

Home Office und seine grenzüberschreitenden Aspekte aus rechtlicher Sicht

23. März 2021

Mgr. Jana Sapáková, LL.M.Eur

Leitende Rechtsanwältin



Inhalt

1. Ort der Arbeitsausübung
2. Andere Formen der Arbeitsleistung nach Arbeitsgesetzbuch (ArbGB) Heimarbeit, Telearbeit
3. Heimarbeit während einer Pandemie
4. Home Office
5. Vertragliche Regelung: HA / TA / Home Office
6. Zusammenfassung



1. Ort der Arbeitsausübung



Ort der Arbeitsausübung – Inland / Ausland

§ 5 Abs. 1 ArbGB

– **Aufenthaltort = Arbeitsort**

AN wohnt in SK und arbeitet in SK

anwendbares Recht – slowakisches Arbeitsrecht

AN wohnt in AT und arbeitet in AT

anwendbares Recht – österreichisches Arbeitsrecht

Das anwendbare Recht kann auch gewählt werden, es gelten aber immer die zwingende Rechtsvorschriften des Staates, wo die Arbeit ausgeübt wird.

Ausnahme - Entsendungen

Ort der Arbeitsausübung – Inland / Ausland

— **Aufenthaltort ≠ Arbeitsort**

AN wohnt in AT und arbeitet in SK

anwendbares Recht – slowakisches Arbeitsrecht

Ist er Slowake oder Österreicher?

AN wohnt in SK und arbeitet in AT

anwendbares Recht – österreichisches Arbeitsrecht

Ort der Arbeitsausübung – Inland / Ausland

— **Arbeitsort / Ort der Arbeitsausübung**

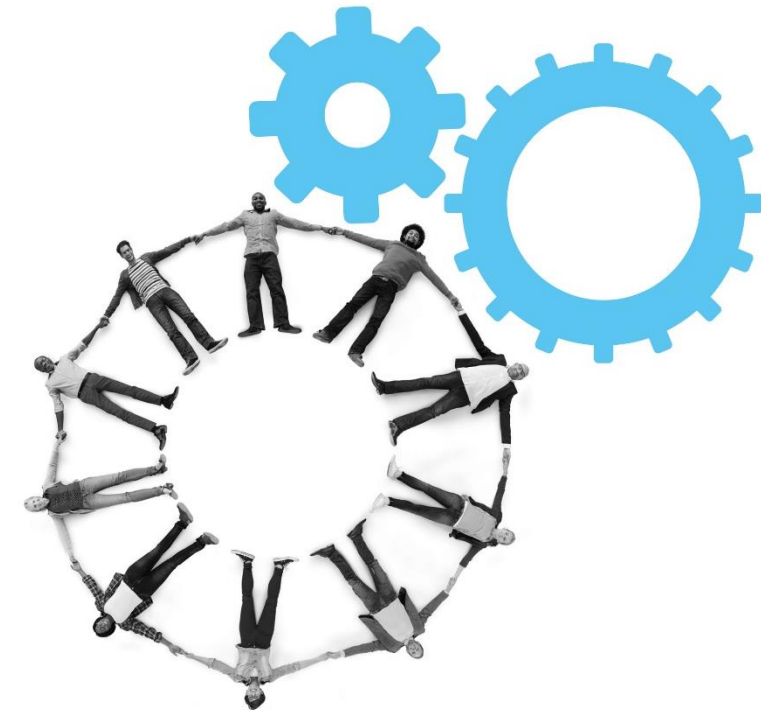
- muss im Arbeitsvertrag vereinbart werden
 - Ort, Gemeinde, Straße, Bezirk, Staat
 - Es können auch 2 Arbeitsorte vereinbart werden
-
- EU Verordnung Rom I
 - Wahl
 - Gewöhnlicher Arbeitsort
 - Sitz des Arbeitgebers
 - Engere Verbindung

2. Andere Formen der Arbeitsleistung nach ArbGB, Heimarbeit, Telearbeit



Welche andere Formen der Arbeitsleistung unterscheidet das ArbGB?

