- **Grundgehalt** (festgelegt im Arbeitsvertrag aufgrund der durch die Regelung bestimmten Bedingungen, die für die Arbeitsaufgaben notwendig sind, für welche der Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag geschlossen hat sowie der an der Arbeit verbrachten Zeit.
- **Gehaltsteil für Arbeitsleistung** (festgelegt aufgrund von Qualität und Umfang der Arbeitsleistung sowie der Einstellung des Arbeitnehmers zu seinen Arbeitsaufgaben),
- **Erhöhtes Gehalt** (für die Arbeit an arbeitsfreien Feiertagen - mindestens 110% Grundgehalt; für Nachtarbeit, falls solche Arbeit nicht bei der Festlegung des Grundgehaltes schon einberechnet wurde - mindestens 26% Grundgehalt; für Überstunden - mindestens 26% Grundgehalt; für die Dauer der Beschäftigung - für jedes vollendete Beschäftigungsjahr im Arbeitsverhältnis bei dem Arbeitgeber - mindestens 0,4% Grundgehalt).

GEHALTSVERGÜTUNG

Der Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Gehaltsvergütung:

1. in Höhe seines Durchschnittsgehaltes der letzten 12 Monate, bei Abwesenheit von der Arbeit an einem arbeitsfreien Feiertag, für die Dauer des Jahresurlaubs, während der vergüteten Abwesenheit, bei Militärübungen und der Wahrnehmung eines Termins bei einem Staatsorgan.
2. bei Arbeitsunfähigkeit für die Abwesenheit von der Arbeit mit einer Dauer von bis zu 30 Tagen und zwar: mindestens in Höhe von 65% des Durchschnittsgehaltes in den letzten 12 Monaten, die dem Monat vorangehen, in welchem die vorläufige Arbeitsunfähigkeit aufgetreten ist, falls die vorläufige Arbeitsunfähigkeit durch keine arbeitsbezogene Krankheit oder Verletzung verursacht wurde; sowie in Höhe von 100% des Durchschnittsgehaltes in den letzten 12 Monaten, die dem Monat vorangehen, in welchem die vorläufige Arbeitsunfähigkeit aufgetreten ist, vorausgesetzt, dass die vorläufige Arbeitsunfähigkeit durch eine Verletzung an der Arbeit

oder eine berufsbezogene Krankheit verursacht wurde und falls durch das Gesetz nichts anders bestimmt ist.

3. mindestens in Höhe von 60% des Durchschnittsgehaltes in den letzten 12 Monaten für die Dauer der Arbeitsunterbrechung bzw. des Arbeitsumfangs, die ohne Verschulden des Arbeitnehmers entstanden sind, aber höchstens 45 Tage in einem Kalenderjahr.
4. in einer Höhe, die durch allgemeine Regelungen und den Arbeitsvertrag bestimmt ist, für die Dauer der Arbeitsunterbrechung, die von einem Staatsorgan oder einem zuständigen Organ des Arbeitgebers angeordnet wurde, zwecks der Nichterfüllung von Sicherheit und Lebens- und Gesundheitsschutz an der Arbeit, was eine Bedingung für die weitere Ausübung der Tätigkeit ohne Gefährdung des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer und anderer Personen darstellt, sowie in anderen durch das Gesetz vorgesehenen Fällen.

Durch die allgemeine Regelung und den Arbeitsvertrag können andere Fälle festgelegt werden, in welchen der Arbeitnehmer das Recht auf die Gehaltsvergütung hat.

KOSTENERSTATTUNG

Der Arbeitnehmer ist im Einklang mit den allgemeinen Regelungen und dem Arbeitsvertrag bezüglich einer Kostenerstattung wie folgt berechtigt:

1. fürs Pendeln, in Höhe einer Fahrkarte für öffentliche Verkehrsmittel, falls der Arbeitgeber keine eigene Beförderung ermöglicht hat;
2. für die auf Geschäftsreise im Inland verbrachte Zeit;
3. für die auf Geschäftsreise im Ausland verbrachte Zeit;
4. Unterkunft und Verpflegung während der Arbeit und Aufenthalt zwecks außerbetrieblicher Tätigkeiten, falls der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Unterkunft und Verpflegung nicht kostenlos zur Verfügung gestellt hat;
5. für Verpflegung während der Arbeit, falls der Arbeitgeber dieses Recht auf eine andere Art und Weise nicht sichergestellt hat;
6. für Urlaubsgeld für den Jahresurlaub.

