

# Arbeitsrecht und COVID

**11. November 2020**

Mgr. Jana Sapáková, LL.M.Eur.  
Leitende Rechtsanwältin

Mag. Bernhard Hager, LL.M.  
Partner

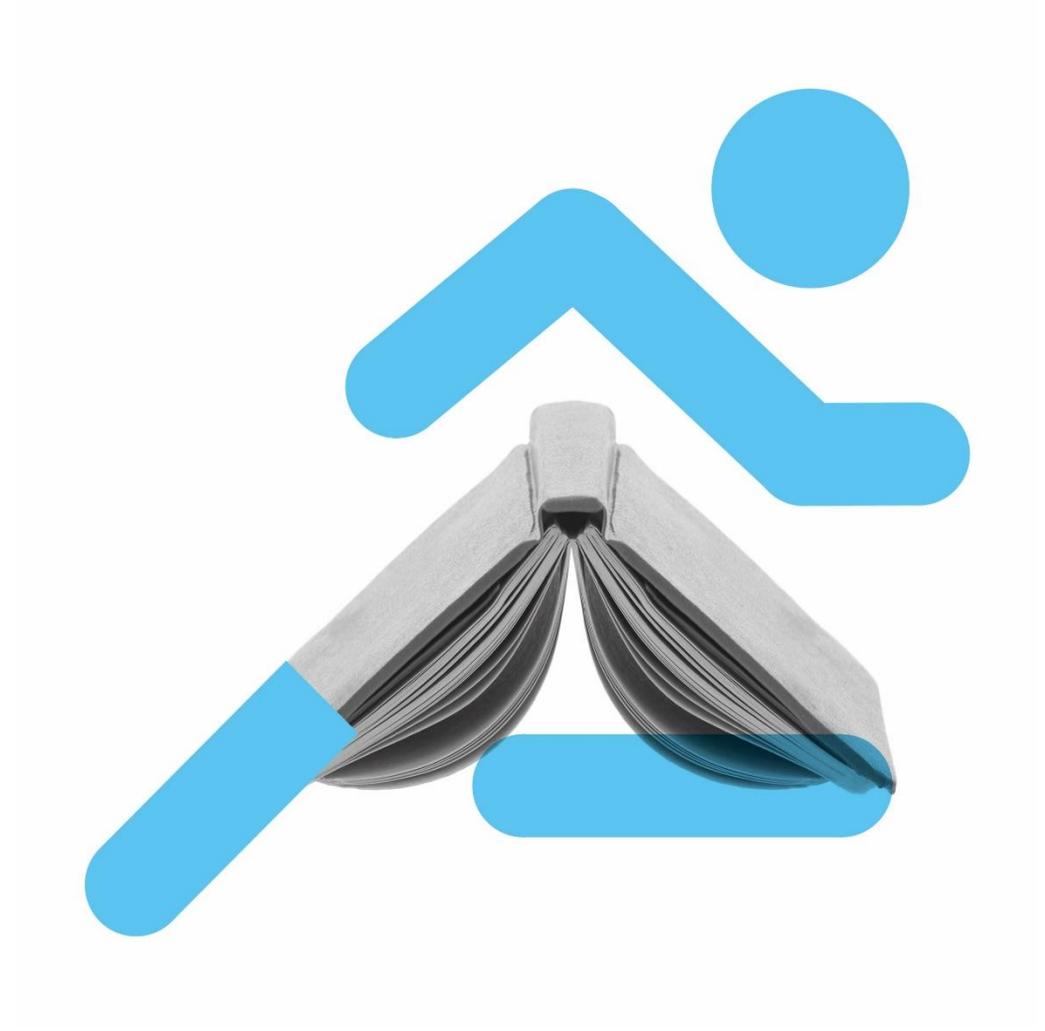


# Obsah

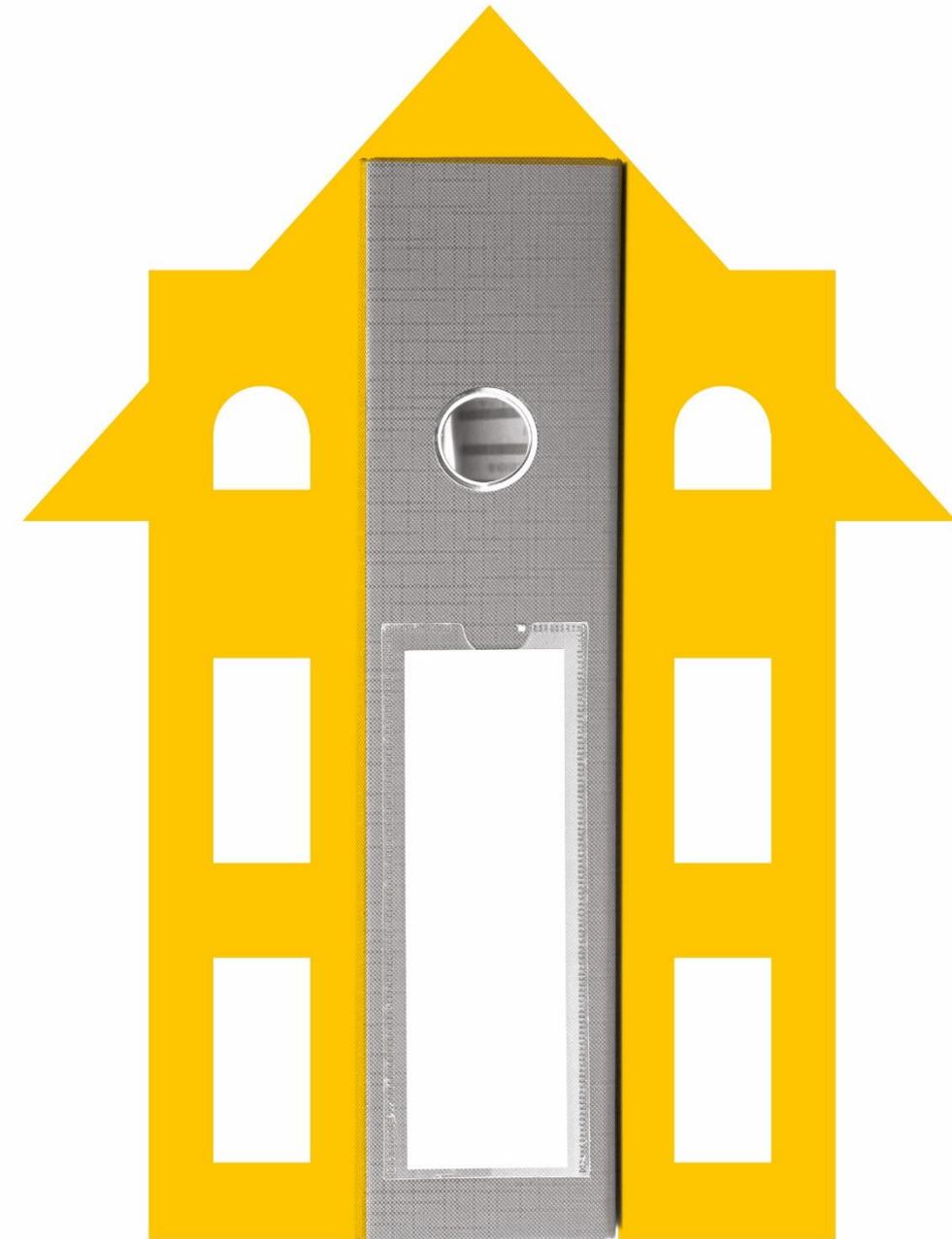
1. Änderungen im Arbeitsgesetzbuch
  - Home Office
  - Inanspruchnahme von Urlaub
  - Entschuldigte Abwesenheit bei der Arbeit
  - Mindestlohn
2. Geplante Änderungen im Arbeitsgesetzbuch
  - Essensgutscheine
  - Zuschläge (Samstag, Sonntag)
  - 13tes und 14tes Gehalt
  - Gewerkschaften
3. Anstellung von Ausländern in der außerordentlicher Situation – Gültigkeit der Aufenthalts- und Arbeitsbewilligungen
4. COVID Maßnahmen – Regeln am Arbeitsplatz, Abstand, Masken, Temperaturmessen, Informationen über Gesundheitszustand, über Ort des Urlaubs, Ausnahmen



# Änderungen im Arbeitsgesetzbuch



# Home Office



# Was wir unter Home Office verstehen

## Home Office

- geregelt im Arbeitsgesetzbuch nur in einem Absatz – §52 Abs. 5, als Arbeit, die der Mitarbeiter **gelegentlich** oder **unter besonderen Umständen** mit Zustimmung des Arbeitsgebers oder im Sinne **der Vereinbarung Zuhause** oder auf einem anderen als dem üblichen Arbeitsort, ausübt