- Unterschiedliches Verständnis der Arbeit von Zuhause auch aus HR-Sicht
 - Heimarbeit
 - Telearbeit (telework, remote working, telecommuting)
 - Sog. „Home Office“



Heimarbeit und Telearbeit – rechtliche Definition ab 01.03.2021

§ 52 Abs. 1 ArbGB

- Falls die Arbeit (**a**), die am Arbeitsplatz des Arbeitgebers ausgeführt werden könnte, (**b**) regelmäßig innerhalb der vorgeschriebenen wöchentlichen Arbeitszeit oder eines Teils davon (**c**) aus dem Haushalt des Arbeitnehmers ausgeführt wird, handelt es sich um die
 - **Heimarbeit**,
 - **Telearbeit**, falls die Arbeit mit Hilfe der Informationstechnologie ausgeführt wird, bei der die elektronische Ferndatenübertragung regelmäßig erfolgt
 - Regelmäßigkeit,
 - Arbeit, die am Arbeitsplatz des Arbeitgebers ausgeführt werden könnte – dies ist eine Unterscheidung zwischen Hausarbeit und Arbeiten, die beim Kunden des Arbeitgebers, auf einer Geschäftsreise oder an anderen Orten ausgeführt werden,

Haushalt des Arbeitnehmers

- Der Haushalt (1) eines ANs gilt **als vereinbarter Arbeitsplatz außerhalb des Arbeitsplatzes des AGs.**
- Im Arbeitsvertrag kann **vereinbart** werden, dass **die gesamte oder ein Teil** der Haus- oder Telearbeit **an einem vom AN festgelegten Ort (2)** ausgeführt wird, sofern die Art der Arbeit dies zulässt.
- Festgelegter Ort – allgemein / konkret ?
 - Ausdrückliche Regulierung im Arbeitsvertrag; falls abwesend, ist die Leistung aus verschiedenen nicht vereinbarten Orten nicht möglich und kann einen Verstoß gegen die Arbeitsdisziplin darstellen
 - Umfang – ganze HA/TA oder nur ein Teil davon

Verpflichtung der Vereinbarung der HA/TA im Arbeitsvertrag

- Arbeitsort – wesentlicher Bestandteil des Arbeitsvertrags – § 43 Abs. 1 Buchst b) ArbGB
- HA/TA kann nur direkt im Arbeitsvertrag vereinbart werden, d.h. auch im Nachtrag zum Arbeitsvertrag
- Eine einseitige Verordnung von HA/TA durch den AG ist nicht zulässig
- außergewöhnliche Situation § 250b ArbGB – Heimarbeit / Telearbeit / Home office

Haushalt des Arbeitnehmers

Heimarbeit / Telearbeit vom Ausland

- Der AG muss eventuell nicht wissen, wo die HA/TA ausgeführt wird
- ABER: kann eine Beschränkung nur auf dem SR-Gebiet vertraglich vereinbart werden?
- Interne Richtlinie – überhaupt nicht im Ausland, nur bestimmte Länder, nur bestimmte Zahl der Tagen
- Verstoß gegen die Arbeitsdisziplin ... Abmahnung ... Beendigung

Haushalt des Arbeitnehmers

Heimarbeit / Telearbeit vom Ausland

Beispiel 1

- 3 Tage Sitz des AG in der SK
- 2 Tage Heimarbeit AT

Beispiel 2

- 3 Tage Sitz des AG in der SK
- 2 Tage Heimarbeit AT
- Familie und Kinder in AT, Schule AT, Sozialversicherung und Krankenversicherung AT, eigene Immobilie

Verteilung der Arbeitszeit

- Der AG und der AN können vereinbaren, dass der AN seine Arbeitszeit während der HA/TA selbst festlegt oder dass die HA/TA während der flexiblen Arbeitszeit ausgeführt wird.
- Die bisherige Regelung war in dieser Hinsicht unterschiedlich und verursachte Unklarheiten ob es überhaupt möglich ist, bei der HA/TA so zu verabreden, dass die Arbeitszeit vom AG eingeteilt wird.
- **Mit der Novelle wird diese Einstellung umgekehrt geändert – sofern die Parteien nichts anderes vereinbaren, wird die Arbeitszeit vom AG eingeteilt.**
- Fakultative Bestimmung des Arbeitsvertrages.

