

## **Occupational Health and Safety Act(OHASA)**

### ***Part 1 - Arbeitsvertrag***

#### **Title. 1**

Jedes Unternehmen, sowie jede staatliche Einrichtung ist verpflichtet bei Einstellung einen Arbeitsvertrag mit dem Arbeitnehmer abzuschließen. Der Arbeitsvertrag gilt als abgeschlossen, sobald beide Parteien unterschrieben haben. Außer bei zivilen Arbeitsverträgen, sind diese nicht an eine Form gebunden.

#### **Title. 2**

Arbeitsverträge dürfen nicht gegen gesetzliche Bestimmungen verstoßen und werden durch das Gesetz beschränkt. Für die rechtliche Gültigkeit ist der Arbeitgeber verantwortlich.

#### **Title. 4**

Bereits im Arbeitsvertrag muss die Vergütung geregelt werden.

#### **Title. 5**

Niemand außer den beteiligten Parteien darf auf abgeschlossene Arbeitsverträge zugreifen, es sei denn, ein Anwalt einer der Parteien benötigt sie, um die Gültigkeit des Vertrags zu überprüfen oder rechtliche Ansprüche geltend zu machen.

#### **Title. 6**

Bei staatlichen Einrichtungen kann ein Staatsanwalt ebenfalls den Arbeitsvertrag einfordern.

### ***Part 2 - Kündigungsfrist***

#### **Title. 1**

Das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers kann nur mit einer Kündigungsfrist von mindestens 5 Tagen gekündigt werden, dies kann nicht durch den Arbeitsvertrag verkürzt aber verlängert werden.

#### **Title. 2**

Das ASG Part 2 Title. 1 kann bei beidseitigem Einverständnis ausgesetzt werden, vorausgesetzt, dies wird schriftlich festgehalten und von beiden Parteien unterschrieben.

#### **Title. 3**

Bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber die Möglichkeit den Arbeitnehmer, unverzüglich mit fortlaufender Bezahlung, freizustellen.

### ***Part 3 - Probezeit***

#### **Title. 1**

Nach der Titechließung des Arbeitsvertrags gilt eine Probezeit von einer Woche. Diese kann über den Arbeitsvertrag auf maximal 3 Wochen erhöht werden oder auch komplett ausgesetzt werden.

#### **Title. 2**

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beider Parteien ohne Angaben von Gründen fristlos beendet werden.

### ***Part 4 - Urlaub***

Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei einer Abwesenheit von mehr als fünf Tagen, dies dem Arbeitgeber mitzuteilen, andernfalls ist der Arbeitgeber dazu berechtigt, den Arbeitnehmer fristlos zu kündigen.

### ***Part 5 - Arbeitsausfall***

Ist der Arbeitnehmer länger als zwei Tage arbeitsunfähig, so ist dem Arbeitgeber eine entsprechende ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

### ***Part 6 - Kündigungsgründe***

Gekündigt werden darf nur aus betriebs-, verhaltens- oder personenbedingten Gründen

### ***Part 7 - Fristlose Kündigung***

Das Arbeitsverhältnis kann Titleits von Part 2 und Part 6 ebenfalls von beiden Parteien fristlos gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die einer der Parteien nicht zugemutet werden können. Die kündigende Partei hat der anderen Partei ohne Nachfrage unverzüglich die Gründe, die zur fristlosen Kündigung geführt haben, auszuhändigen.

### ***Part 8 - Rechte & Pflichten***

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet:

1. jegliche interne und während der Arbeit erlangte Informationen für sich zu behalten und nicht an Drittpersonen weiterzugeben.
2. Den im Arbeitsvertrag verankerten Tätigkeiten nachzukommen.
3. Sonstige im Arbeitsvertrag vermerkte Vereinbarungen, sofern Gesetzeskonform, zu erfüllen.
4. Nebentätigkeiten in anderen Gewerben oder Behörden grundsätzlich genehmigen zu lassen, sofern diese nicht pauschal im Arbeitsvertrag genehmigt sind.
5. Sofern es im Arbeitsvertrag nicht anders geregelt ist, gehen sämtliche Rechte von geistigem Eigentum, unabhängig der Form, an den Arbeitgeber über, sofern diese Inhaltlich zur Tätigkeit des Unternehmens gehören und während der Arbeitszeit des Arbeitnehmers entstanden sind.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet:

1. den Arbeitnehmer in die entsprechenden Tätigkeiten ordentlich einzuarbeiten.
2. den Arbeitnehmer entsprechend den Tätigkeiten zu entlohnen. Sofern der Arbeitsleistung ohne wichtigen Grund nicht nachgekommen wird, kann der Lohn gekürzt oder ausgesetzt werden. Eine Arbeitsunfähigkeit oder Urlaub ist ein wichtiger Grund.
3. dem Arbeitnehmer entsprechend für die Tätigkeit geeignete Arbeitsmaterialien zur Verfügung zu stellen.