

Auswirkung der COVID-19 Pandemie auf die Arbeitsverhältnisse

Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern



Am 2.4.2020 verabschiedete das Parlament eine Novelle des Arbeitsgesetzbuches, mit der verschiedene Änderungen in Bezug auf die Coronavirus-Pandemie eingeführt wurden. Diese Änderungen gelten während einer ausgerufenen Sondersituation, Notfallsituation oder eines Ausnahmezustandes, sowie zwei Monate nach deren Beendigung. Das Gesetz trat mit 4.4.2020 in Kraft. Darüber hinaus wurde eine Reihe von staatlichen Maßnahmen eingeführt, die Unterstützung für die Arbeitgeber bringen. Unten finden Sie mehr über die wichtigsten Änderungen und Maßnahmen.

1. Anordnung des Urlaubs

Die neue Gesetzesregelung betrifft (unter anderen) die Verkürzung der Ankündigungsfrist des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Urlaubsanordnung.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer mindestens sieben Tage im Voraus über die Urlaubsanordnung zu benachrichtigen, und wenn es sich um einen aus dem vorherigen Kalenderjahr übertragenen Urlaub handelt, zwei Tage im Voraus.

Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmern nicht nur den Urlaub anordnen, auf den Anspruch schon besteht, sondern auch den Urlaub, auf den bisher nicht die Bedingungen für die Entstehung eines Urlaubsanspruchs erfüllt wurden, also den zukünftigen Urlaub.

2. Lohnkompensation für die erschwerte Ausübung der Arbeit (§ 124 Arbeitsgesetzbuch)

Nur die Tatsache, dass die Arbeitnehmer Mundmasken, Handschuh bzw. andere Schutzausrüstung im Zusammenhang mit dem Coronavirus tragen müssen, ist noch keine Grundlage für die Gewährung der sogenannten Lohnkompensation für die erschwerte Ausübung der Arbeit.

Damit ein Anspruch auf die Lohnkompensation entsteht, müssen kumulativ folgende drei gesetzliche Bedingungen erfüllt werden:

- (i) Tätigkeit in einer Umgebung, in der (a) chemische Faktoren, (b) krebserregende und mutagene Faktoren, (c) biologische Faktoren, (d) Staub, oder (e) physikalische Faktoren (zum Beispiel Lärm, Vibrationen, ionisierende Strahlung) wirken;
- (ii) Arbeitstätigkeiten, die vom zuständigen Verwaltungsorgan im Bereich der öffentlichen Gesundheit in die 3. oder 4. Kategorie eingestuft sind; und
- (iii) trotz der ergriffenen technischen, organisatorischen Schutz- und Präventivmaßnahmen es erforderlich ist, dass der Arbeitnehmer zur Verminderung des Gesundheitsrisikos persönliche Schutzmittel bei der Arbeit benutzt.

3. Pandemische Krankenpflege

Die Novelle des Gesetzes über die Sozialversicherung, die am 27.3. 2020 in Kraft getreten ist, hat das neue sog. Pandemie-Pflegegeld eingeführt.

Wer ein Kind oder ein pflegebedürftiges Familienmitglied im Zusammenhang mit dem Coronavirus betreut, hat unter den gesetzlichen Bedingungen Anspruch auf das Pandemie-Pflegegeld, das ab dem ersten Tag die Sozialversicherungsanstalt zahlt, und zwar während der gesamten Dauer des Bedarfs an persönlicher und ganztägiger Betreuung.

Während der Abwesenheit wegen der Pandemiepflege ist der Arbeitnehmer in der sog. Schutzfrist, was bedeutet, dass:

- der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht innerhalb dieser Schutzfrist kündigen darf; und
- nach der Beendigung dieses Hindernisses und der Rückkehr des Arbeitnehmers zur Arbeit, muss der Arbeitgeber ihn gemäß seinem Arbeitsvertrag an seine ursprüngliche Arbeitsstelle zurücknehmen.

Das Pandemie-Pflegegeld beträgt 55% der täglichen Bewertungsbasis, die aus nicht mehr als dem Doppelten des Durchschnittslohns der letzten zwei Jahre ermittelt wurde – dies stellt ungefähr 70% des Nettogehaltes des Arbeitnehmers (berechnet vom Durchschnittslohn) dar.