- Arbeit von Zuhause oder Telearbeit ist von HO zu unterscheiden, es fehlt das Kriterium „gelegentlich oder unter besonderen Umständen“
- Die HO Bedingungen kann der Arbeitgeber einseitig in einer internen Richtlinie regeln

## Home Office – Unterschied zu Homeworking und Telearbeit

§ 52 Abs. 1:

- Der Mitarbeiter arbeitet gemäß den im Arbeitsvertrag vereinbarten Bedingungen zu Hause oder an einem anderen Ort („Homeworking“) **oder**
- Der Mitarbeiter arbeitet gemäß den im Arbeitsvertrag vereinbarten Bedingungen (i) zu Hause oder an einem anderen vereinbarten Ort (ii) mit der Verwendung von Informationstechnologien („Telearbeit“) (**und gleichzeitig**)
- In der Arbeitszeit, die er selber bestimmt / verteilt,

# Home Office – Unterschied zu Homeworking und Telearbeit

- Homeworking / Telearbeit – regelmäßig
  - Home Office - gelegentlich
- Unterschied zwischen Homeworking und Telearbeit
- Beide Formen werden von zu Hause oder einem anderen vereinbarten Ort ausgeübt
  - Bei der Telearbeit werden IT Technologien benutzt (Computer, SW, Internetanschluss, Datenübertragung, usw.)