Abweichungen vom ArbGB

- Wenn der AN während der HA/TA seine Arbeitszeit selbst einteilt, unterliegt sein Arbeitsverhältnis dem ArbGB mit den folgenden Abweichungen:
 - die Bestimmungen über den Zeitplans für die festgelegte wöchentliche Arbeitszeit, die ununterbrochene Tagesruhe und die ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit sind nicht anwendbar,
 - die Bestimmungen über Ausfallzeiten sind nicht anwendbar, außer für Ausfallzeiten, **für die der AG verantwortlich ist**,
 - Der AN hat keinen Anspruch auf den Lohnersatz bei wichtigen persönlichen Arbeitshindernissen, außer auf den Lohnersatz gemäß dem § 141 Abs. 2 Buchst. d) – Tod eines Familienmitglieds, Beispiel Arztbesuch
 - der AN bekommt kein Lohnersatz für Überstunden, für die Arbeit an Feiertagen, am Samstag, am Sonntag, für Nachtarbeit und Lohnausgleich für schwierige Arbeitsleistungen, sofern der AN und AG nichts anderes vereinbaren.

Verpflichtung des AGs, die geeignete Maßnahmen zu treffen, im Umfang: Bereitstellung von Arbeitsmitteln und Informationen über Ausfällen

- der AG muss die für die Durchführung der Telearbeit erforderlichen Hardware und Software bereitstellen, installieren und regelmäßig warten, es sei denn, der AN, der die Telearbeit ausführt, verwendet **nach der Vereinbarung mit dem AG** seine eigene Hardware und Software.
- **Neu:** AG informiert den AN über alle Einschränkungen bei der Verwendung von der Hardware und Software sowie über die Folgen eines Verstoßes gegen diese Einschränkungen.



Verpflichtung des AGs, die geeignete Maßnahmen zu treffen, im Umfang: Schutz personenbezogener Daten

- Der AG gewährleistet den Schutz der Daten, die in der Telearbeit verarbeitet und verwendet werden, insbesondere in Bezug auf Software
 - Hohe Anforderungen an den Datenschutz – z.B. vertrauliche Geschäftsinformationen oder personenbezogene Daten
 - Der AG ist grundsätzlich für die Pflichtverletzung gegenüber Dritten verantwortlich
 - **Rechtsmittel** – Vertragsklauseln, interne Regelungen
 - **Technische Mittel** – technischer Schutz gegen unbefugten Zugriff oder Verlust
 - Es ist nicht möglich, mit dem AN eine Vertragsstrafe wegen Verletzung der Vertraulichkeit zu vereinbaren – nur Schadensersatz möglich

Verpflichtung des AGs, die geeignete Maßnahmen zu treffen, im Umfang: Erstattung erhöhter Kosten des ANs

- **Neu:** der AG zahlt unter den Bedingungen gemäß § 145 Abs. 2 ArbGB nachweislich erhöhte Kosten des ANs im Zusammenhang mit der Verwendung eigener Werkzeuge, eigener Hardware und eigener Gegenstände, die für die Ausführung der HA/TA erforderlich sind.
 - Stromkosten
 - überdurchschnittliche Internetverbindung, die für die Ausführung der Arbeit erforderlich ist
 - Miete des Teils der Wohnung – sind es erhöhte Kosten?
 - Die Kostenkalkulation erfolgt in jedem Fall separat (im Rahmen des Gesetzes Nr. 595/2003 Slg. über die Einkommensteuer).
 - Pauschale

Verschiedene Einstellung der Arbeitgeber

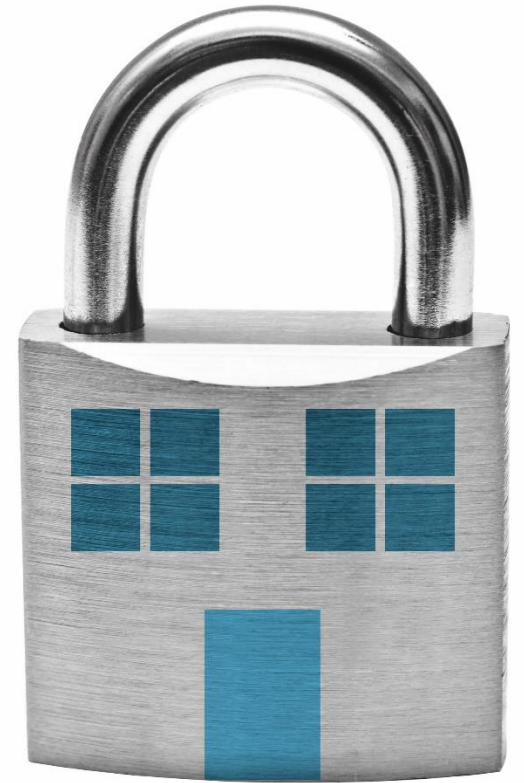
Verpflichtung des AGs, die geeignete Maßnahmen zu treffen, im Umfang: Verwendung der eigenen Mittel des Arbeitnehmers

