

AUSTRIA IST ÜBERALL.



SLOWAKEI: ARBEITSRECHT IM LICHT VON COVID-19

WEBINAR STARTET IN KÜRZE



AUSTRIA IST ÜBERALL.



SLOWAKEI: ARBEITSRECHT IM LICHT VON COVID-19

Tipps für Arbeitgeber zu
Homeoffice
Schutzmaßnahmen
Neuerungen

STAND: 26.11.2020

Webinar

Vortragende

Christian Kügerl

Österreichischer Wirtschaftsdelegierter in der Slowakei

Bernhard Hager

Rechtsanwalt, Managing Partner von
Eversheds Sutherland Slowakei

Jana Sapakova

Principal Associate bei **Eversheds Sutherland Slowakei** |
Expertin für Arbeitsrecht

Moderation

Cornelia Reibach-Stambolija

Österreichische Wirtschaftsdelegierte Stv. in der Slowakei

Webinar

- Webinar Dauer ca. 60 Min.
- Webinar wird aufgezeichnet, Video-Link kommt per E-Mail
- Präsentation steht Ihnen auf unserer [Corona-Infoseite Slowakei auf wko.at](#) nach dem Webinar zur Verfügung

- Stellen Sie uns Ihre Fragen!
 - Frage ins Chat-Fenster schreiben, sie werden nach dem Vortrag gesammelt & anonym beantwortet
 - Nach dem Webinar: Fragen per E-Mail an bratislava@wko.at

SK | Stimmungslage unter öst. Niederlassungen

- ABC-Indikator: jährliche Umfrage unter ö. Investoren in der Slowakei
- Umfrage-Zeitraum: Oktober 2020
- [Link zu den Ergebnissen](#)

SK | Personenverkehr von Ö in die SK

- Seit 16.11. Einreise aus Österreich nur mit negativem PCR Test, nicht älter als 72 Stunden, oder Heimquarantäne (keine Antigen-Tests)
Strafe bei Übertretung: EUR 1.000 -1.650
- **Ausnahmen für bestimmte Berufsgruppen:** Pendler (= auch Pflegerinnen), LKW-Fahrer
- **Derzeit keine Ausnahme für den gewerblichen Verkehr:** Dienstreisen oder grenzüberschreitende Erbringung von Aufträgen nur mit negativem Covid-19 PCR-Testergebnis möglich
- **Grenzkontrollen:** derzeit nur stichprobenartig durchgeführt. Alle Grenzübergänge geöffnet.

SK | Pendler: Fall 1

Wohnort: Slowakei

Arbeitsort: Österreich

Die Entfernungen des Wohn- und Arbeitsortes von der Grenze sind unerheblich.

Für Einreise in die Slowakei nötig:

- Reisedokumente
- Bestätigung vom Arbeitgeber: offizielle Vorlage



SK | Pendler: Fall 2

Wohnort: Österreich

bis 30 Straßen-Km vom nächsten offenen Grenzübergang zur Slowakei

Arbeitsort: Slowakei

nicht weiter als 30 Straßen-Km von dem Grenzübergang.

Für Einreise in die Slowakei nötig:

- Reisedokumente
- Bestätigung vom Arbeitgeber: offizielle Vorlage



SK | Pendler: Fall 3

Wohnort: Österreich

weiter als 30 Km vom nächsten offenen Grenzübergang zur Slowakei

Arbeitsort: Slowakei

→ GILT NICHT ALS PENDLER

Für Einreise in die Slowakei nötig:

- Reisedokumente
- ein negatives RT-PCR Testergebnis, nicht älter als 72 Stunden
- alternativ: 10-tägige Heimisolation



SK | Pendler: Fall 4

Wohnort: Österreich

bis 30 Straßen-Km vom nächsten offenen Grenzübergang zur Slowakei -
Person ist slowakische/r Staatsbürgerin/Staatsbürger

Generelle Ausnahme für die Einreise in die Slowakei (alle Reisezwecke - Arbeit, Familienbesuch, private Gründe usw.).