Gemäß der derzeitigen Gesetzesregelung ist die Kombination der Pandemiepflege und des Arbeitens vom Home Office nicht möglich, d.h. der Arbeitnehmer muss wählen, ob er weiter für den Arbeitgeber von zu Hause arbeiten wird und dafür das Gehalt bekommt oder ob er bei der Sozialversicherung das Pandemie-Pflegegeld beantragen wird.

4. Pflichten des Arbeitnehmers in Bezug auf das Coronavirus

4.1 Ärztliche Untersuchungen – Überprüfung der Fähigkeit zur Ausübung der vereinbarten Arbeit und Überprüfung der fachlichen Fähigkeit des Arbeitnehmers

Durch das Gesetz über Maßnahmen im Zusammenhang mit der Verbreitung des Coronavirus im Gesundheitsbereich wurde das Gesetz zum Schutz, zur Förderung und zur Entwicklung der öffentlichen Gesundheit geändert. Die neue Regelung betrifft u.a. die ärztlichen Untersuchungen.

Während der Krisensituation ist die Fähigkeit des Arbeitnehmers zur Ausübung der gesetzlich spezifizierten Tätigkeiten durch eine eidesstattliche Erklärung, die dem Gesetz beigefügt ist, nachzuweisen.

Die Pflicht, die fachliche Fähigkeit des Arbeitnehmers zur Ausübung der gesetzlich spezifizierten Tätigkeiten nachzuweisen bzw. neu nachzuweisen, wird einstweilig verschoben. Die fachliche Fähigkeit muss nachträglich innerhalb von 90 Tagen nach der Beendigung der Krisensituation nachgewiesen werden.

4.2 Welche Schutzausrüstung ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer bereitzustellen

Das Gesetz regelt nicht ausdrücklich, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmern konkrete Schutzausrüstung zur Verfügung stellen soll.

Der Arbeitgeber soll also selbst bewerten, welche Schutzausrüstung erforderlich ist und welche er bereitstellen kann.

5. Arbeitshindernisse des Arbeitgebers und Arbeitnehmers, Lohnersatz

5.1 Arbeitshindernisse des Arbeitgebers (§ 142 Arbeitsgesetzbuch)

Entsprechend der Novelle des Arbeitsgesetzbuches muss der Arbeitgeber, der gezwungen wurde, seine Tätigkeit einzustellen oder einzuschränken, bei Ausfallzeiten nicht 100% des Gehalts der Arbeitnehmer zahlen, sondern nur 80% des Durchschnittsgehalts (mindestens aber in der Höhe des Mindestlohns). Es handelt sich dabei um sogenannte sonstige Hindernisse des Arbeitgebers gemäß § 142 Abs. 3 des Arbeitsgesetzbuchs.

5.2 Schwerwiegende betriebliche Gründe des Arbeitgebers (§ 142 Abs. 4 Arbeitsgesetzbuch)

Der Arbeitgeber kann mit den Arbeitnehmervertretern schriftlich in einer Vereinbarung schwerwiegende betriebliche Gründe festlegen, wie etwa eine Pandemie, bei welchen der Arbeitgeber den Arbeitnehmern die Arbeit nicht zuteilen kann. Es handelt sich dann um ein Arbeitshindernis auf der Seite des Arbeitgebers, bei

welchem den Arbeitnehmern eine Lohnentschädigung von mindestens 60% des Durchschnittsverdienstes gezahlt wird.

5.3 Arbeitshindernisse des Arbeitnehmers (§ 141 Arbeitsgesetzbuch)

Das Amt für öffentliche Gesundheit (Úrad verejného zdravotníctva) ordnete folgendes an: Alle Personen, die nach dem 6.4.2020, 7:00 Uhr in die Slowakei einreisen (slowakische Staatsangehörige oder Personen mit Haupt- oder Nebenwohnsitz in der Slowakei), sollen sich in einer staatlichen Einrichtung isolieren, um ein Labortest auf COVID-19 durchzuführen. Falls ein negatives Testergebnis festgestellt wird, ist der betroffenen Person für einen Gesamtzeitraum von 14 Tagen die häusliche Quarantäne angeordnet. Dies gilt auch für alle Personen, die im gemeinsamen Haushalt mit einer solchen heimkehrenden Person leben.

