



16.03.2020

## Korona virus: Implikacije na radno pravo

*Mogu li ostati kod kuće? Moram li u ured, ako kolege kašlju?*

*Mi na ta i druga pitanja odgovaramo u našim FAQovima o korona virusu.*

### Imam li pravo raditi kod kuće (Home Office)?

Zakonsko pravo na rad kod kuće ne postoji. Međutim, zaposlenici se o tome mogu dogovoriti sa svojim poslodavcem. Ta opcija može također proizići iz ugovora tvrtke ili kolektivnog ugovora.

### Moram li u ured, ako kolege kašlju?

Ne postoji opće pravo zaposlenika, da kod izbijanja bolesti poput COVID-19 izostane s posla. Da bi se kod odbijanja rada moglo pravno intervenirati, morala bi nastupiti situacija, u kojoj se od dotične osobe ne može tražiti da obavlja svoj posao (§ 275. st. 3. BGB – Gradjanskog zakonika). Takva neprihvatljivost bi na primjer postojala, ako bi rad dotične osobe za nju samu predstavljao veću objektivnu opasnost po njeno tijelo i zdravlje, ili ako bi pak postojala ozbiljna, objektivno utemeljena sumnja za ugrožavanje zdravlja. Samo kašljanje kolega, bez neke objektivno utemeljene sumnje na znakove opasnosti, neće za to biti dostatno.

### Smije li poslodavac naložiti prekovremeni rad, ako su mnoge kolegice i kolege odsutni zbog bolesti?

O prekovremenim satima je onda riječ, ako se prekorači normalno dogovoreno radno vrijeme.

Zaposlenici su principijelno samo onda obvezni raditi prekovremeno, ako to proizilazi iz kolektivnog ugovora, iz nagodbe tvrtke ili radnog ugovora. No također može postojati i sporedna obveza za prekovremeni rad, ako iziskivani prekovremeni rad može spriječiti štetu koja prijete poslodavcu, a koja se na drugi način ne može izbjeći. To bi i tada mogao biti slučaj, ako bi na primjer na temelju COVID-19-oboljenja došlo do značajnog manjka osoblja.

A ukoliko ne postoji niti radna- niti kolektivno ugovorna odredba o isplati prekovremenih sati, onda zaposlenik može principijelno prema § 612 BGB zatražiti osnovnu naknadu za prekovremeni rad. Pravo na plaćanje prekovremenog rada pretpostavlja, da je prekovremeni rad odredio, odobrio ili tolerirao poslodavac, i da je obavljanje tog posla u svakom slučaju bila dužnost.

## **Imam li u slučaju privremenih smetnji u pogonu ili kod zatvaranja istog i nadalje pravo na plaću?**

U pogledu nastavka isplate plaća važi, da je poslodavac u biti i dalje obvezan isplaćivati plaće, ukoliko su zaposlenici sposobni i spremni za rad, ali ih on ne može zaposliti iz razloga, koji leže u njegovoj pogonskoj sferi (takozvana teorija operativnog rizika, § 615. reč. 3. BGB). Tu se, na primjer, ubrajaju slučajevi, u kojima na temelju COVID-19 bolesti dolazi do ozbiljnog nedostatka osoblja ili uskog grla opskrbe. To bi uključivalo slučajeve u kojima bi usljed bolesti COVID-19 došlo do značajnog nedostatka osoblja ili uskog grla opskrbe, uslijed čega bi poslodavac privremeno obustavio obrt. To znači, da zaposlenici u takvim slučajevima i nadalje imaju pravo na svoju plaću, i to i onda, ako ne mogu raditi.

**Napomena:** Za konstelacije, u kojima ni poslodavac ni zaposlenik nisu odgovorni za gubitak posla, mogu takva odstupanja regulirati pojedinačni ili kolektivni sporazumi.