Die Einkünfte angegeben in Punkten 1 bis 4 erfüllen nicht die Eigenschaft eines Gehalts.

ANDERE EINKÜNFTE

Der Arbeitnehmer hat das Recht auf andere Einkünfte:

1. Recht auf Abfindung im Rentenfall, mindestens in der Höhe von zwei Durchschnittsgehältern;
2. Kostenerstattung von Bestattungsdienstleistungen im Todesfall eines Familienmitgliedes und für die Familienmitglieder im Todesfall des Arbeitnehmers;
3. Schadenersatz aufgrund eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit.

Die Einkünfte aus dem Punkt 1 haben keine Gehaltseigenschaft.

Unter einem Durchschnittsgehalt im Sinne des Punktes 1 versteht man ein Durchschnittsgehalt in der Republik Serbien laut den zuletzt veröffentlichten Angaben der für statistische Angelegenheiten zuständigen Behörde der Republik Serbien.

BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISES

GRÜNDE FÜR DIE BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISES

Ein Arbeitsverhältnis endet:

1. mit vereinbartem Fristablauf;
2. wenn der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet hat und mindestens 15 Jahre der Versicherungsbeitragszeit vergangen sind, falls der Arbeitnehmer und Arbeitgeber keine andere Vereinbarung getroffen haben;
3. durch Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer;
4. durch die Kündigung des Arbeitsvertrages seitens des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers;
5. auf Antrag eines Elternteils oder des Vormunds eines unter 18 Jahre alten Arbeitnehmers;
6. durch den Tod des Arbeitnehmers;
7. falls auf eine gesetzlich vorgeschriebene Art und Weise festgestellt wurde, dass der Arbeitnehmer arbeitsunfähig ist - am Tag der Zustellung des rechtskräftigen Beschlusses zur Feststellung der Arbeitsunfähigkeit;
8. falls laut den Bestimmungen des Gesetzes bzw. dem rechtskräftigen Beschluss des Gerichtes oder eines anderen Staatsorgans dem Arbeitnehmer verboten wurde, bestimmte Tätigkeiten auszuüben, wobei ihm zugleich die Ausübung einer anderen Tätigkeit nicht ermöglicht werden kann - am Tag der Zustellung des rechtskräftigen Beschlusses;
9. falls er aufgrund der Ableistung einer Haftstrafe mindestens 6 Monate lang von der Arbeit abwesend sein muss - am Tag seines Haftantritts;
10. falls gegen ihn eine Sicherheitsmaßnahme ausgesprochen wurde sowie eine korrigierende oder Schutzmaßnahme mit einer Dauer von über 6 Monaten, weswegen er von der Arbeit abwesend sein muss - zu Beginn der Anwendung dieser Maßnahme;
11. im Falle einer Betriebsschließung durch den Arbeitgeber, im Einklang mit dem Gesetz.

EINVERNEHMLICHE BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISES

Das Arbeitsverhältnis kann aufgrund eines schriftlichen Abkommens zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer beendet werden, wobei der Arbeitnehmer verpflichtet ist, den Arbeitnehmer vor der Unterzeichnung des Abkommens über die Folgen zu informieren, die bei der Ausübung der Arbeitslosenrechte entstehen.

KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITNEHMER

Der Arbeitnehmer ist berechtigt, seinen Arbeitsvertrag beim Arbeitgeber zu kündigen.

Der Arbeitnehmer soll dem Arbeitgeber eine schriftliche Kündigung des Arbeitsvertrages mindestens 15 Tage vor dem Tag, der als Beendigung des Arbeitsverhältnisses angegeben ist, einreichen (Kündigungsfrist).

Durch die allgemeinen Regelungen und den Arbeitsvertrag kann eine längere Kündigungsfrist festgelegt werden, die aber nicht länger als 30 Tage sein darf.

KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITGEBER

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers zu kündigen, falls ein begründeter Grund bezüglich der Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers und seines Verhaltens besteht, und zwar in folgenden Fällen:

1. falls der Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung erbringt oder über keine erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten für die Ausübung seiner Arbeitsaufgaben verfügt;
2. falls der Arbeitnehmer wegen einer Straftat an der Arbeit oder in Bezug auf die Arbeit rechtskräftig verurteilt ist;
3. falls der Arbeitnehmer innerhalb von 15 Tagen ab Fristablauf bezüglich des Ruhestandes des Arbeitsverhältnisses bzw. der unvergüteten Abwesenheit nicht wieder zur Arbeit erschienen ist;
4. falls der Arbeitnehmer eine Verletzung der Arbeitspflicht selbst verschuldet begeht, so wie folgt:
 - a) falls er seine Arbeitspflichten ungewissenhaft und fahrlässig ausübt;
 - b) falls er seine Position missbraucht oder die Befugnisse überschreitet;
 - c) falls er unangemessen und unverantwortlich die Betriebsmittel benutzt;
 - d) falls er Sicherheitsmittel oder Ausstattung für den persönlichen Schutz an der Arbeit entweder überhaupt nicht nutzt oder in einer unangemessenen Art und Weise nutzt;
 - e) falls er eine andere Verletzung der Arbeitspflicht begeht, welche durch die allgemeinen Regelungen bzw. den Arbeitsvertrag vorgesehen ist.
5. falls der Arbeitnehmer der Arbeitsdisziplin nicht nachkommt:
 - a) indem er unbegründet ablehnt, seine Aufgaben auszuüben und die Aufträge des Arbeitgebers auszuführen;
 - b) indem er einen Nachweis zur vorläufigen Arbeitsunfähigkeit nicht zustellt;
 - c) indem er das Recht auf Abwesenheit aufgrund der vorläufigen Arbeitsunfähigkeit missbraucht;
 - d) indem er unter Einfluss von Alkohol oder anderen Rauschmitteln zur Arbeit erscheint bzw. Alkohol oder andere Rauschmittel während der Arbeit konsumiert, die die Ausübung seiner Aufgaben beeinflussen oder beeinflussen können;
 - e) indem er unwahre Angaben gemacht hat, die für den Abschluss des Arbeitsverhältnisses entscheidend waren;
 - f) wenn der Arbeitnehmer Tätigkeiten mit erhöhtem Risiko ausübt und eine dafür notwendige ärztliche Untersuchung ablehnt, und für diese Arbeitsstelle eine besondere gesundheitliche Fähigkeit vorausgesetzt wird;
 - g) indem er die durch eine Regelung des Arbeitgebers vorgeschriebene Arbeitsdisziplin missachtet bzw. falls sein Verhalten dazu führt, dass er bei dem Arbeitgeber nicht weiterarbeiten kann;
 - h) falls er ablehnt, die Untersuchungen laut dem Punkt d. auf Antrag des Arbeitgebers vorzunehmen;
6. falls aufgrund von betrieblichen, wirtschaftlichen oder organisatorischen Änderungen kein Bedarf mehr für die Ausübung einer bestimmten Tätigkeit besteht, oder falls es zu einer Minderung des Arbeitsumfangs kommt;

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, im Fall der Kündigung des Arbeitsvertrages aus diesem Grunde dem Arbeitnehmer eine Abfindung ausbezahlen, die nicht weniger als die Summe eines Drittels des Gehaltes des Arbeitnehmers für jedes vollendete Jahr des Arbeitsverhältnisses bzw. bei dem Arbeitgeber sein kann, bei welchem er das Recht auf eine Abfindung hat;

7. falls der Arbeitnehmer den Abschluss eines Annexes zum Arbeitsvertrag ablehnt.

BEDINGUNGEN FÜR DIE KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERTRAGES VOR DER BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

VERFAHREN VOR DER BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, vor der Kündigung des Arbeitsvertrages eines Arbeitnehmers aufgrund der Verletzung der Arbeitspflicht oder Arbeitsdisziplin, den Arbeitnehmer auf das Bestehen der Gründe für die Kündigung des Arbeitsvertrages abzumahnern und ihm eine Frist von mindestens 8 Tagen ab Zustellung der Abmahnung einzuräumen, während der er berechtigt ist, sich zu den Angaben aus der Abmahnung zu äußern.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, in der Abmahnung den Kündigungsgrund anzugeben sowie Tatsachen und Nachweise, die darauf hinweisen, dass die Bedingungen für die Kündigung erfüllt sind. Dazu muss auch die Frist für die Erwidern auf die Abmahnung gesetzt werden.