Personen, die aus dem Ausland zurückgekehrt sind, sind weiter unmittelbar nach ihrer Rückkehr in die Slowakei verpflichtet, dies telefonisch oder elektronisch ihrem behandelnden Arzt mitzuteilen, der einen Krankenstand wegen Quarantäne für COVID-19 ausstellt. Das gleiche Verfahren gilt auch für Selbstständige und freiwillig Versicherte.

Der Arbeitnehmer sollte den Arbeitgeber unverzüglich über das Auftreten eines Arbeitshindernisses wegen Quarantäne oder Isolation ab dem ersten Tag der vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit informieren.

Damit verbunden sind auch persönliche Arbeitshindernisse auf der Seite des Arbeitnehmers, die in § 141 Abs. 1 des Arbeitsgesetzbuches geregelt sind. Nach dem Arbeitsgesetzbuch entschuldigt der Arbeitgeber die Abwesenheit eines Arbeitnehmers u.a. für die Zeit der Quarantäne.

In diesen Fällen wird die Erstattung des Einkommens vom ersten Tag an von der Sozialversicherungsanstalt übernommen. Somit müssen die Arbeitgeber die Kosten der Lohnentschädigung für die ersten 10 Tage des Krankenstandes nicht mehr tragen. Die Personen in der Quarantäne haben Anspruch auf Krankengeld in der Höhe von 55% des durchschnittlichen Monatslohns, das ab dem ersten Tag die Sozialversicherungsanstalt zahlt.

6. Ungleichmäßige Arbeitszeitplanung, Arbeitszeitkonto, Arbeitszeitverkürzung und Kurzarbeit

Aus Gründen der Flexibilität reagierte der Gesetzgeber in der Novelle des Arbeitsgesetzbuches auch auf die Aufteilung der Arbeitszeiten und der Arbeitsschichten.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer mindestens zwei Tage im Voraus über den Arbeitszeitplan für mindestens eine Woche zu informieren, es sei denn, dies wurde mit dem Arbeitnehmer für einen kürzeren Zeitraum vereinbart.

6.1 Arbeitszeitkonto (§ 87a Arbeitsgesetzbuch)

Das Arbeitszeitkonto ist ein Weg für ungleichmäßige Arbeitszeitaufteilung. Dies erhöht die Flexibilität der Arbeitsauslastung entsprechend den aktuellen Arbeitsbedürfnissen des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber darf ein Arbeitszeitkonto nur im Kollektivvertrag oder im Einvernehmen mit den Arbeitnehmervertretern einführen.

Wenn schwerwiegende betriebliche Gründe vorliegen, die zum geringeren Arbeitsbedarf führen, und der Arbeitgeber ein Arbeitszeitkonto eingerichtet hat, kann sich der Arbeitgeber entscheiden:

- (i) für die Aktivierung des Arbeitszeitkontos gemäß § 87a Arbeitsgesetzbuchs; oder
- (ii) Arbeitshindernis auf der Seite des Arbeitgebers gemäß § 142 Arbeitsgesetzbuchs.

6.2 Verkürzung der Arbeitszeit (§ 49 Arbeitsgesetzbuch)

Wenn der Arbeitgeber aufgrund von COVID-19 wünscht, die Arbeitszeit des Arbeitnehmers auf Teilzeit zu ändern, kann er dies nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers tun, weil dies eine Änderung des Arbeitsvertrags darstellt. Ein Teilzeitbeschäftigter hat Anspruch auf ein Gehalt, das der vereinbarten verkürzten Arbeitszeit entspricht.

6.3 Kurzarbeit

Die Regierung will das Institut der „Kurzarbeit“ innerhalb der sogenannten dritten Sozialhilfe einführen.

Die Entschädigung des Staates soll darin bestehen, den Arbeitgebern, die von einer Notsituation betroffen sind, einen Beitrag zur Deckung eines Teils der Lohnkosten ihrer Arbeitnehmer zu leisten und Selbständigen einen Beitrag zu leisten, um den Verlust ihres Einkommens aus Erwerbstätigkeit auszugleichen.

