

COVID-19 (Coronavirus)

Informationen und Richtlinien für Arbeitgeber

BRADVICA MARIĆ WAHL CESAREC d.o.o.

Rechtsanwaltskanzlei

BMWC

Richtlinien für Arbeitgeber zur Anwendung grundlegender Maßnahmen








- ▶ Erhebung des Risikos, Sicherstellung der Hygiene am Arbeitsplatz und Schulung der Arbeitnehmer, damit sie die Symptome des Coronavirus erkennen
- ▶ Bekanntmachung der Arbeitnehmer über die zu unternehmenden Schritte, falls sie den Verdacht haben, mit einer infizierten Person in Kontakt gekommen zu sein
- ▶ Sicherstellung und zur Verfügung Stellung von Handdesinfektionsmittel auf Alkohol-Basis in den Geschäftsräumen
- ▶ Reduzierung von Geschäftsreisen auf das mögliche Minimum und Durchführung von Besprechungen über Videotelefonie (Skype, TelCo u.ä.)
- ▶ Von Arbeitnehmern verlangen, dass sie dem Arbeitgeber mitteilen, wenn sie an Orten mit großem Risiko waren oder wenn sie mit jemandem in Kontakt gekommen sind, der an einem Ort mit hohem Risiko war, und zwar unabhängig davon, ob sie Symptome des Virus haben oder nicht
- ▶ Tägliches Verfolgen von Informationen und Empfehlungen der zuständigen regionalen und nationalen Behörden, sowie der Neuigkeiten, welche die Weltgesundheitsorganisation (WHO) veröffentlicht, und rechtzeitiges Informieren der Arbeitnehmer über alle Neuigkeiten
- ▶ Links
 - <https://www.hzjz.hr/wp-content/uploads/2020/02/Uputa-poslodavcima-i-radnicima-o-postupanju-vezano-uz-koronavirus.pdf>
 - <https://www.hzjz.hr/wp-content/uploads/2020/03/Dodatne-upute-za-pojedince-kolektive-i-poslodavce.pdf>
 - <https://www.hzjz.hr/sluzba-epidemiologija-zarazne-bolesti/koronavirus-najnovije-preporuke/>

Arbeitsorganisation – Möglichkeiten

- ▶ Arbeit an einem separaten Arbeitsplatz (Home Office o.ä.)
- ▶ Urlaub oder unbezahlter Urlaub
- ▶ Vorübergehende Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Isolierung
- ▶ Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunterbrechungen



Arbeit an einem separaten Arbeitsplatz (Home Office o.ä.)

-  Als separaten Ort betrachtet man entweder das Zuhause des Arbeitnehmers oder einen anderen Raum, welcher sich nicht in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers befindet.
-  Arbeitsrechtlich ist ein schriftlicher Vertrag über die Arbeit an einem separaten Arbeitsplatz erforderlich – wir empfehlen die Unterzeichnung eines Annexes zum Arbeitsvertrag, durch welchen alle notwendigen Arbeitsbedingungen am separaten Arbeitsplatz definiert sind, welche noch nicht im bestehenden Arbeitsvertrag definiert sind.
-  Es ist möglich, den Annex zum Arbeitsvertrag auf bestimmte Zeit abzuschließen, mit dem Hinweis, dass dieser zum Zweck der Regulierung der Rechte und Pflichten in Bezug auf den Arbeitsplatz und ausschließlich aufgrund der außergewöhnlichen Umstände geschlossen wird, die sich aus der Pandemie Coronavirus ergeben haben.
-  Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, alle möglichen Maßnahmen zur Sicherheit am Arbeitsplatz zu ergreifen, um damit dem Arbeitnehmer sichere Arbeitsbedingungen am separaten Arbeitsplatz zu gewährleisten - dies bedeutet, dass der Arbeitgeber das Risiko der Arbeit am separaten Arbeitsplatz erheben muss.
-  Falls an dem separaten Arbeitsplatz administrative und ähnliche Bürotätigkeiten ausgeführt werden, für welche nach der Verordnung zur Ausarbeitung der Risikobewertung (NN 112/14, 129/19) ein vorher festgestelltes und dokumentiertes geringes Risiko besteht und welche der Arbeitnehmer regelmäßig in den Räumen des Arbeitgebers entrichtet, gibt es keine Verpflichtung für eine Risikoerhebung.
-  Es ist verboten, Verträge über die Arbeit an einem separaten Arbeitsplatz für Tätigkeiten abzuschließen, für welche es nicht möglich ist, unter Anwendung der Maßnahmen zum Schutz und Sicherheit am Arbeitsplatz den Arbeitnehmer vor schädlichen Einwirkungen zu schützen.
-  Der Arbeitnehmer darf während der Arbeit am separaten Arbeitsplatz nicht gehindert sein, seine Rechte auf tägliche, wöchentliche und jährliche freie Zeiten zu nutzen.