Für Einreise in die Slowakei nötig:

- Reisedokumente
- Bestätigung über Wohnsitz in Österreich



SK | Personenverkehr von SK nach Ö

- aktuell keine Einreisebeschränkungen aus der Slowakei nach Österreich
 - Slowakei ist in der „Anlage A“ der „sicheren Länder“ genannt
- stichprobenartige Kontrollen bei der Einreise nach Österreich

SK | Güterverkehr

- grundsätzlich keine Beschränkung
- LKW-Fahrer: Einreise in die Slowakei OHNE PCR-Testergebnis (auch für private Einreisen in die Slowakei, z.B. am Wochenende)
- Wichtig: EU Bescheinigung für Beschäftigte im internationalen Verkehrswesen mitführen - besonders für private Einreisen
- Diese Ausnahme gilt für Fahrer im Bereich Gütertransporte, Busfahrer, Piloten, Besatzung von Flugzeugen/Schiffen, Lokführer, Wagenmeister, Zugpersonal und Begleitpersonal im Bahnverkehr
- Beim Ausladen oder Laden von Gütern persönliche Arbeitsschutzmittel verwenden

SK | Transit durch die Slowakei

- Durchreise durch die Slowakei ohne Erfordernis eines negativen PCR-Testergebnisses auf Covid 19 ist möglich
- Bedingungen: Durchreise darf max. 8 Stunden dauern, ohne Zwischenstopps außer zum Auftanken
- gilt für diese Personengruppen:
 - Durchreise von **EU-StaatsbürgerInnen und ihren Familienangehörigen** in ein EU-Land (z.B. Österreich → Polen)
 - Durchreise von **Personen mit einem Dauer- oder Temporär-Wohnsitz in einem der EU-Länder**, bei der Rückreise in einen Staat, dessen **Staatsbürger** sie sind. (z.B. Österreich → Ukraine)
 - Durchreise von **Drittlandstaatsbürgern**, bei der Reise in ein **EU-Land**, in dem sie einen **Dauer- oder Temporär-Wohnsitz** haben. (z.B. Ukraine → Österreich)

AUSTRIA IST ÜBERALL.



ARBEITSRECHTLICHE THEMEN

EVERSHEDS SUTHERLAND

Mag. Bernhard Hager, LL.M.

Jana Sapakova, LL.M.Eur.

Covid - Sicherheit und Gesundheitsschutz

- Im Arbeitsgesetzbuch sehr allgemein geregelt
- Sondergesetz Nr. 124/2006 Gbl. - Pandemie Novelle Nr. 66/2020 GBl.
- **Wegfall der Pflicht zur Bekanntmachung** über Vorschriften für die Sicherung und Schutz der Gesundheit bei der Arbeit, existierende Gefahr, Zutrittsverbot, Verbot Durchführung der Tätigkeit die unmittelbar das Leben oder Gesundheit gefährden könnten, Liste der Arbeiten und Arbeitsstellen (§7)
- Bedingung - die Bekanntmachung ist objektiv nicht möglich und kann nicht unmittelbar und ernsthaft das Leben oder Gesundheit gefährden
- Ersatzfrist für die Erfüllung - 1 Monat nach der formellen Aufhebung der Krisensituation

Covid - Sicherheit und Gesundheitsschutz

- Home Office - keine Sonderregelung für Sicherheit und Gesundheitsschutz
- Der Arbeitgeber ist verantwortlich für den sicheren Arbeitsplatz, obwohl der Mitarbeiter zu Hause arbeitet
- Der Arbeitgeber kann in der Praxis den Arbeitsplatz nicht prüfen
- Bei einem Unfall wird man prüfen, ob der Unfall bei der Erfüllung der Arbeitspflichten oder im Zusammenhang mit denen passierte
- Unserer Tipp - Mitarbeiter schriftlich informieren und Zugang dieser Information bestätigen lassen, über einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz

Covid - Home Office

- geregelt im Arbeitsgesetzbuch nur in einem Absatz - §52 Abs. 5, als Arbeit die der Mitarbeiter **gelegentlich** oder **unter besonderen Umständen** mit der Zustimmung des Arbeitgebers oder im Sinne **der Vereinbarung** mit ihm **Zuhause** oder auf einem anderen als üblich 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

Covid - Home Office

52 Abs. 1 Homeworking und Telearbeit

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

Covid - Home Office

Auf den Mitarbeiter sind folgende Bestimmungen nicht anwendbar:

- Über die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit,
- ununterbrochene tägliche Ruhepause,
- ununterbrochene Pause während der Woche und
- Über den Stillstand,

Mitarbeiter hat keinen Anspruch auf:

- Lohn für die Überstunden,
- Zuschüsse für die Arbeit an den Feiertagen,
- Zuschüsse für die Arbeit am Samstag,
- Zuschüsse für die Arbeit am Sonntag,
- Zuschüsse für die Nachtarbeit und
- Lohnkompensation für die erschwerte Arbeitsausübung,

wird es nicht anders zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart.

Covid - Home Office

§ 250b des Arbeitsgesetzbuches Covid Regelung bzgl. Home office

Wirksamkeit: ab 4.4.2020

Nur während der Wirksamkeit der Maßnahmen zur Vorbeugung der Entstehung und Verbreitung ansteckender Erkrankungen und 2 Monate nach ihrer formellen Aufhebung

Covid - Home Office

- a) **Der Arbeitgeber kann dem Arbeitgeber 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 im Home Office möglich sein

Auf der Seite des Arbeitgebers gibt es keine wichtigen betrieblichen Gründe, die es nicht ermöglichen.

Covid - Krankheitsfälle

- Während Krisensituation - beinhaltet Notstand, aber auch die außerordentliche Situation
- Für die Fälle der angeordneten Quarantäne und Isolation
- Der Arbeitnehmer **fordert keinen** Lohnersatz bei der vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit
- Ab dem ersten Tag zahlt die Sozialversicherung die Summe in der Höhe von 55% täglicher Bemessungsgrundlage
- Entsteht die Arbeitsunfähigkeit vor der Beendigung der Krisensituation: Pandemiekrankengeld wird auch nach ihrer Beendigung ausbezahlt (es **entsteht kein** Anspruch auf den Lohnersatz mit der Beendigung der Krisensituation)

Covid - Krankheitsfälle

- Ein krankes Kind bis zum 16. Lebensjahr
- Persönliche und ganztägige Pflege des Kindes bis zum 11. Lebensjahr oder bis zum 18. Lebensjahr, falls das Kind langfristig nachteiligen Gesundheitszustand hat
- Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, das Hindernis bei der Arbeit anzumelden, der Arbeitgeber muss es akzeptieren
- 55% der täglichen Bemessungsgrundlage - komplizierte Ermittlung maximal 2x Durchschnittsgehalt vor 2 Jahren
- Die Dauer ist begrenzt durch das Bestehen des Grundes während der Krisensituation, z.B. Schließung der Schulen
- Der Anspruch entsteht nicht, falls das Kind die geöffnete Schule oder Kindergarten nicht besucht, aus dem Grund der Sorge um die Gesundheit - es ist auch kein Hindernis auf der Seite des Arbeitnehmers

Covid - Änderungen Arbeitsrecht

- Bekanntgabe des Wochenplans 2 Tage im Voraus (bisher eine Woche)
- Arbeitgeber kann Urlaub anordnen - 7 Tage im Voraus für Urlaub aus 2020, 2 Tage im Voraus für Urlaub aus Vorjahr.
- Arbeitszeitkonto auch bei Arbeitgebern ohne Gewerkschaft.
- Bei Betriebsunterbrechung oder Einschränkung aufgrund der Ausrufung des Ausnahmezustands erhält Arbeitnehmer 80% des Lohns, zumindest jedoch den Mindestlohn. Vereinbarung mit Mitarbeiter nicht erforderlich. Dazu flankierende Maßnahmen des Staates.