## Abweichungen vom Arbeitsgesetzbuch

- Auf den Mitarbeiter werden folgende Bestimmungen nicht angewendet:
  - Über die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit,
  - ununterbrochene tägliche Ruhepause,
  - ununterbrochene Pause während der Woche und
  - Über den Stillstand,
- bei den wichtigen persönlichen Hindernissen bei der Arbeit hat den Mitarbeiter nur im Fall eines Todesfalls eines Familienmitgliedes Anspruch auf Lohnersatz,
- Mitarbeiter hat kein Anspruch auf:
  - Lohn für die Überstunden,
  - Lohnvergünstigung für die Arbeit an den Feiertagen,
  - Lohnvergünstigung für die Arbeit am Samstag,
  - Lohnvergünstigung für die Arbeit am Sonntag,
  - Lohnvergünstigung für die Nachtarbeit und
  - Lohnkompensation für die erschwerte Arbeitsausübung,**Sofern nicht anderes zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart.**

## Zum Nachdenken

- Was passiert wenn wir die Bestimmungen über die selbstständige Verteilung der Arbeitszeit durch den Mitarbeiter selbst nicht anwenden?
- Werden dann die Abweichung angeführt im § 52 Abs. 1 des Arbeitsgesetzbuches angewendet?
- Anders: kann man Homeworking / Teleworking auch ohne der Anwendung der gesetzlichen Abweichungen anwenden?

## Zum Nachdenken (Fortsetzung)

- Will der Arbeitgeber die Arbeitszeit für den Mitarbeiter (Homeworking / Telearbeit) festlegen, werden die Abweichungen nicht angewendet
- Arbeitszeiterfassung – Mitwirkung des Mitarbeiters ist notwendig
- Hindernisse bei der Arbeit auf der Seite des Arbeitgebers und auch Arbeitnehmers werden in vollem Umfang angewendet
- Anspruch auf alle Zuschläge

# Home Office – Änderungen angeführt durch Gesetz Nr. 66/2020 GBl.

## § 250b des Arbeitsgesetzbuches

- Wirksamkeit: ab 04.04.2020
- Nur während der Wirksamkeit der Maßnahmen zur Vorbeugung der Entstehung und Verbreitung ansteckender Erkrankungen und 2 Monate nach ihres Widerrufs
- Aktuell in der Slowakei - Notstand und außerordentliche Situation:
  - Beschluss der Regierung der SR 306/2020 GBl. vom 4.11.2020, mit dem die Regierung den Umfang der Ausgangssperre nach einzelnen Bezirken regelt; die Verordnung gilt für den Zeitraum vom 9.11.2020 bis 14.11.2020 von 01:00 bis 05:00 Uhr (Morgen)

# Home Office – Änderungen angeführt durch Gesetz Nr. 66/2020 GBl.

## **Novelle hatte eingeführt:**

Um die Ausbreitung übertragbarer Krankheiten oder Maßnahmen zur Gefährdung der öffentlichen Gesundheit zu verhindern

### **a) Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer Home Office anordnen**

- Die vereinbarte Art der Arbeit muss im Home Office möglich sein,

### **b) Der Mitarbeiter hat Recht / Anspruch auf Home Office**

- Die vereinbarte Art der Arbeit muss das Home Office ermöglichen
- Auf der Seite des Arbeitgebers gibt es keine wichtige betriebliche Gründe, die es nicht ermöglichen

## Wie schaut Home Office üblicherweise aus?

- Einige Tage in der Woche oder im Monat
- Für bestimmte Gruppen der Mitarbeiter
- Der Arbeitgeber bestimmt die Arbeitszeit oder wenigstens die Erreichbarkeit des Mitarbeiters
- Ist als Benefit angesehen

### **Implementierung**

- Mündlich
- Schriftlich per email
- Nachtrag zum Arbeitsvertrag
- Interne Richtlinie

## Wie wird richtig Homeworking / Telearbeit vereinbart

- Anführung konkreter Adresse als Arbeitsort im Arbeitsvertrag
- Ohne Anführung der Adresse (flexibler):
  - „Die Parteien vereinbaren, dass der Arbeitnehmer die Arbeit gemäß dem Arbeitsvertrag an der Adresse seines Aufenthaltes verrichten wird.“
  - Vorsicht – nicht im Ausland
- Auf bestimmte / unbestimmte Dauer

## Soziale Auswirkungen

- „Einsamkeit des Mitarbeiter“ – niedrige Identifizierung mit dem Arbeitgeber, mit seinen Zielen
- Regelmäßige Meetings – mit Kamera
- Höhere Ansprüche auf das Sozialprogramm des Arbeitgebers

# Inanspruchnahme des Urlaubs



## **Frist für die Mitteilung der Inanspruchnahme des Urlaubs Gesetz Nr. 66/2020 GBl.**

- Die Änderung gilt nur in der außergewöhnlichen Situation, Notzustand oder Ausnahmezustand und zwei Monate nach ihrem Widerruf
- Inanspruchnahme des Urlaubs wird immer vom Arbeitgeber festgelegt

