SCWP SCHINDHELM
law. tax. clarity.

Corona und Arbeitsrecht – Wichtige Fragestellungen

Die grundlegenden arbeitsrechtlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers sind die Beschäftigung, die Auszahlung des Arbeitslohns und die Sicherstellung der sicheren Arbeitsbedingungen, wobei der Arbeitnehmer verpflichtet zur Arbeitsverrichtung ist. Die COVID-19 Epidemie beschränkt aber sowohl den Arbeitgeber als auch den Arbeitnehmer bei der Erfüllung ihrer Verpflichtungen aus physischen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten. Unten führen wir die rechtliche Beurteilung der wichtigsten problematischen Situationen auf.

Abweichung von den Vorschriften des AGBs

Die Regierung hat auch auf die außerordentliche Situation reagiert, und hat neue arbeitsrechtliche Vorschriften eingeführt. Gemäß der Regierungsverordnung Nr. 47/2020 (18.III.) wurden mehrere Vorschriften des AGBs bis 30 Tagen nach dem Ablauf der durch die Regierung angeordneten Notlage modifiziert.

Gemäß den neuen Vorschriften können die Parteien während der angeordneten Notlage von den Vorschriften des AGBs mit einvernehmlicher Vereinbarung auf jeglicher Weise abweichen, nicht nur zugunsten des Arbeitnehmers. Daneben können die von den gemäß den modifizierten neuen Vorschriften festgestellten Berechtigungen des Arbeitgebers abweichenden Vorschriften der Kollektivverträge nicht angewendet werden.

Kündigung

Wegen der Coronavirus-Epidemie verzeichnen Unternehmen einen erheblichen Umsatzverlust, der zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen führen kann.

Die Epidemie selbst kann jedoch nicht als Grund einer fristlosen Kündigung dienen. Stattdessen kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers aus mit dem Betrieb des Arbeitgebers zusammenhängenden Grund kündigen, falls wegen dem Umsatzverlust eine Umstrukturierung durchgeführt werden muss, und demgemäß erlischt die vorliegende Position oder im Rahmen deren die Arbeit des Arbeitnehmers. Hier gelten weiterhin die bisherigen Kündigungsregeln (Kündigungsfrist, Befreiung, Abfindung, Kündigungsverbote usw.).

Verpflichtung der Bezahlung des Arbeitslohns

Der Arbeitnehmer ist, falls der Arbeitgeber seine Beschäftigungsverpflichtung nicht erfüllt – mit der Ausnahme der höheren Gewalt –, zu seinem Grundgehalt berechtigt. Beispielsweise kann eine wegen der Corona Epidemie angeordnete Sperre oder behördliche Quarantäne als höhere Gewalt qualifizieren, falls die Arbeitsverrichtung von einem mit der höheren Gewalt nicht betroffenen Ort, z.B.: von dem Ort der Quarantäne oder durch Home Office nicht gesichert werden kann. In diesem Fall ist der Arbeitgeber zu der Bezahlung des Arbeitslohns nicht verpflichtet, und der Arbeitnehmer ist zum Krankengeld berechtigt.

Lohnkürzungen und Arbeitszeit-verkürzungen

Wegen der Epidemie kann der Arbeitgeber die Löhne oder die Arbeitszeit des Arbeitnehmers nicht einseitig verkürzen. Dazu ist die Zustimmung der Parteien erforderlich. Das ist aber eine andere Frage, dass der Arbeitgeber sein Kündigungsrecht wie oben beschrieben ausüben kann, falls er wegen dem Umsatzverlust und der Verminderung der Aufgaben eine Umstrukturierung durchführt, und die Arbeitnehmer den vorgeschlagenen reduzierten Lohn oder kürzere Arbeitszeiten nicht akzeptieren.