## **Može li tvrtka u slučaju obustave rada zbog korone-virusa dobiti naknadu za skraćeno radno vrijeme?**

Uska grla u isporuci, koja nastupaju u svezi sa korona-virusom, ili zatvaranje službenih ustanova, a koje imaju za posljedicu, da tvrtke moraju svoju proizvodnju ograničiti ili zaustaviti, mogu kod zaposlenika, koji su pogodjeni gubitkom posla, dovesti do prava na novac za skraćeno radno vrijeme.

Tvrtke, koje žele zatražiti novac za skraćeno radno vrijeme, moraju prije toga skraćeno radno vrijeme prijaviti kod nadležne agencije za zapošljavanje.

O tome, da li postoje uvjeti za odobravanje davanja kod skraćenog radnog vremena, provjerava nadležna agencija za zapošljavanje u svakom pojedinačnom slučaju.

Naknada za rad pod skraćenim radnim vremenom se može odobriti na razdoblje do dvanaest mjeseci. Naknada za rad pod skraćenim radnim vremenom se plaća u istoj visini u kojoj se isplaćuje i novac za nezapolene, i iznos 67, odnosno 60 posto razlike između paušalizirane neto naknade, koja bi bila isplaćivana da nije došlo do gubitka posla, i paušalizirane neto naknade od zapravo primljene plaće.

Pobliže informacije u svezi postavljanja zahtjeva na novac za skraćeno radno vrijeme možete naći na stranici (Homepage) Federalne agencije za zapošljavanje, na slijedećoj poveznici (Link):

[www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus](http://www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus)

## **Šta se dešava, kada poslodavac naredi da se radi skraćenim radnim vremenom?**

Nešto drugo, nego kod pitanja „Imam li u slučaju privremenih smetnji u pogonu ili kod zatvaranja istog i nadalje pravo na plaću?“ važi, ako je poslodavac opravdano naredio rad skraćenim radnim vremenom. Ukoliko tu dodje do prestanka rada sa gubitkom zarade, jer je, na primjer, zbog korona-virusa došlo do uskog grla isporuka i tvrtka zbog toga funkcionira samo ograničeno ili nikako, ili ako se tvrtka po naredbi državne ustanove mora zatvoriti, tada za time pogodjenog zaposlenika dolazi u obzir pravo na novac zbog skraćenog radnog vremena. Naknada za rad pod skraćenim radnim vremenom se može odobriti na razdoblje do dvanaest mjeseci. Naknada za rad pod

skraćenim radnim vremenom se plaća u istoj visini u koju se isplaćuje i novac za nezapolene, i iznosi 67, odnosno 60 posto razlike između paušalizirane neto naknade, koja bi bila isplaćivana, da nije došlo do gubitka posla, i paušalizirane neto naknade od zapravo primljene plaće. A da li su ispunjeni uvjeti za odobravanje davanja zbog skraćenog radnog vremena, to provjerava nadležna Agencija za zapošljavanje u svakom pojedinačnom slučaju.

**Što se događa, kada moje dijete nije bolesno, a jaslice/škola mog djeteta će (na duže vrijeme) biti zatvoreni, a ja nemam nikakvu drugu mogućnost skrbe za moje dijete? Da li moram uzeti godišnji odmor?**

Ako je kod zatvaranja jaslica/škole obzirom na starosnu dob djeteta potrebna skrb, to roditelji prvo moraju iscrpiti sve druge mogućnosti za skrb djeteta (npr. da drugi roditelj to preuzme). Ukoliko se skrb djeteta ni na taj način ne može osigurati, onda bi po pravilu moralo postojati pravo zaposlenika da se suprotstavi odlasku na posao, pošto se od njega ne bi smjelo očekivati da ispuni obvezu rada (§ 275. st. 3. BGB). To znači da je u tim slučajevima zaposlenik oslobođen obveze odlaska na posao; nije neophodno uzimati godišnji odmor.