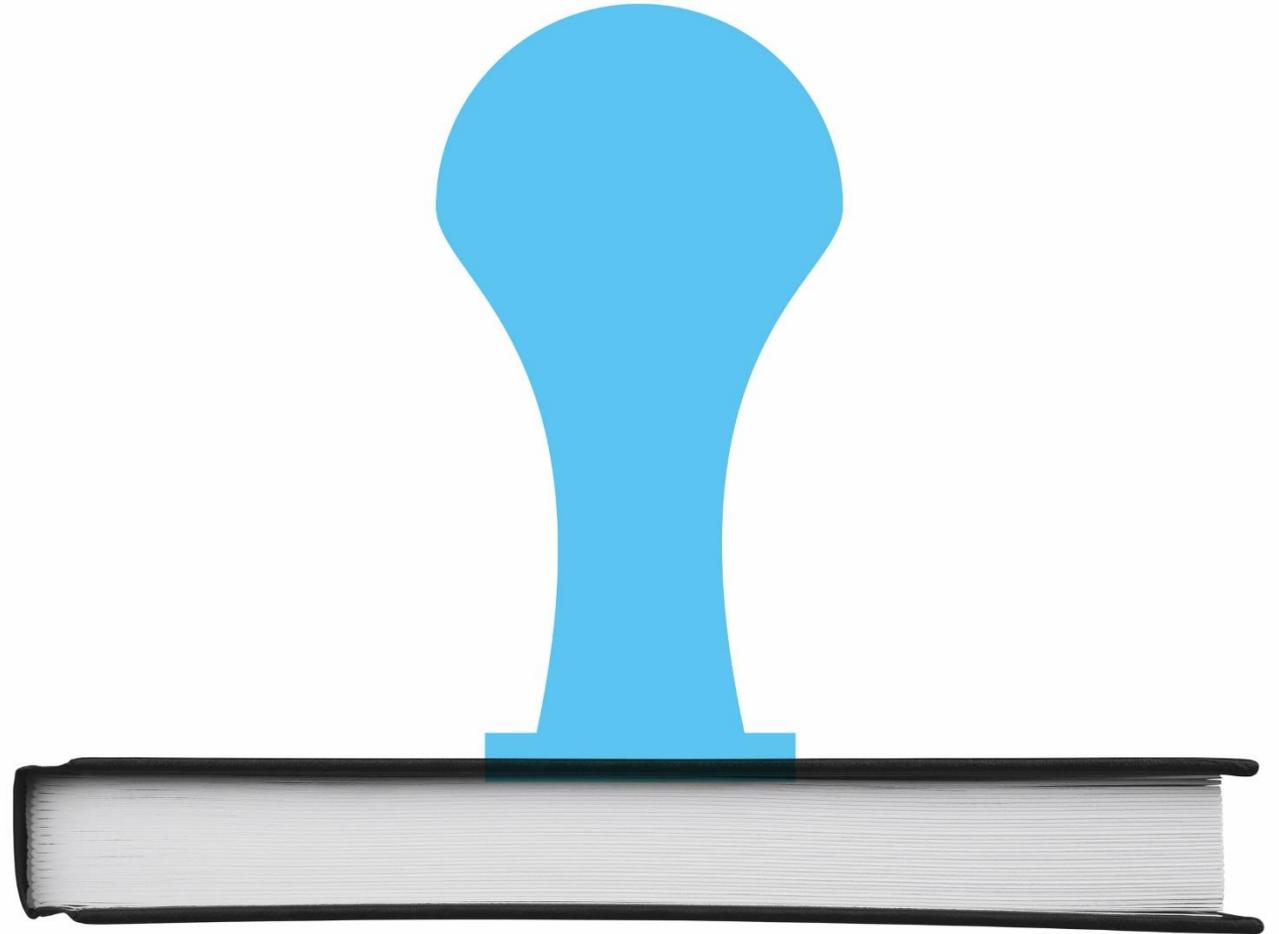
## **Frist für die Mitteilung der Inanspruchnahme des Urlaubs während der Krise**

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Inanspruchnahme des Urlaubs mindestens zwei Tage im Voraus mitzuteilen, wenn es sich um einen sg. „alten Urlaub“ handelt
- Andernfalls ist er verpflichtet, die Inanspruchnahme des Urlaubs mindestens 7 Tage im Voraus mitzuteilen
- Diese Frist kann mit Zustimmung des Arbeitnehmers verkürzt werden

## **Übliche Frist für die Mitteilung der Inanspruchnahme des Urlaubs**

- Nach dem Ende der außergewöhnlichen Situation wird die Inanspruchnahme des Urlaubs mindestens zwei Wochen im Voraus mitgeteilt