- **Neu:** Mit dem AN muss eine Vereinbarung über die Verwendung seiner eigenen Mittel getroffen werden (siehe § 145 Abs. 2 ArbGB), und ohne solche Vereinbarung werden dem AN weder Kosten noch Schäden an seine eigenen Sachen erstattet, die er zur Ausführung seiner Arbeit ohne die Zustimmung des AGs verwendet hat.
- Der Gegenstand der Vereinbarung (oder der Geltungsbereich kann sich auch aus der internen Regelung ergeben) ist auch die Frage der Kostenerstattung, die Art und Weise ihres Nachweises. Der AN ist verpflichtet, die erhöhten Kosten nachzuweisen.

Ein aliquoter Teil der Strom- und Internetkosten? der Miete?

Verpflichtung des AGs, die geeignete Maßnahmen zu treffen, im Umfang: Verhinderung der Isolation des Arbeitnehmers

- Der AG verhindert die Isolation des ANs, der HA/TA ausführt, von anderen AN und **ermöglicht ihm, falls möglich, den Arbeitsplatz des AGs zu betreten**, um andere AN zu treffen.



Verpflichtung des AGs, die geeignete Maßnahmen zu treffen, im Umfang: Der Zugang zu Vertiefung der Qualifikation des Arbeitnehmers

- **Neu:** Der AG ermöglicht dem AN, der HA/TA ausführt, den Zugang zur Vertiefung von Qualifikationen auf die gleiche Weise wie ein vergleichbarer AN mit dem Arbeitsplatz am Arbeitsplatz des AGs.
- d.h. wie AN am Arbeitsplatz die Möglichkeit zu haben, an Schulungen teilzunehmen (physisch oder online, aber auch im Hinblick auf die Möglichkeit der Aufnahme in das physische Team von AN, nicht nur in das virtuelle, falls dies möglich ist)

Verpflichtung des AGs, die geeignete Maßnahmen zu treffen, im Umfang: Recht zum Trennen („Offline-Recht“)

- **Neu:** der AN, der HA/TA ausführt, hat während seiner ununterbrochenen täglichen Ruhe und ununterbrochenen Ruhe während der Woche das Recht, falls ihm während dieser Zeit, keine Bereitschafts- oder Überstundenarbeit angeordnet wird oder diese mit ihm während des Urlaubs, des Feiertags, und Hindernisse bei der Arbeit vereinbart wird, die Arbeitsmittel für HA/TA nicht zu verwenden.
- Der AG kann es nicht als Pflichtverletzung ansehen, wenn der AN sich weigert, die Arbeit auszuführen oder die Anweisung zu befolgen.
- Arbeitszeiterfassung

Informationspflicht des Arbeitnehmers

- der AN, der HA/TA ausführt, ist verpflichtet, den AG unverzüglich über technische Probleme zu informieren, die mit einer Fehlfunktion von Hardware und Software, einer Fehlfunktion der Internetverbindung oder anderen ähnlichen Ursachen verbunden sind, die ihn an der Ausführung der Arbeit hindern.

Verbot der Benachteiligung

- der AN, der HA/TA ausführt, darf im Vergleich zu einem vergleichbaren AN mit dem Arbeitsort am Arbeitsplatz des AGs nicht bevorzugt oder eingeschränkt werden.

Gesundheitsschutz und Sicherheit bei der Arbeit (1/2)

- <https://www.ip.gov.sk/homeoffice-a-bozp/>
- alle Anforderungen zur Gewährleistung des Arbeitsschutzes gelten für sie ebenso wie für die Beschäftigung auf der Grundlage eines Standardarbeitsverhältnisses
- Der AN, der zu Hause arbeitet, hat die gleichen Gesundheits- und Sicherheitsrechte wie ein regulärer AN
- Die Notwendigkeit, den AN (um)zuschulen
- Die Kosten für die Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz trägt der Arbeitgeber

Gesundheitsschutz und Sicherheit bei der Arbeit (2/2)