Somit werden nach dem aktuellen Vorschlag die Arbeitgeber zwei Möglichkeiten haben:

- (i) falls der Arbeitgeber den Arbeitnehmern keine Arbeit wegen Arbeitshindernissen iS § 142 Abs. 4 des Arbeitsgesetzbuches zuteilen kann, kann er Erstattung des Gehalts des Arbeitnehmers idH bis zu 80% des Durchschnittsgehalts, maximal EUR 880 verlangen; oder
- (ii) falls es zu Umsatzrückgang gekommen ist, kann der Arbeitgeber einen Betrag abgestuft von EUR 180 bis zu EUR 540 pro Arbeitnehmer und Monat bekommen, dies ist unabhängig davon, ob der Arbeitgeber den Arbeitnehmern Arbeit zuteilen kann.

Die Unterstützung kann nicht für Arbeitnehmer gewährt werden, die Leistungen wie Krankengeld oder Pandemie-Pflegegeld erhalten oder Urlaub konsumieren.

Eine wichtige Voraussetzung ist die Arbeitsplatzhaltung des Arbeitsplatzes.

7. Staatliche Unterstützung

Das Ministerium für Arbeit, Sozialwesen und Familie gewährte eine Hilfspaket zugunsten der Arbeitnehmer und Selbständiger, um die Auswirkungen der Coronavirus-Pandemie zu verringern, das von der Regierung am 31.3.2020 genehmigt wurde.

7.1 Maßnahme 1 – Unterstützung für Arbeitgeber, die verpflichtet wurden, den Betrieb aufgrund der Entscheidung der Gesundheitsbehörde zu schließen (Stand zum 16.4.2020)

Arbeitgeber und Selbständige, die ihren Betrieb aufgrund der Entscheidung der Gesundheitsbehörde schließen mussten und deshalb den Arbeitnehmern keine Arbeit zuteilen können, können einen Arbeitnehmerbeitrag in Höhe von 80% des Durchschnittsgehalts bis zu einem Höchstbetrag von EUR 1.100 pro Arbeitnehmer beantragen.

Voraussetzung ist die Aufrechterhaltung des Arbeitsplatzes auch nach dem Ende der Krisenzeit, nämlich für mindestens zwei Monate nach dem Monat, für den der Beitrag ausgezahlt wurde.

Der staatliche Beitrag kann rückwirkend zum 13.3.2020 gewährt werden. Der maximale Gesamtbeitrag pro Antragsteller beträgt EUR 800.000 für die gesamte Dauer.

Geplante Änderung:

Die slowakische Regierung plant die Grenze des Gesamtbeitrages pro Antragsteller idH EUR 800.000 abzuschaufen.

7.2 Maßnahme 2 – Unterstützung bei Umsatzrückgang (Stand zum 16.4.2020)

Berechtigte Personen sind:

- (i) Arbeitgeber (ausgenommen Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung), die zwar nicht der Verpflichtung unterliegen, den Betrieb zu schließen, aber deren Umsatz um mindestens 20% zurückgegangen ist;
- (ii) Selbständige Arbeitgeber, die Ausübung der Tätigkeit einstellen oder einschränken mussten oder deren Umsatz um mindestens 20% zurückgegangen ist.

Die Höhe des Beitrages wird aufgrund des Umsatzrückgangs wie folgt bestimmt:

| Umsatzrückgang | März 2020 | April und Mai 2020 |
|----------------|-----------|--------------------|
| ≥ 20% | EUR 90,- | EUR 180,- |
| ≥ 40% | EUR 150,- | EUR 300,- |
| ≥ 60% | EUR 210,- | EUR 420,- |
| > 80% | EUR 270,- | EUR 540,- |

Geplante Änderungen:

Die Maßnahme 2 soll nur für die Selbständigen anwendbar sein.
Es ist geplant, die Beitragshöhe wie folgt zu ändern:

| Umsatzrückgang | März 2020 | April und Mai 2020 |
|-----------------|-----------|--------------------|
| weniger als 10% | EUR 0,- | EUR 0,- |
| 10%–19,99% | EUR 90,- | EUR 0,- |
| 20%–29,99% | EUR 150,- | EUR 180,- |
| 30%–39,99% | EUR 210,- | EUR 180,- |
| 40%–59,99% | EUR 270,- | EUR 300,- |
| 60%–79,99% | EUR 270,- | EUR 420,- |
| 80% und mehr | EUR 270,- | EUR 540,- |

7.3 Maßnahme 3 – Unterstützung der Arbeitgeber, die von Krisensituation betroffen sind

Es handelt sich um eine neue Maßnahme, die von der Regierung vorgeschlagen wurde und in den nächsten Tagen noch genehmigt werden soll. Es handelt sich also derzeit um eine Arbeitsversion, die noch nicht wirksam ist.