Ali tu treba paziti, da su kod zaposlenika uvjeti za nastavak plaće jako ograničeni, ako on odlazak na posao odbije iz vlastitih razloga, koji ga za to sprječavaju. Jedno od takvih prava na daljnja davanja može proizići iz § 616. BGB za jedno izvjesno, srazmjerno vrijeme. K tome može pravo iz § 616. BGB biti radnim- ili tarifnogaodbenim sporazumima biti ograničeno ili posve isključeno. Ako zaposlenik uzme godišnji odmor, onda će dobiti novac za godišnji odmor.

U toj bi situaciji moglo biti od pomoći, da se prvo pokuša razgovarati sa poslodavcem. Savezno ministarstvo za rad i socijalna pitanja apelira na sve poslodavce, da oni skupa sa svim zaposlenicima, koji su time pogodjeni, zajednički nadju neko pragmatično rješenje (npr. Homeoffice, kreativni modeli radnog vremena, korištenje sati iz godišnjeg odmora ili radnih sati, itd.), a koje bi išlo u prilog, kako obiteljima tako i tvrtke kao i drugih ustanova, kako bi mogle dalje funkcionirati.

**Šta će se dogoditi, ako ne mogu doći do radnog mjesta, jer na primjer niti nadzemna ni podzemna željeznica (S- niti U-Bahn) ne voze?**

Ako zaposlenik na temelju neke općenito naredjene mjere ne može doći do svog (neopterećenog) radnog mjesta, pri čemu mu zbog toga nije moguće obavljati svoj posao, onda on principijelno nema pravo na isplatu dogovorene plaće, pošto zaposlenik sam snosi rizik da dodje do tvrtke, kao svog radnog mjesta (takozvani rizik puta).

**Šta će se dogoditi, ako ja obolim od COVID-19?**

Ako je zaposlenik uslijed infekcije sa korona-virusom obolio i time spriječen za obavljanje svog posla, onda on ima nadalje pravo na plaću za vrijeme bolovanja u vremenskom periodu od šest tjedana (§ 3. EFZG – Zakon o daljnjem primanju zarade). Nakon tog vremena imaju osobe, koje su zakonski zdravstveno osigurane, principijelno pravo na novčanu naknadu zbog bolesti.

## **Da li ja imam pravo na moju plaću, ako se službeno-zaštitne mjera protiv infekcije okrenu protiv mene?**

Ako je zaposlenik i sam kao pogodjeni naslovnik neke službene mjere, kao npr. zabrana posla, ili karantena, onda on kao prvo ima pravo na plaću od svog poslodavca. Sa gledišta BGH (Saveznog sudbenog stola) može u jednom takvom slučaju neki privremeni, kod same osobe zaposlenika egzistirajući razlog spriječenosti postojati, koji poslodavca i pored toga, što nije ispunjena obveza rada, obvezuje na daljnju isplatu plaće (§ 616. BGB). Dužina trajanja isplate ovisi o prilikama svakog pojedinog slučaja (usporedi BGH, presudu od 30. studenog 1978. godine, III ZR 43/77 – po toj odluci najviše 6 tjedana).

U slučajevima, u kojima je § 616. BGH pojedinačnim- ili tarifnim ugovorima ograničen ili isključen, ili ako se iz drugih razloga ne može upotrijebiti, onda kod mnogih konstelacija postoji javno-zakonsko pravo na odštetu. Osobe, koje su osumnjičene da su zaražene, te su po naredbi nadležnog ureda za zdravstvo izolirane, zbog čega pretrpljuju gubitak zarade, dobijaju odštetu prema § 56. Zakona o zaštiti od infekcije. Odšteta se odmjerava prema gubitku zarade. Za prvih šest tjedana će biti odobrena u visini gubitka zarade. Od početka sedmog tjedna se dodjeljuje u visini naknade za slučaj bolovanja. Zaposlenici će od svog poslodavca primiti za vrijeme izolacije, najduže za šest tjedana, odštetu u visini neto zarade. Isplaćene sume će poslodavcu biti na zahtjev nadoknadjene. Nakon šest tjedana plaća država dalje u visini naknade za bolovanje. Oboljele osobe ne podliježu ovom reguliranju odštete, jer su one već primile naknadu plaće za vrijeme bolesti kao i novac za vrijeme bolovanja.