# Begründung für die Abwesenheit von der Arbeit



# Begründung für die Abwesenheit von der Arbeit Gesetz Nr. 66/2020 GBl.

- Die Änderung gilt nur in der außergewöhnlichen Situation, Notzustand oder Ausnahmezustand und zwei Monate nach ihrem Widerruf
- Als sg. Hindernis bei der Arbeit des Arbeitnehmers gelten Isolations- oder Quarantänemaßnahmen, die dem Arbeitnehmer auferlegt werden.
- Während einer Isolation oder einer Quarantänemaßnahme hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf einen Lohnersatz vom Arbeitgeber
- Arbeitnehmer gilt als arbeitsunfähig – er erhält "Pandemic Krankengeld"

# Mindestlohn Zuschläge



## Gesetz Nr. 294/2020 GBl. – Änderung des Mindestlohngesetzes

Für Jahr 2021 wird festgelegt:

- Die Höhe des monatlichen Mindestlohns beträgt **EUR 623**
- Die Höhe des Mindestlohns für jede vom Arbeitnehmer geleistete Arbeitsstunde beträgt **EUR 3,580**

# Gesetz Nr. 294/2020 GBl. – Änderung des Arbeitsgesetzbuches

Ab dem 01.01.2021 werden Lohnzuschläge nicht mehr als Prozentsatz, sondern als fester Betrag festgesetzt:

- Für jede Stunde inaktiven Teils des Bereitschaftsdiensts außerhalb des Arbeitsplatzes hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Vergütung in Höhe von mindestens **EUR 0,72**.
- Für jede Arbeitsstunde unter schwierigen Bedingungen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Lohnkompensation für schwierige Arbeitsleistung in Höhe von mindestens **EUR 0,72**.
- Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Lohnkompensation von mindestens **EUR 1,79** (anstelle der ursprünglichen 50% des Mindestlohns) für die Arbeit am Samstag zusätzlich zum erreichten Lohn für jede Arbeitsstunde am Samstag und **EUR 3,58** (anstelle der ursprünglichen 100% des Mindestlohns) für die Sonntagsarbeit.
- Für Arbeitgeber, der aufgrund der Art der Arbeit oder der Betriebsbedingungen regelmäßig samstags arbeiten muss, kann eine niedrigere Lohnkompensation vereinbart werden, jedoch mindestens **EUR 1,61** (anstelle von 45% des Mindestlohns). am Sonntag **EUR 3,22** (statt 90% des Mindestlohns).

## Gesetz Nr. 294/2020 GBl. – Änderung des Arbeitsgesetzbuches

Ab dem 01.01.2021 werden Lohnzuschläge nicht mehr als Prozentsatz, sondern als fester Betrag festgesetzt:

- Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Lohnkompensation von mindestens **EUR 1,43** (anstelle von 40% des Mindestlohns) für Nachtarbeit zusätzlich zu dem für jede Nachtarbeitsstunde verdienten Lohn und soll der Arbeitnehmer eine Risikoarbeit leisten, dann eine Lohnkompensation von mindestens **EUR 1,79** (anstelle von des Mindestlohns).

## Befreiung eines Teils des Einkommens von Steuern und Abgaben

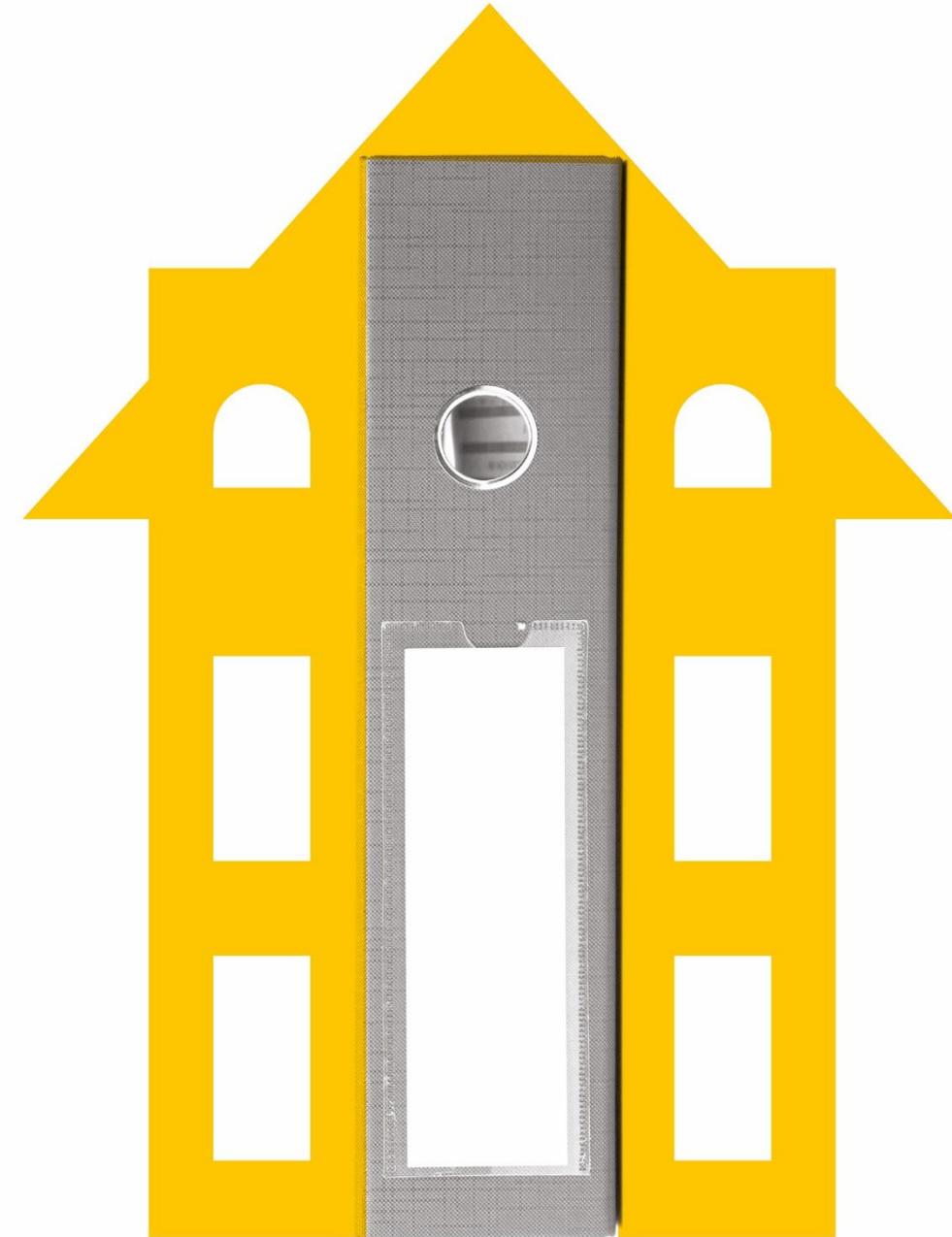
Aufgrund der von der Regierung genehmigten Änderung des Sozialversicherungsgesetzes wird ab dem 01.01.2021 mit der Befreiung des 13. und 14. Lohns folgende Änderung vorgenommen:

- 13. Lohn wird im 2021 von allen Arbeitgebern bis zu einem Höchstbetrag von insgesamt EUR 500 von der Sozialversicherung befreit, d.h. er wird nicht von jedem Arbeitgeber separat von EUR 500 befreit.
- 14. Lohn wird im 2021 von allen Arbeitgebern bis zu einem Höchstbetrag von insgesamt EUR 500 von der Sozialversicherung befreit, d.h. er wird nicht von jedem Arbeitgeber separat von EUR 500 befreit.
- Die bedingte Befreiung dieses Einkommens von der Einkommensteuer und der Krankenversicherung bleibt unter bestimmten Bedingungen bestehen.

# Geplante Änderungen des Arbeitsgesetzbuchs



# Home Office – Entwurf neuer Regelung



## Änderungsvorschlag ab dem 01.03.2021

- Definition der Homeworking und Telearbeit – es sollte sich um Arbeit handeln, die am Arbeitsplatz des Arbeitgebers geleistet werden kann, jedoch regelmäßig im Rahmen der festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit oder eines Teils davon aus dem **Haushalt** des Arbeitnehmers erbracht wird
- Das Kriterium der Gelegentlichkeit oder außergewöhnlicher Umstände bleibt bestehen, dann handelt es sich nicht um HW/TA, Arbeit, die von einem Haushalt oder einem anderen vereinbarten Ort geleistet wird
- Wird definiert, was unter einem Haushalt zu verstehen ist - es ist ein vereinbarter Ort; Im Vertrag kann jedoch vereinbart werden, dass die Arbeit an einem vom Mitarbeiter zu bestimmenden Ort geleistet wird, sofern die Art der Arbeit dies zulässt
- Parteien können vereinbaren, dass die Arbeitszeit vom Arbeitnehmer selbst festgelegt werden; in solchem Fall gelten Ausnahmeregelungen.

## Änderungsvorschlag ab dem 01.03.2021

- Pflichten des Arbeitgebers:
  - Bereitstellung und Wartung von Hardware und Software, wenn der Mitarbeiter keine eigenen Geräte verwenden soll
  - Datenschutz gewährleisten
  - Erhöhten Kosten des Arbeitnehmers zu erstatten, wenn er seine eigene Ausrüstung benutzt
  - den Arbeitnehmer über Einschränkungen bei der Verwendung von Hardware und Software informieren
  - die Isolation des Mitarbeiters zu verhindern und ihm erlauben, den Arbeitsplatz zum Zwecke von Besprechungen mit anderen Arbeitnehmern zu betreten
  - den Zugang zur Vertiefung der Qualifikation auf die gleiche Weise wie ein vergleichbarer Arbeitnehmer zu ermöglichen

## Änderungsvorschlag ab dem 01.03.2021

- Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers:
  - Verpflichtung, den Arbeitgeber **unverzüglich** über technische Probleme zu **informieren**, die ihn an der Arbeitsleistung hindern
  - **Recht off-line zu sein** (Recht auf Verbindungstrennung) während kontinuierlicher täglicher und wöchentlicher Ruhezeiten, Urlaub, Feiertagen und Hindernissen bei der Arbeit (außer Bereitschaftszeit und Überstunden). Der Arbeitgeber kann es nicht als Pflichtverletzung betrachten, wenn der Arbeitnehmer sich weigert, die Arbeit leisten oder die Anweisungen zu diesem Zeitpunkt zu befolgen.
  - Recht auf vergleichbare Arbeitsbedingungen – darf nicht benachteiligt werden.