Berechtigte Person:

Arbeitgeber (ausgenommen Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung), die ihren Betrieb unterbrechen oder einschränken mussten.

Höhe des Beitrags:

- (i) Zahlung des Lohnersatzes eines Arbeitnehmers, dem der Arbeitgeber keine Arbeit aufgrund eines Hindernisses seitens des Arbeitgebers (gemäß § 142 Abs. 4 Arbeitsgesetzbuches) zuweisen kann. Der Beitrag beträgt 80% des Durchschnittsgehaltes des Arbeitnehmers bis maximal EUR 880; oder
- (ii) Pauschaler Beitrag zur Deckung eines Teils der Lohnkosten jedes Arbeitnehmers abhängig vom Umsatzrückgang in dem Betrag wie bei Maßnahme 2 oben angeführt.

Der Arbeitgeber kann nur eine der beiden Optionen für die gesamte Krisenzeit auswählen.

7.4 Allgemeine Bedingungen

Die Bedingungen, die Arbeitgeber und Selbständige erfüllen müssen, um staatliche Unterstützung zu erhalten, sind insbesondere:

- (i) Zusage, dass zwei Monate nach dem Monat, für den der Beitrag ausgezahlt wird, das Arbeitsverhältnis nicht beendet wird;
- (ii) Vorlage der Zahl der Beschäftigten zum 31.3.2020;
- (iii) Erklärung, dass der Arbeitgeber sich zum 31.12.2019 nicht in Zahlungsschwierigkeiten befand;
- (iv) alle Steuerpflichten müssen erfüllt worden sein;
- (v) alle Krankenversicherungs- und Sozialversicherungsabgaben müssen abgeführt worden sein;
- (vi) zwei Jahren vor der Einreichung des Antrags hat der Antragsteller nicht gegen das Verbot der illegalen Beschäftigung verstoßen;
- (vii) der Antragsteller hat keine finanziellen Verbindlichkeiten gegenüber dem Arbeitsamt;
- (viii) der Antragsteller befindet sich nicht in Konkurs, Liquidation oder Zwangsverwaltung;
- (ix) der Antragsteller hat keine unbefriedigten Verbindlichkeiten gegenüber den Arbeitnehmern;
- (x) der Antragsteller wurde wegen Verbots des Erhalts von Subventionen und Beihilfen oder wegen Verbots des Erhalts von Hilfe und Unterstützung aus Mitteln der Europäischen Union nicht bestraft;
- (xi) Erklärung über den Umsatzrückgang.