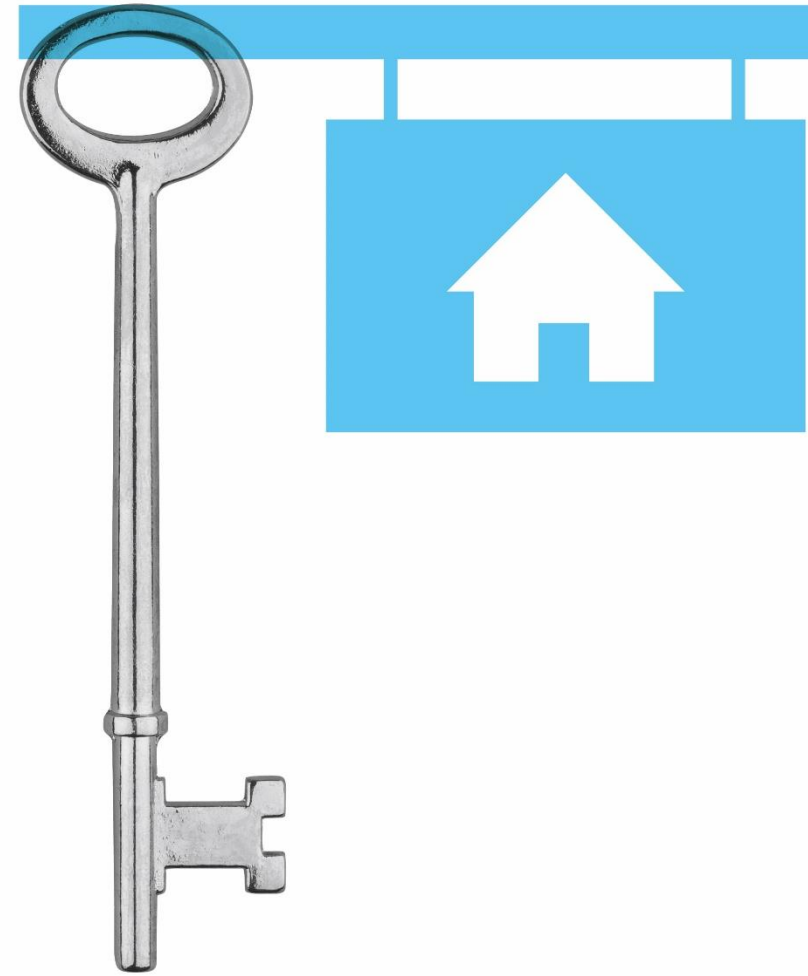
In Praxis:

- Stellen Sie Anforderungen an den Haushalt, in dem die Arbeit ausgeführt wird, fest
- Der AN bestätigt, dass die Wohnung den Anforderungen entspricht
- Umschulung des Arbeitnehmers in Bezug auf Gesundheitsschutz und Sicherheit bei der Arbeit

Arbeitsunfall

- Das Auftreten eines Arbeitsunfalls ist mit der Tätigkeit verbunden, die der AN zum Zeitpunkt des Unfalls ausgeübt hat.
- Gemäß dem § 195 ArbGB stellt ein Arbeitsunfall eine Gesundheitsschaden dar, der einem AN **bei der Ausführung von Arbeitsaufgaben oder in direktem Zusammenhang damit**, unabhängig von seinem Willen, durch kurzfristige, plötzliche und gewaltsame Einwirkung äußerer Einflüsse entstanden ist.
- Der **AN muss nachweisen**, dass der Unfall bei der Ausführung der Arbeitsaufgaben oder in direktem Zusammenhang damit verursacht wurde.