Der Arbeitgeber kann den Arbeitsvertrag eines Arbeitnehmers kündigen, falls der Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung erbringt oder über unzureichende Kenntnisse und Fähigkeiten für die Ausübung seiner Arbeitsaufgaben verfügt, vorausgesetzt dass er dem Arbeitnehmer vorab eine schriftliche Benachrichtigung bezüglich dieser Mängel zugestellt sowie eine angemessene Frist

zur Verbesserung seiner Arbeit gesetzt hat und sofern der Arbeitnehmer seine Arbeit in dieser gesetzten Frist nicht verbessert hat.

KÜNDIGUNGSFRIST

Der Arbeitgeber kann die Kündigung des Arbeitsvertrages aufgrund der Verletzung der Arbeitspflicht und der Arbeitsdisziplin sowie der fehlenden Arbeitsleistung innerhalb von sechs Monaten einreichen, nachdem er von den betreffenden Umständen erfahren hat, bzw. innerhalb eines Jahres, nachdem die entsprechenden Umstände aufgetreten sind.

Der Arbeitgeber kann den Arbeitsvertrag eines Arbeitnehmers aufgrund einer arbeitsbezogenen Straftat kündigen, spätestens bis zum Ablauf der Verjährungsfrist für die begangene Straftat, die gesetzlich festgelegt ist.

MODELL DER KÜNDIGUNGSERTEILUNG

Ein Arbeitsvertrag wird durch den Beschluss in Schriftform gekündigt, der die Begründung und Rechtsbelehrung beinhalten muss.

Der Beschluss muss persönlich in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers bzw. an der Anschrift des Arbeitnehmers ausgehändigt werden.

Sollte eine persönliche Aushändigung nicht möglich sein, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, dies schriftlich zu vermerken. In diesem Fall soll der Beschluss zur Kündigung des Arbeitsvertrages am schwarzen Brett des Arbeitgebers ausgehängt werden und wird nach dem Ablauf von 8 Tagen als ausgehändigt angesehen.

DISZIPLINARISCHE HAFTUNG DES ARBEITNEHMERS UND DISZIPLINARISCHE MASSNAHMEN

Im Fall einer Verletzung der Arbeitspflicht oder Missachtung der Arbeitsdisziplin stehen dem Arbeitgeber weitere, durch das Gesetz vorgeschriebene disziplinarische Maßnahmen zur Verfügung, wenn seiner Meinung nach mildernde Umstände bestehen oder wenn die Verletzung der Arbeitspflicht bzw. die Missachtung der Arbeitsdisziplin nicht solcher Natur ist, dass das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers gekündigt werden muss:

1. Vorübergehende unvergütete Freistellung mit einer Dauer von 1 bis zu 15 Tagen;
2. Geldstrafe in Höhe von 20% des Grundgehaltes des Arbeitnehmers im Monat, in welchem die Geldstrafe ausgesprochen wurde, mit einer Dauer von bis zu 3 Monaten;
3. Abmahnung, in welcher die Kündigung in Aussicht gestellt wird, falls die gleiche Verletzung der Arbeitspflicht oder Missachtung der Arbeitsdisziplin in einem Zeitraum von 6 Monaten wiederholt vorkommen sollte.

Saša Sindelic, Rechtsanwalt

Spezialisiert für Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht, mit besonderem Akzent auf das Wirtschaftsstrafrecht

sasa.sindjelic@tsg.rs

RECHTSANWÄLTE TOMIĆ SINDJELIĆ GROZA TM

Carice Milice 3/II, 11000 Belgrad, Serbien

Tel/Fax: +381 (0)11 3285 227, 3285 208, 3285 153

office@tsg.rs

www.tsg.rs

DISCLAIMER:

Dieser Text stellt keine vollständige Ausarbeitung des Arbeitsgesetzes nach den Vorschriften der Republik Serbien dar und darf als keine vollständige Analyse betrachtet werden. Dieser Text kann nicht als Ersatz einer Rechtsmeinung im konkreten Rechtsfall benutzt werden..