Arbeitsverrichtungsverpflichtung

Wegen seiner Ängste von Corona kann der Arbeitnehmer die Erscheinung an seinem Arbeitsplatz und die Arbeitsverrichtung nicht ablehnen. Der Arbeitnehmer ist während der durch ihn freiwillig unternommenen Quarantäne zu keiner Versorgung berechtigt, d.h., dass er unter der Geltung eines unbezahlten Urlaubs steht. Falls der Arbeitsgeber zu dem unbezahlten Urlaub nicht zustimmt, qualifiziert die Abwesenheit als eine grobe Vertragsverletzung durch den Arbeitnehmer, und der Arbeitgeber wird berechtigt, das Arbeitsverhältnis fristlos zu kündigen. Falls aber das Risiko der Infektion an dem Arbeitsplatz bedeutend hoch ist, und demgemäß ist die Bedingung der gesunden und sicheren Arbeitsverrichtung nicht gesichert, kann das Ablehnen der Arbeit durch den Arbeitnehmer als rechtmäßig qualifizieren.

Modifizierung der Einteilung der Arbeitszeit

Die mit Hinsicht auf dem Virus gefasste, neue Regelung ermöglicht dem Arbeitgeber die Einteilung der Arbeitszeit auch auf einer von der Mitteilungsregeln des § 97 Absatzes 5 des AGBs abweichenden Weise zu modifizieren. Demgemäß kann der Arbeitnehmer die Einteilung der Arbeitszeit praktisch jederzeit modifizieren.

Anordnung eines Home-Office

Gemäß der neuen Regelung ist der Arbeitgeber berechtigt, die Arbeitsverrichtung von zuhause und die Telearbeit dem Arbeitnehmer einseitig anzuordnen, und der Arbeitnehmer ist verpflichtet dies einzuhalten. Die Dauer des Home-Office kann während der landesweiten Notlage unbestimmt bestehen.

Schließung der Schulen, Betreuung von Kindern

Gemäß den jetzigen Regeln kann das Elternteil wegen der Schließung der Schulen, falls er/sie niemanden mit der Betreuung seines Kindes beauftragen kann, und deswegen an seinem Arbeitsplatz nicht erscheinen kann, und kein Home-Office angeordnet werden kann, kann es den zu seiner Verfügung stehenden Teil seines jährlichen bezahlten Urlaubs in Anspruch nehmen, aber langfristig kann es auf der betroffenen Periode mit keinem Einkommen rechnen, und seine Abwesenheit kann als Verletzung der Arbeitsverrichtungs-verpflichtung qualifizieren, in welchem Fall der Arbeitgeber berechtigt wird, das Arbeitsverhältnis fristlos zu kündigen. Die Schulbezirken sind verpflichtet, falls erforderlich, die Betreuung von Kindern in kleinen Gruppen zu sichern.

Informationsverpflichtung des Arbeitnehmers

Wegen der Informationsverpflichtung kann der Arbeitgeber Informationen bezüglich der Gesundheit des Arbeitnehmers, seiner Aktivitäten außer dem Arbeitsplatz, besonders seiner Reise ins Ausland oder seines Gastgebens für Gäste vom Ausland verlangen. Der Arbeitgeber kann auch diesbezüglich Information verlangen, ob jeglicher Angehörige des Arbeitnehmers oder jeglicher in der Umgebung des Arbeitnehmers lebenden Person infiziert ist.

Die Grundlage der Verwaltung dieser personenbezogenen Daten ist das rechtliche Interesse des Arbeitnehmers (Art. 6 Absatz 1 Punkt f) der DSGVO), bezüglich der Daten des Gesundheitswesens als sensible Daten der Artikel 9 Abs. 2 Punkt b) der DSGVO.

Unsere Experten der SCWP Schindhelm COVID-19-Unit stehen Ihnen in diesem Zusammenhang sowie zur Beantwortung sonstiger Rechtsfragen bezüglich COVID-19 gerne zur Verfügung.

Stand 20.04 .2020

Wir weisen darauf hin, dass sich die Rechtslage laufend ändern kann, sind aber bemüht die Inhalte auf dem aktuellsten Stand zu halten.



Dr. Diána Zimányi
Rechtsanwältin
Budapest
T +36 1 270 9242
F +36 1 270 9241
d.zimanyi@scwp.hu