Änderungen Arbeitsrecht 2021 - Vorschlag

Homeoffice

- Das Kriterium der Gelegentlichkeit oder der außergewöhnlichen Umstände bleibt bestehen, dann handelt es sich nicht um HW/TA, Arbeit, die von einem Haushalt oder einem anderen vereinbarten Ort geleistet wird
- Parteien können vereinbaren, dass die Arbeitszeit vom Arbeitnehmer selbst festgelegt werden; in solchem Fall gelten Ausnahmeregelungen.

Änderungen Arbeitsrecht 2021 - Vorschlag

Pflichten des Arbeitgebers:

- Bereitstellung und Wartung von Hardware und Software, wenn der Mitarbeiter keine eigenen Geräte verwenden soll
- Datenschutz gewährleisten
- Erhöhten Kosten des Arbeitnehmers sind 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

Änderungen Arbeitsrecht 2021 - Vorschlag

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.

Covid - Änderungen Arbeitsrecht Mindestlohn 2021

Stufe der Schwierigkeit	Koeffizient	Stundenlohn in EUR	Monatslohn in EUR
1	1,0	3,580	623
2	1,2	4,247	739
3	1,4	4,914	855
4	1,6	5,580	971
5	1,8	6,247	1087
6	2,0	6,914	1203

Covid - Änderungen Arbeitsrecht Mindestlohn 2021

- Änderung der Berechnung
- Berechnungsformel (Mindestlohn für das konkrete Jahr - Mindestlohn im 2020) + Mindestlohn 2020 * Koeffizient für die entsprechende Stufe

Pendler und Covid - Grundsatz

- Pendler: Person, die in einem anderen Land arbeitet als sie den Wohnsitz/Lebensmittelpunkt hat (Bsp. Slowake in Österreich, oder Österreicher in der Slowakei).
- KEIN Pendler:
 - Slowake bei österr. Firma angestellt, lebt und arbeitet aber in der Slowakei: Österr. Firma muss sich in der Slowakei als Arbeitgeber registrieren, es gilt grundsätzlich slowakisches Recht.
 - Slowake bei österr. Firma angestellt, lebt und arbeitet in Österreich. Es gilt grundsätzlich österreichisches Recht.
- Mischformen sind im Einzelfall zu beurteilen.

Slowakischer Pendler und Covid Quarantäne, Krankenstand

- Drei Szenarien:
 - i. Pendler COVID-positiv - slowakischer Arzt schreibt „PN“ (arbeitsunfähig, Krankenstand).
 - ii. Dem Pendler wird von SK Gesundheitsbehörde Quarantäne angeordnet.
 - iii. Pendler geht auf Wunsch des Arbeitgebers in Quarantäne (z.B. nach Kontakt mit COVID-Positivem oder sonstiger Risikosituation).
- Österr. Regelung:
 - **Szenario i)** AN Anspruch auf Entgeltfortzahlung - ev. AG Anspruch auf Zuschuss zur Entgeltfortzahlung (AUVA lehnt dies ab). Epidemiegesetz gilt nicht.
 - **Szenario ii)** Nach slowakischen Vorschriften soll sich AN um „PN“ kümmern, die vom Arzt auszustellen ist. Dann gilt Szenario i)
 - **Szenario iii)** AN gilt als „gesund“, Anspruch auf Entgelt und AN keine Ansprüche gegenüber öffentlicher Hand.
- Regeln, die auf In- bzw. Ausland abstellen, vermutlich europarechtswidrig.

Über Ihre Fragen freuen wir uns!

AUSSENWIRTSCHAFTSCENTER
BRATISLAVA

Christian Kügerl

T +421 2 59 100 600

E bratislava@wko.at

W wko.at/awo/sk

EVERSHEDS
SUTHERLAND

Bernhard Hager

T +421 911 545 838

E Bernhard.Hager@eversheds-sutherland.sk

W www.eversheds-sutherland.com