Urlaub



- ⌚ Möglichkeiten:
 - ✓ Bezahlter Urlaub (individuell oder kollektiv)
 - ✓ unbezahlter Urlaub
- ⌚ Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, den Arbeitnehmer mindestens 15 Tage vor der Inanspruchnahme des Urlaubs zu informieren.
- ⌚ Da es sich um eine Ausnahmesituation handelt, empfehlen wir dem Arbeitgeber vom Arbeitnehmer eine schriftliche Zustimmung über die vorgeschlagene Zeit und Art der Verwendung des Urlaubs einzuholen, mit welcher der Arbeitnehmer die Zeiträume des Urlaubs annimmt auch wenn die hierzu rechtlich verpflichtende Frist nicht eingehalten wurde – dabei ist anzugeben, dass dies wegen der neu entstandenen Ausnahmesituation geschieht.
- ⌚ Unbezahlter Urlaub kann nur auf Antrag des Arbeitnehmers bewilligt werden.
- ⌚ Wenn es keinen Antrag des Arbeitnehmers auf unbezahlten Urlaub gibt, kann der Arbeitgeber diese rechtliche Möglichkeit nicht zur Kostenminderung nutzen.

Vorübergehende Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Isolierung



- Im Falle der Isolierung kann der Arbeitnehmer sich mit dem Arbeitgeber auf Arbeit von zu Hause aus einigen – falls dies nicht möglich ist wird ein ausgewählter Arzt feststellen, dass der Arbeitnehmer zur Zeit arbeitsunfähig ist.
- Im Falle einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Isolierung hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus den Mitteln der HZZO **ab dem ersten Tag der Ausübung des Rechts.**
- Die HZZO hat Richtlinien zum Verfahren für die Einreichung eines Entgeltfortzahlungsanspruchs für isolierte Personen erteilt: <https://www.hzzo.hr/postupak-predavanja-zajtjeva-za-naknadu-place-osiguranika-koji-se-nalaze-u-izolaciji/>

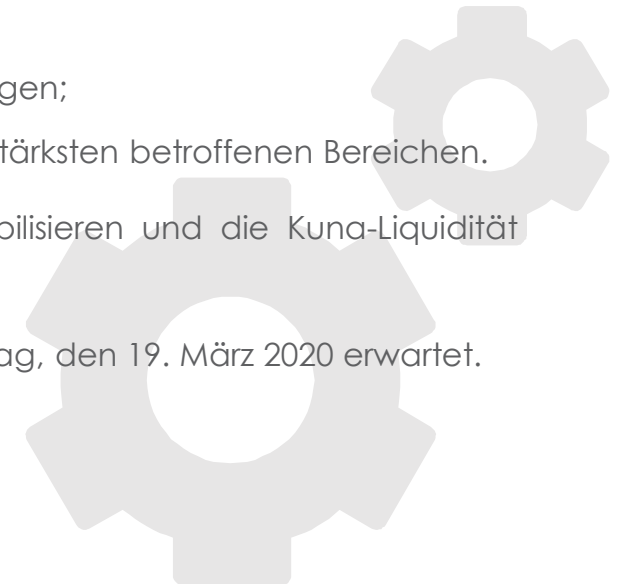
Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunterbrechungen



- ❗ Der Arbeitnehmer hat das Recht auf Entgeltfortzahlung während einer Arbeitsunterbrechung aufgrund eines Verschuldens des Arbeitgebers oder aufgrund anderer Umstände, für die der Arbeitnehmer nicht verantwortlich ist.
- ❗ Im Falle einer Arbeitsunterbrechung beim Arbeitgeber in der gegenwärtigen Situation, die durch die Coronavirus Pandemie verursacht wird, haben Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung.
- ❗ Der Arbeitgeber ist nur nicht verpflichtet, das Gehalt oder die Vergütung im Falle eines unbezahlten Urlaubs auszusahlen (welcher einen schriftlichen Antrag des Arbeitnehmers erfordert) und bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit aufgrund der Isolierung des Arbeitnehmers – in welchem Falle die Entgeltfortzahlung ab dem ersten Tag aus HZZO Mitteln gezahlt wird.

Maßnahmen der zuständigen Behörden der Republik Kroatien zur Unterstützung der Arbeitgeber

- ▶ Die Regierung der Republik Kroatien hat am 17.3.2020 einen Beschluss zu Hilfsmaßnahmen für die Wirtschaft beschlossen (63 Maßnahmen).
- ▶ Die Umsetzung der Maßnahmen wird in einem Eilverfahren durch Änderungen von Gesetzen und untergesetzlichen Rechtsvorschriften im kroatischen Parlament durchgeführt.
- ▶ Die wichtigsten vorgeschlagenen Maßnahmen:
 - Verschiebung der Zahlung öffentlicher Leistungen um 3 + 3 Monate (Einkommensteuer, Gewinnsteuer, Abgaben);
 - Moratorium von 3 Monaten für bestehende Kreditverpflichtungen;
 - Liquiditätsdarlehen mit Zinssätzen von 0,5 - 1%;
 - Neuprogrammierung (d.h. Änderungen der Zahlungspläne) bestehender Kreditverpflichtungen;
 - Kofinanzierung der Lohnkosten für Arbeitnehmer in den von der Coronavirus Epidemie am stärksten betroffenen Bereichen.
- ▶ Die kroatische Nationalbank setzt eine Reihe von Maßnahmen um, um den Wechselkurs zu stabilisieren und die Kuna-Liquidität sicherzustellen.
- ▶ Die Verabschiedung aller vorgeschlagenen Maßnahmen im kroatischen Parlament wird am Donnerstag, den 19. März 2020 erwartet.



Kontaktieren Sie uns bei Fragen und
Unterstützungsbedarf rund um die Uhr unter unserer
E-Mail Adresse:

coronadesk@bmwc.hr