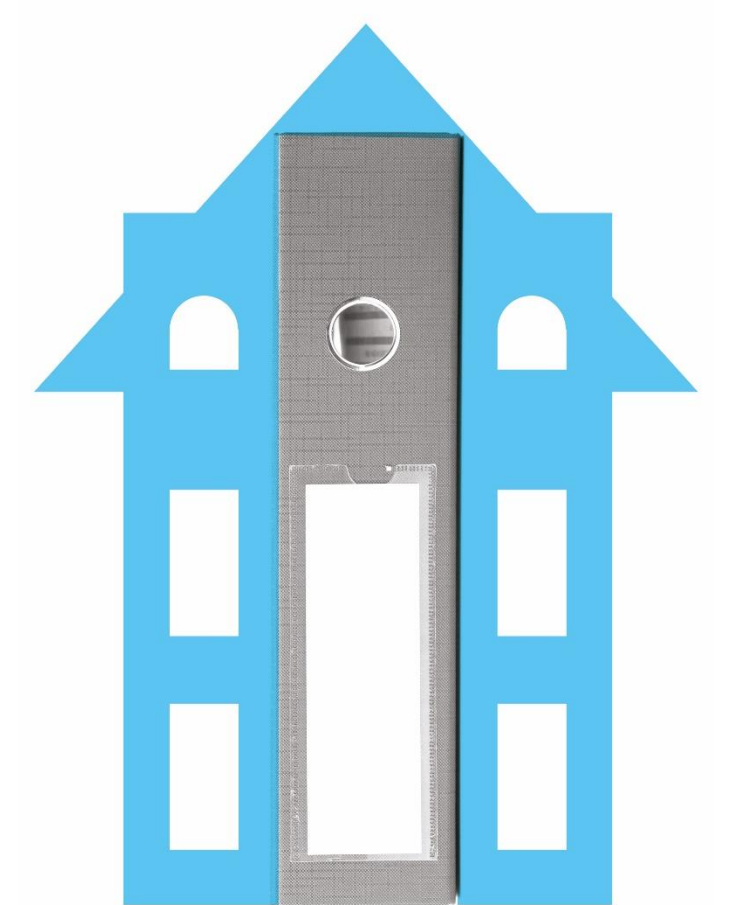
3. Heimarbeit während einer Pandemie



Regelung gemäß dem § 250b ArbGB

- Während einer Notsituation, eines Notzustands oder Ausnahmezustands gilt eine Ausnahmeregelung für die Anordnung der Arbeit von zu Hause aus:
 - **Der AG ist berechtigt**, die Ausführung der Arbeit im Haushalt des ANs **anzuordnen**, falls die vereinbarte Art der Arbeit dies zulässt.
 - **Der AN hat das Recht**, Arbeiten aus seinem Haushalt auszuführen, falls die vereinbarte Art der Arbeit dies zulässt, und es gibt keine schwerwiegenden betrieblichen Gründe seitens des AGs, die die Ausführung von Arbeiten aus dem Haushalt nicht zulassen.
- Der Notzustand gilt bis 19.03.2021 + 40 Tage
- IV. Warnstufe („schwarze Bezirke“) – Home Office wo immer möglich angeordnet. AG sind verpflichtet, die Tests zu überprüfen
- III. Warnstufe - empfohlenes Home Office. Testkontrolle
- II. a I. Warnstufe – empfohlenes Home Office. Testkontrolle im Dienstleistungssektor

4. Home Office



Home Office – rechtliche Regelung

- Home Office ist kein Rechtsbegriff
- In slowakischen Bedingungen bezieht es sich auf den Zustand, in dem der AN **gelegentlich** HA/TA ausführt, d.h. eine der Grundcharakteristiken der HA/TA fehlt – die Regelmäßigkeit.
- **AN gelegentlich oder in Ausnahmefällen mit Zustimmung des AGs** oder nach Vereinbarung mit ihm aus dem Haushalt des ANs ausführt, sofern es die Art der vom AN im Rahmen des Arbeitsvertrags ausgeführten Arbeit dies zulässt.
- Die Gelegenheit ist nicht definiert; dies sollten jedoch unvorhergesehene und ad-hoc Situationen sein (z.B. der AN muss zu Hause wegen der Energiemessung sein).
- Falls es möglich ist, das Muster der Arbeitsleistung von einem Ort außerhalb des Arbeitsplatzes des AGs zu bestimmen (z.B. einmal pro Woche), kann der Grad der Regelmäßigkeit bestimmt werden.

Home Office – im Ausland

- Aus der Sicht des slowakischen Arbeitsrechts ist es möglich
- Das anwendbare Recht ändert sich nicht
- Prüfen des Rechts des Staates wo Home office geleistet wird

Die folgenden Bestimmungen zur HA / TA gelten für das Home Office

- Verpflichtung des AGs, den Schutz personenbezogener Daten zu gewährleisten, die in der Telearbeit verarbeitet und verwendet werden, insbesondere in Bezug auf Software.
- Die Verpflichtung des ANs, den AG unverzüglich über technische Probleme im Zusammenhang mit einer Fehlfunktion von Hardware und Software, einer Fehlfunktion der Internetverbindung oder ähnlichen Ursachen zu informieren, die ihn an der Ausführung der Arbeit hindern.
- Recht zum Trennen („Offline-Recht“)
- Verbot der Benachteiligung der AN, die Arbeit in dieser Form ausführen

Wie sieht das Home Office Regime normalerweise aus?