# Verpflegung der Mitarbeiter



## Änderungsvorschlag ab 01.03.2021

### Allgemeine Verpflichtung

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet den Mitarbeitern in allen Schichten die Verpflegung sicherzustellen, die den Regeln der gesunden Ernährung entspricht und dies direkt am Arbeitsplatz oder in seiner Nähe.
- Ab dem 01.03.2021 bezieht sich diese Pflicht nicht auf die Mitarbeiter die einen Beitrag auf die Verpflegung bekommen.

## Änderungsvorschlag ab 01.03.2021

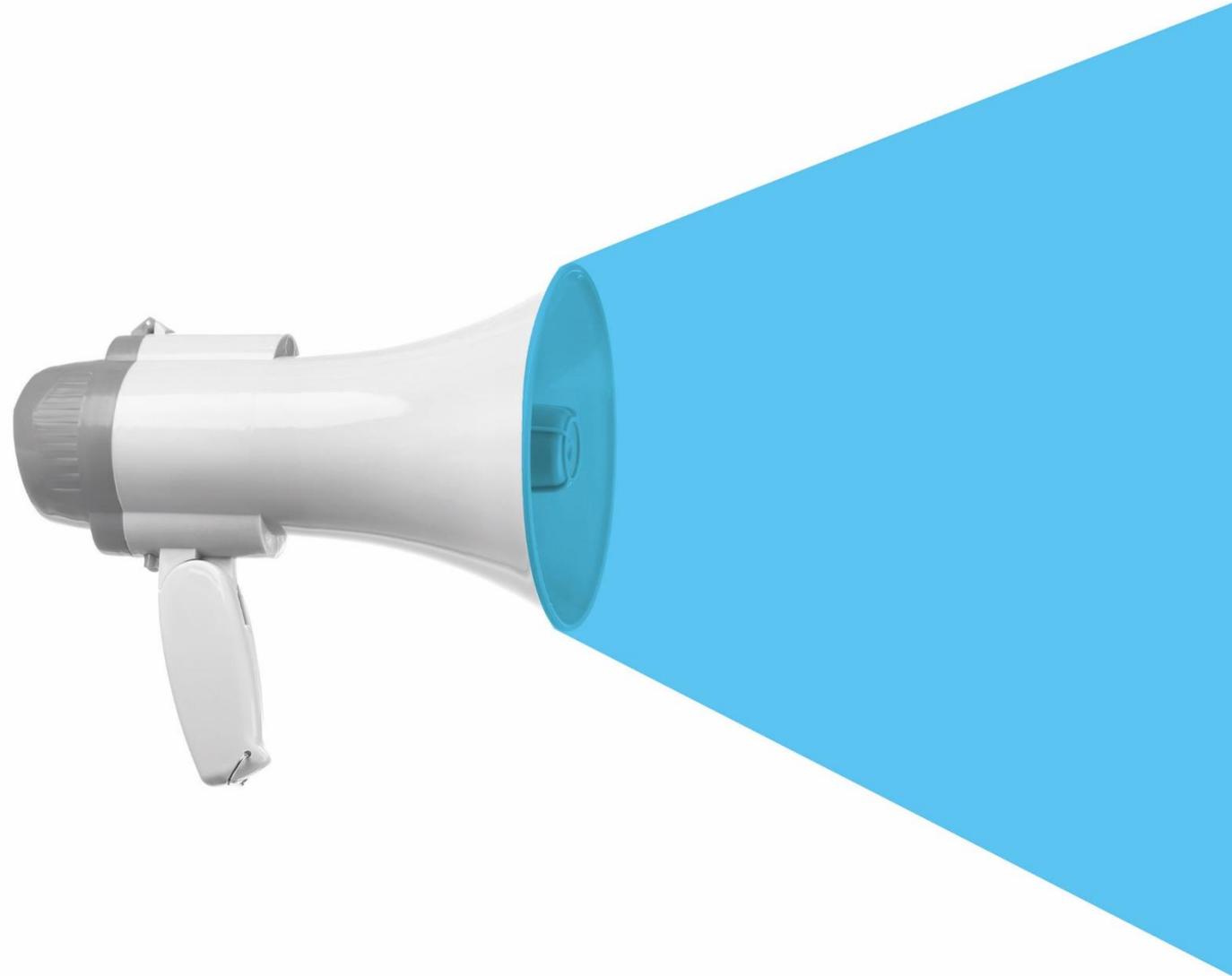
- Auswahl zwischen Gutscheinen und finanziellem Beitrag
- Der Arbeitgeber muss dem Mitarbeiter eine angemessene Frist setzen
- Der Arbeitgeber muss ein Vorgang bestimmen, für den Fall dass der Mitarbeiter in der gegebenen Frist keine Wahl trifft
- Maximale Gültigkeit / Bindung mit der Wahl 24 Monaten
- Interne Richtlinie ist empfehlenswert

## Änderungsvorschlag ab 01.03.2021

- Übergangsbestimmung bezüglich des finanziellen Beitrages (§ 250p):

Ausnahme – Anwendung erst ab **01.01.2022**, wenn der Arbeitgeber vor dem 01.03.2021 einen Vertrag mit dem Unternehmen abgeschlossen hat, das die Essensgutscheine vermittelt.

