



März 2020

Neues Coronavirus – Arbeitsrecht

Mit Rücksicht auf das sich **ausbreitende Coronavirus** dürfen wir Ihnen einige nützliche Informationen hinsichtlich des Arbeitsrechts in der Tschechischen Republik mitteilen.

Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die mit der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz zusammenhängenden Risiken zu beseitigen oder zumindest zu minimieren. Unter diese Kategorie fällt auch die **Coronavirus-Gefährdung**.

Zum Zweck der Einhaltung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit sollte man folgende Maßnahmen treffen:

- die Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Hygiene und über die Maßnahmen des Arbeitgebers im Zusammenhang mit dem Coronavirus bzw eine Kontaktperson bezüglich dieser Problematik unterrichten,
- persönliche Interaktionen einschränken
- Geschäftsreisen und Konferenzen einschränken
- Reinigung und Desinfektion intensivieren
- den Mitarbeitern zusätzliche Schutzmittel (Respiratoren, Mundschutz, Staubmasken, anderen Gesichtsschutz) zur Verfügung stellen, wenn solche vorhanden sind
- Bewegung Dritter in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers einschränken
- den Arbeitnehmern (wenn möglich) Homeoffice anbieten

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet mitzuteilen, ob er in einem Seuchengebiet (Italien, China ..., einschließlich weiterer EU-Ländern, siehe: <https://koronavirus.mzcr.cz/en/high-risk-countries/>) war.

Es ist nicht zulässig, die Arbeitnehmer selbst auf das Coronavirus zu testen. Es ist allerdings möglich, dem Arbeitnehmer eine **außerordentliche arbeitsärztliche Untersuchung** anzuordnen.

Mit dem potenziell risikobehafteten Arbeitnehmer ist zu besprechen, dass er sich an das Kreishygieneamt wenden muss. Arbeitet der Arbeitnehmer in dieser Sache nicht mit dem Arbeitgeber zusammen, kann der Arbeitgeber sich mit dieser Information direkt an das **Kreishygieneamt** wenden.

Quarantäne und andere Einschränkungen

A. Angeordnete Quarantäne beim Arbeitnehmer

Wenn ein Gesundheitsschutzorgan **Quarantäne** für einen **Arbeitnehmer** anordnet, handelt es sich um eine wichtige persönliche **Arbeitsverhinderung auf Seiten des Arbeitnehmers, für welche Lohnersatz vom Arbeitgeber in der Höhe von 60 %** des Durchschnittsverdienstes für die ersten 14 Tage der **Quarantäne zusteht**. Ab dem 15. Tag bekommt der Arbeitnehmer Krankengeld. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber über die Anordnung der **Quarantäne** zu informieren.

B. Präventive Maßnahmen des Arbeitgebers

Strebt der Arbeitgeber aus Präventionsgründen danach, dass Arbeitnehmer wegen des Verdachts einer Coronavirus-Infektion den Arbeitsplatz nicht besuchen, kommen folgende Möglichkeiten in Betracht:

- mit dem Arbeitnehmer **Homeoffice** (Ausübung der Arbeit von Zuhause) vereinbaren, sofern das unter Berücksichtigung auf seine Tätigkeit möglich ist. Homeoffice kann nicht angeordnet werden,
- mit dem Arbeitnehmer **Überstundenausgleich** vereinbaren,
- auf Ersuchen des Arbeitnehmers diesem **unbezahlten Urlaub** ermöglichen,
- ein **Urlaubsverbrauch** kann nur im Voraus angeordnet werden; dies ist dem Arbeitnehmer mindestens 14 Tage im Voraus mitzuteilen,
- kommt keine der oben erwähnten Möglichkeiten in Betracht und ermöglicht der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer dennoch nicht die Ausübung seiner Arbeit, handelt es sich um Arbeitsverhinderung → hier steht dem Arbeitnehmer ein Lohnersatz in der Höhe von 100 % seines Durchschnittsverdienstes zu.

C. Präventive Maßnahmen des Arbeitnehmers

Lehnt der Arbeitnehmer aus Furcht vor dem Coronavirus ab, in die Arbeit zu kommen oder die Arbeit auszuüben, sollte man das **Problem diskutieren und sich um einen Kompromiss bemühen**.