- Wird gelegentlich angewendet
- Der AN arbeitet auch im Büro, nicht nur zu Hause
- Nutzung von IT
- Für ausgewählte Gruppen der AN
- Der AG bestimmt die Arbeitszeit oder zumindest die Mindestverfügbarkeit des ANs
- Wird als Benefit verstanden

5. Vertragliche Regelung: HA / TA / Home Office



Vertragliche Regelung der HA/TA

Empfohlene Bestimmungen des Arbeitsvertrags / seines Nachtrages

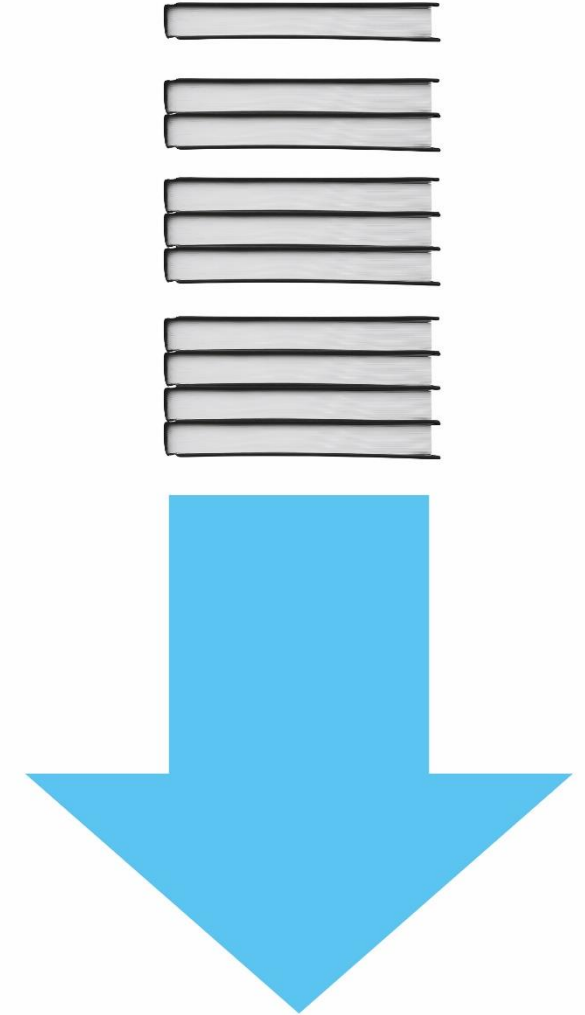
- Umfang: festgelegte wöchentliche Arbeitszeit oder ein Teil davon
- Vereinbarter Arbeitsort (in diesem Fall die Adresse angeben) oder die Arbeit wird an einem vom AN selbst festgelegten Ort ausgeführt (ohne Angabe der Adresse; in diesem Fall vereinbaren Sie den Umfang – völlig / teilweise)
- Arbeitszeiteinteilung (durch AG oder AN)
- Informationspflicht des ABs über Ausfälle, IT-Störungen usw.
- Verwendung der eigenen Ausrüstung des Ans, In diesem Fall auch die Ersetzung der nachweislich erhöhten Kosten des ANs
- Vertraulichkeit und Schutz personenbezogener Daten und vertraulicher Informationen

Passend zur Regelung durch interne Richtlinien

und die Arbeitnehmer nachweislich mit diesen bekannt machen

- Zusammenarbeit des ANs (z.B. zur Erfassung der Arbeitszeit und Lohnabrechnung)
- Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit
- Der Schutz der personenbezogenen Daten
- Regeln für die Benutzung von IT-Technologie – Informationssicherheit
- Überwachung des Arbeitnehmers, falls dies auftritt – § 13 Abs. 4 ArbGB
- Nutzung von IT für private Zwecke – ob und unter welchen Bedingungen dies zulässig ist
- Grundsätze der sozialen Eingliederung, Verhinderung der Isolation der AN
- Recht zum Trennen („Offline-Recht“)
- Regeln für die Nutzung des Home Office (gelegentliche Arbeit von zu Hause aus)