**Gewerkschaften**



## Änderungsvorschlag ab 01.03.2021

- Die Bedingung der Tätigkeit der Gewerkschaften bei dem Arbeitgeber ist, dass alle Mitglieder des Organs der Gewerkschaften die Mitarbeiter des Arbeitgebers sind.
- Die Satzung bestimmt wer im Namen der Gewerkschaften handelt und dies muss schriftlich dem Arbeitgeber mitgeteilt werden.

# Anstellung der Ausländer während der außerordentlichen Situation und Brexit



# Anstellung der Ausländer in außerordentlicher Situation – das Gesetz Nr. 73/2020 GBl.

- Novelle des Gesetzes über Aufenthalt der Ausländer – Nr. 404/2011 GBl., wirksam ab 09.04.2020
- Die Gültigkeit des vorübergehenden, dauerhaften oder tolerierten Aufenthalts endet frühestens 2 Monate nach Widerruf der Krisensituation
- Novelle des Gesetzes über die Beschäftigungsdienstleistungen – Nr. 5/2004 GBl., wirksam ab 21.05.2020
- Der Mitarbeiter kann weiter, ohne Notwendigkeit einer neuen Bestätigung über die Besetzung des freien Arbeitsplatzes zu bekommen arbeiten
- Gilt noch 2 Monate nach Widerruf der Krisensituation (wenn es während dieser Situation oder 1 Monat danach ursprünglich enden sollte)
- Dies nur unter der Voraussetzung, dass es nicht zu Änderung des Ortes, Arbeitgebers oder Berufes kommt

# Brexit

- UK Angehörige in der Slowakei
- 2 Gruppen

## 1. Leben / Arbeiten in SK vor 31.12.2020

Müssen sich vor dem 30.06.2021 registrieren und tauschen die EU Residence Card für Third Country National Residence Card

## 2. Leben / Arbeiten nicht in SK vor 31.12.2020

Behandelt wie Third Country Nationals

# **COVID Maßnahmen**

**Arbeitsplatz: Home Office, Masken,  
COVID Tests, Arbeitsunfähigkeit,  
Temperaturmessen**

# Ihre Erfahrungen und Diskussion



**Vielen Dank für die  
Aufmerksamkeit !**

# Kontakt



## Jana Sapáková

Leitende Rechtsanwältin | Eversheds Sutherland

T: +421 2 3278 6411

M: +421 918 709 313

jana.sapakova@eversheds-  
sutherland.sk

- Anwältin, die sich in ihrer Praxis vor allem auf Arbeitsrecht, sowie Zivil- und Handelsrecht spezialisiert
- seit 2008 gehört Jana Sapáková zum Team unserer Anwaltskanzlei
- studierte an der Rechtsfakultät der Matej-Bel-Universität in Banská Bystrica und absolvierte das postgraduale Studium „Europäisches und Internationales Wirtschaftsrecht (LL.M.Eur.)“ an der Rechtsfakultät der Ludwig-Maximilian-Universität in München
- sie trägt regelmäßig vor und publiziert arbeitsrechtliche Artikel
- neben der slowakischen Muttersprache beherrscht Jana Sapáková Deutsch und Englisch

# Kontakt



**Helga Vernarcová**

Rechtsanwältin | Eversheds Sutherland

T: +421 2 3278 6411

M: +421 918 709 316

helga.vernarcova@eversheds-  
sutherland.sk

- Helga Vernarcová orientiert sich in ihrer Praxis insbesondere auf das Arbeitsrecht und den Datenschutz. In diesem Bereich ist sie im Besitz von international anerkannten Zertifikaten Certified International Privacy Professional / Europe (CIPP/E) und Certified International Privacy Manager (CIPM). Helga widmet sich auch der Gesellschaftsagenda, der handelsrechtlichen Agenda und dem gewerblichen Rechtsschutz.
- in der Vergangenheit war Helga leitende Anwältin der Anwaltskanzlei Balcar, Polanský & spol.
- die Juristische Fakultät der Comenius-Universität in Bratislava schloss sie in 2005 ab
- außer der Slowakischen Anwaltskammer ist sie Mitglied der International Association of Privacy Professionals
- außer Slowakisch beherrscht sie Englisch und teilweise Deutsch

*Slovak Republic*

**Eversheds Sutherland**

T: +421 232 786 411

E: bratislava@eversheds-sutherland.sk

Cintorínska 3/a  
811 08 Bratislava  
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