Der Arbeitnehmer hat das Recht, die **Ausübung der Arbeit abzulehnen**, wenn sie begründeterweise seine Gesundheit unmittelbar und in grober Weise in Gefahr bringt. Die Voraussetzungen für die Ablehnung der Arbeitsausübung sind allerdings streng, wobei eine bloße Furcht vor dem Coronavirus wahrscheinlich nicht ausreicht. Die Voraussetzungen für eine Ablehnung könnten jedoch bei solchen Arbeitnehmern erfüllt sein, die ein geschwächtes **Immunsystem** haben (zB Herzranke, Personen mit einer chronischen Erkrankung, onkologisch Kranke, Diabetiker, Schwangere, Personen über 60 Jahren uä). Sollte die Ablehnung der Ausübung der Arbeit gerechtfertigt sein, handelt es sich um eine

Arbeitsverhinderung, für welche dem Arbeitnehmer der Lohnersatz in der Höhe von 100 % seines Durchschnittsverdienstes zusteht.

Wenn die Voraussetzungen für die Ablehnung der Arbeitsausübung nicht erfüllt sind und der Arbeitnehmer seine „Schicht“ versäumt, handelt es sich um ein unentschuldigtes Fernbleiben, was entsprechende Sanktionen nach sich ziehen könnte → kein Lohn für versäumte Arbeitszeit, Urlaubskürzung bzw in manchen Fällen auch die Kündigung oder sogar die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Entlassung).

D. behördliche Anordnung der Betriebseinschränkung oder -aussetzung, Stillstand, „teilweise Arbeitslosigkeit“ wegen zeitweiliger Vertriebs- oder Nachfrageeinschränkung

Die Beurteilung einer Arbeitsverhinderung infolge einer **Entscheidung oder Maßnahme der Verwaltungsorgane** mit Auswirkung auf den Betrieb des Arbeitgebers ist derzeit nicht einheitlich und wird sich je nach den Umständen im konkreten Fall und der konkreten Maßnahme entwickeln. Außerordentliche epidemiologische Maßnahmen mit Flächenauswirkung auf einige Betriebe werden in einigen Fällen als Quarantäne beurteilt, wobei dem Arbeitnehmer der Lohnersatz in der Höhe von 60 % seines Durchschnittsverdienstes zusteht. Wenn der Betrieb nicht unmittelbar gefährdet ist, der Arbeitnehmer zur Arbeitsausübung bereit ist, die Arbeit allerdings vom Arbeitgeber nicht zugewiesen wird, steht dem Arbeitnehmer der Lohnersatz in der Höhe von 100 % seines Durchschnittsverdienstes zu. Im Fall der zeitweiligen Einschränkung des Vertriebs der Erzeugnisse oder der Nachfrage wird auch die sogenannte „teilweise Arbeitslosigkeit“ ausgenutzt, wenn dem Arbeitnehmer aufgrund der Vereinbarung mit der Gewerkschaft oder aufgrund der durch den Arbeitgeber erlassenen internen Vorschrift (wenn es keine Gewerkschaft gibt) der Lohnersatz in der Höhe von 60 % seines Durchschnittsverdienstes gewährt wird.

Wenn der Betrieb des Geschäftspartners betroffen ist und es dadurch zum **Ausfall von Rohstoff- bzw. Treibkraft-/Treibstofflieferungen** für den Arbeitgeber kommt, handelt es sich um einen Arbeitsausfall (Ausfallzeit) auf Seiten des Arbeitgebers mit einem Lohnersatz in der Höhe von 80 % des Durchschnittsverdienstes.

Wenn der Betrieb des Arbeitgebers durch **viele Krankenstände von Mitarbeitern** paralyziert ist und ein gesunder Arbeitnehmer bereit ist zu arbeiten, handelt es sich beim Arbeitgeber in Bezug zum Arbeitnehmer um einen Arbeitsausfall (Ausfallzeit) mit einem Lohnersatz in der Höhe von 80 % des Durchschnittsverdienstes.

E. Pflegegeld

Wegen der aktuellen Situation möchte das Ministerium für Arbeit und Sozialsachen die Dauer der Pflegegeldgewährung verlängern. Die Dauer der Pflegegeldgewährung sollte auf die Dauer der Sperre der Schulen verlängert werden. Gleichzeitig sollte sich der Anspruch auf das Pflegegeld auch auf selbstständig erwerbstätige Personen beziehen.