6. Zusammenfassung

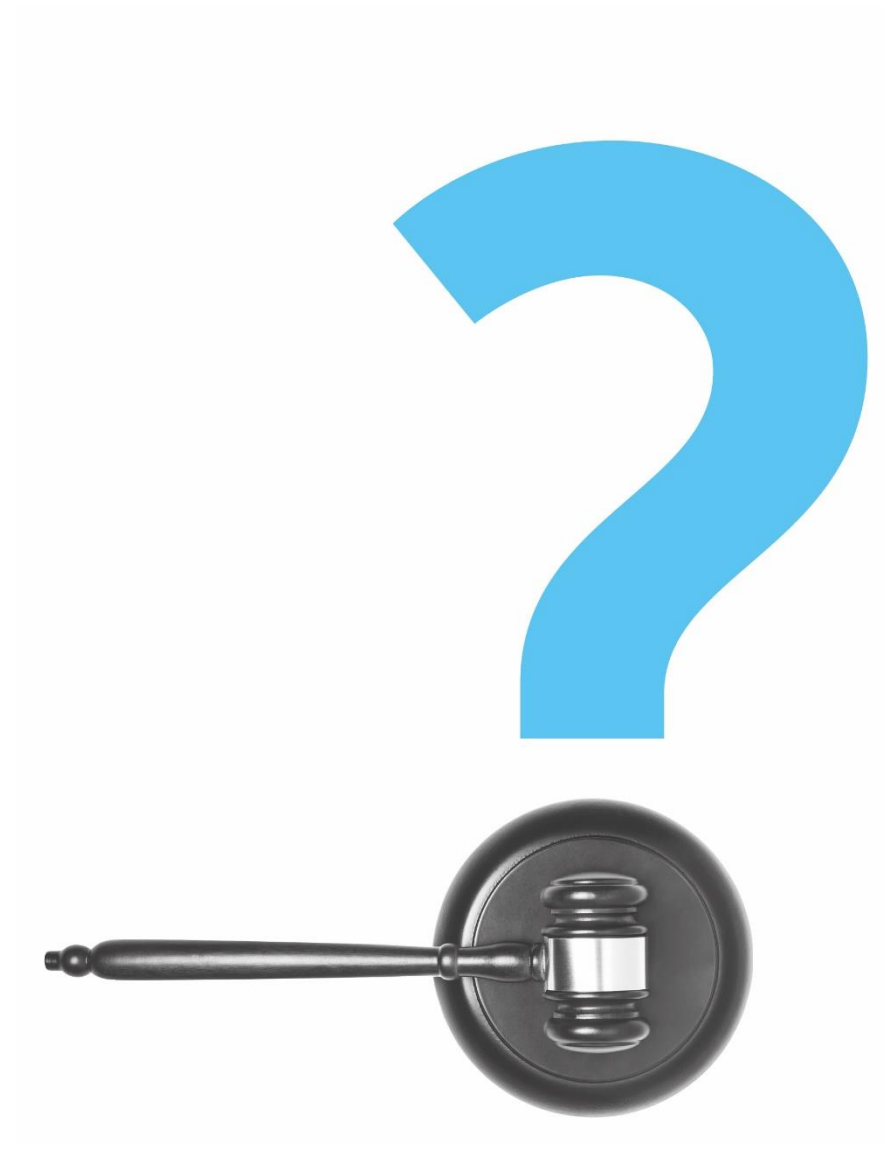


Zusammenfassung

- Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse und Prioritäten Ihres Unternehmens
- Schriftlich dokumentieren und regeln – Arbeitsvertrag mit dem AN und interne Richtlinien
- Erwägung der Möglichkeit, dass der AN die Arbeitszeit selbst einteilt (§ 52 ArbGB) – finanziell vorteilhaft für den AG
- Überprüfung der Einhaltung der Regeln für die Arbeit von zu Hause aus
- Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit
- Kompensation der erhöhte Kosten des ANs

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit !

Ihre Erfahrung? Fragen?



Kontakt



Mgr. Jana Sapáková, LL.M.Eur

Leitende Rechtsanwältin

T: +421 2 3278 6411

M: +421 918 709 313

E: jana.sapakova@eversheds-sutherland.sk



Slovak Republic

Eversheds Sutherland

T: +421 232 786 411

E: bratislava@eversheds-sutherland.sk

Astoria Palace

Hodžovo námestie 1/A

811 06 Bratislava – Staré Mesto

Slovakia

Czech Republic

Eversheds Sutherland

T: +420 255 706 500

E: praha@eversheds-sutherland.cz

Oasis Florenc

Pobřežní 394/12

Praha 8, 186 00

Czech Republic

eversheds-sutherland.sk

This information pack is intended as a guide only. Whilst the information it contains is believed to be correct, it is not a substitute for appropriate legal advice. Eversheds Sutherland (International) LLP can take no responsibility for actions taken based on the information contained in this pack.

© Eversheds Sutherland 2020. All rights reserved.