CMS COVID-19 Desk



Peter Šimo

Partner (Bratislava)
E peter.simo@cms-rrh.com
T +421 2 3214 1414



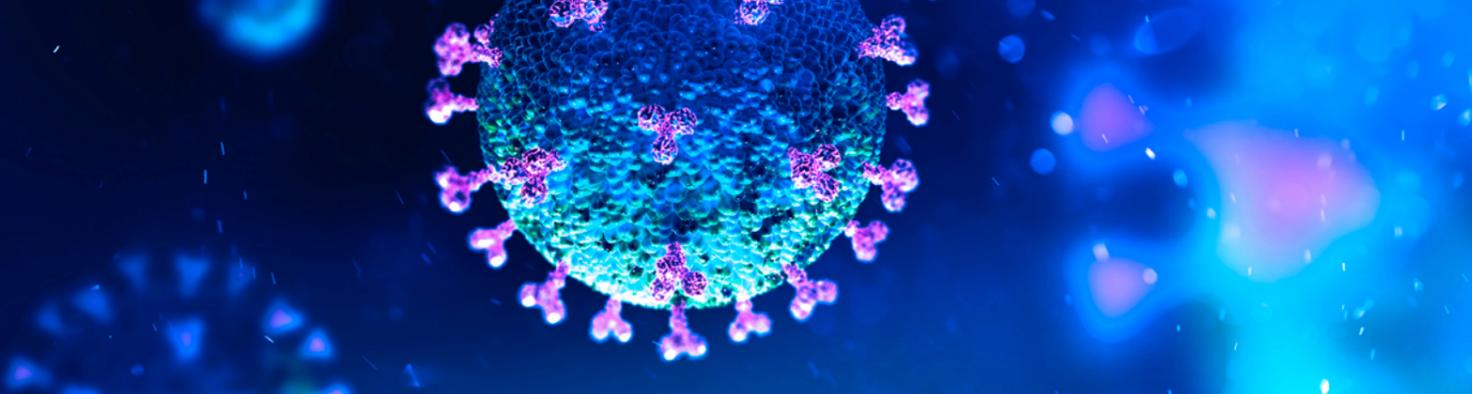
Barbora Korenečová

Senior Associate
E barbora.koreneceva@cms-rrh.com
T +421 2 3214 1421



Natália Jánošková

Associate
E natalia.janoskova@cms-rrh.com
T +421 2 3214 1427



CMS Büros

COVID-19 Insight Page

Auf **dieser Website** finden Sie eine Menge von Informationen und nützlichen Ratschlägen zu den Auswirkungen von COVID-19 auf das Geschäftsumfeld.

Publikationen und Leitfäden auf der CMS Webseite cms.law

Auf der CMS Webseite cms.law finden Sie eine Liste von COVID-19 Leitfäden, die unsere CMS Expertinnen und Experten zu unterschiedlichen Rechtsbereichen und -ordnungen zusammengestellt haben.

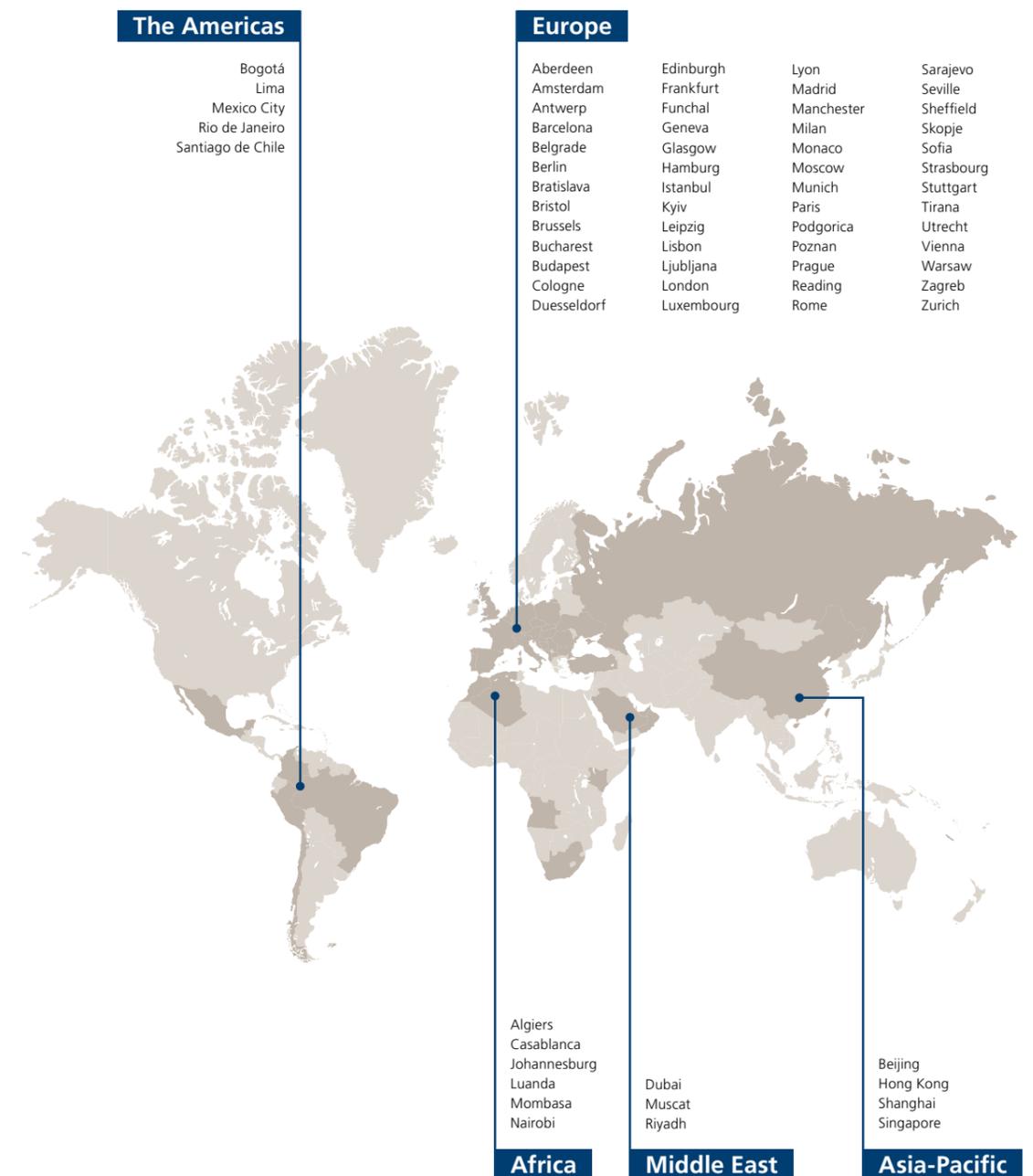
Über die folgenden Links gelangen Sie direkt zu den Leitfäden:

- Leitfaden bezüglich Maßnahmen zur Befreiung von Unternehmern von bestimmten Steuerpflichten
- Leitfaden bezüglich höherer Gewalt und ihre Auswirkungen auf die Vertragsverhältnisse
- Leitfaden bezüglich Auswirkungen von COVID-19 auf Mietverhältnisse
- Leitfaden bezüglich Auswirkungen von COVID-19 auf das Wettbewerbsrecht
- Leitfaden zur Stabilisierungs- und Restrukturierungsinitiative
- Leitfaden bezüglich Auswirkungen von COVID-19 auf das Funktionieren von Justizsystemen in verschiedenen Gerichtsbarkeiten
- Eine Sammlung von Publikationen bezüglich COVID-19 ist auch auf unserer Law-Now-Plattform verfügbar.

Die veröffentlichten Informationen werden laufend ergänzt und aktualisiert. Wir hoffen, dass diese Informationen Ihnen helfen, mit der aktuellen Situation umzugehen.

CMS Tätigkeitsbereiche

- Banking & Finance
- Commercial
- Competition & EU
- Corporate/M&A
- Dispute Resolution
- Employment & Pensions
- Intellectual Property
- Public Procurement
- Real Estate & Construction
- Tax
- Consumer Products
- Energy & Climate Change
- Funds
- Hotels & Leisure
- Insurance
- Infrastructure & Project Finance
- Life Sciences & Healthcare
- Private Equity
- Technology, Media & Communications





Law . Tax

Your free online legal information service.

A subscription service for legal articles
on a variety of topics delivered by email.

cms-lawnow.com

CMS Reich-Rohrwig Hainz, a limited liability company, is a member of CMS Legal Services EEIG (CMS EEIG), a European Economic Interest Grouping that coordinates an organisation of independent law firms. CMS EEIG provides no client services. Such services are solely provided by CMS EEIG's member firms in their respective jurisdictions. CMS EEIG and each of its member firms are separate and legally distinct entities, and no such entity has any authority to bind any other. CMS EEIG and each member firm are liable only for their own acts or omissions and not those of each other. The brand name "CMS" and the term "firm" are used to refer to some or all of the member firms or their offices. Further information can be found at cms.law.

CMS locations:

Aberdeen, Algiers, Amsterdam, Antwerp, Barcelona, Beijing, Belgrade, Berlin, Bogotá, Bratislava, Bristol, Brussels, Bucharest, Budapest, Casablanca, Cologne, Dubai, Duesseldorf, Edinburgh, Frankfurt, Funchal, Geneva, Glasgow, Hamburg, Hong Kong, Istanbul, Johannesburg, Kyiv, Leipzig, Lima, Lisbon, Ljubljana, London, Luanda, Luxembourg, Lyon, Madrid, Manchester, Mexico City, Milan, Mombasa, Monaco, Moscow, Munich, Muscat, Nairobi, Paris, Podgorica, Poznan, Prague, Reading, Rio de Janeiro, Riyadh, Rome, Santiago de Chile, Sarajevo, Seville, Shanghai, Sheffield, Singapore, Skopje, Sofia, Strasbourg, Stuttgart, Tirana, Utrecht, Vienna, Warsaw, Zagreb and Zurich.

cms.law