## **Koje obaveze imaju poslodavci radi zaštite zaposlenih? Podpada li pod procjenu rizika za njegove zaposlenike i zaštita od zaraznih bolesti?**

Poslodavac je prema zakonu o zaštiti na radu principijelno u obavezi da ocjeni opasnosti za sigurnost i zdravlje svojih zaposlenika na radnom mjestu (tkz. procjena rizika), i da iz toga izvede određene mjere. U okviru planiranja pandemije (zaštita stanovništva) treba poslodavac u datom slučaju iznalaziti i sprovoditi i druge mjere. Konkretna uputstva o tome se mogu, na primjer, naći u Nacionalnom planu pandemije na homepage stranici RKI-a (Robert-Koch-Institut-a).

Za zaštitu na radu važi, da ako se jedna zaposlena osoba na temelju njenog rada ophodi sa biološkim radnim materijalom, onda treba primjeniti Pravilnik o organskim tvarima (§ 4. BioStoffV). Organske tvari, kao što su virusi, bakterije itd. se moraju kod ocjene ugroženosti uzeti u obzir. Poslodavac mora iz ugroženosti za svoje zaposlenike izvjesti zaštitne mjere i sprovesti ih u djelo. Te mjere mogu biti tehničkog ili organizatorskog karaktera, kao na primjer, odvajanje radnih prostora ili ograničenje broja suradnika. Kod odgovarajuće opasnosti poslodavac mora osim toga staviti na raspolaganje osobitu zaštitnu opremu, kao na primjer zaštitne rukavice ili respiratornu zaštitu. O opasnostima treba zaposlenike putem općih uputa kao i o radno-medecinskoj preventivi individualno savjetovati. Konkretizacije sadrže, na primjer, tehnička pravila „Biološki agensi u zdravstvu i u socijalnoj nezi“ (TRBA 250) ili odluka 609 „zaštita na radu kod pojave jedne nedovoljno impfpreventabilne humane influence“, koja trenutačno u prevenciji od COVID-19 analogno nalazi primjenu.

## **Koje informacije moram poslodavcu dati u vezi mog zdravlja (u datom slučaju na njegovo traženje)?**

Pitanja poslodavca o zdravstvenom stanju jednog zaposlenika iziskuje u principu osobito opravdanje, pošto ona u većem obimu prodiru u opća osobna prava zaposlenika i njegovih prava na to, da sam odlučuje o tome, kome i u kom obimu će dati osobne podatke. Iz tog razloga, npr., ne stoji na lječničkoj potvrdi o nesposobnosti za rad, koju dobija poslodavac, njegova dijagnoza.

Ali ako je kod jednog zaposlenika utvrđeno oboljenje od korone, onda poslodavac može zatražiti informacije o tome, da bi ispunio svoju dužnost brizi i zaštite i tako mogao zaštititi zdravlje ostalih zaposlenika.

## **Jesam li dužan/dužna odlaziti na službena putovanja i učestvovati na službenim manifestacijama?**

Principijelno su zaposlenici dužni obavljati posao, naveden u radnom ugovoru, a tu spadaju i službena putovanja kao i službene manifestacije. Međutim, može se obavljanje te dužnosti odbiti, u slučaju da se od radnika/zaposlenika ne može opravdano očekivati da ispuni tu dužnost (§ 275. st. 3. BGB). Jedna takva situacija bi na primjer bila, ako bi rad dotične sobe za nju samu predstavljao veću objektivnu opasnost po njeno tijelo i zdravlje, ili ako bi bar postojala ozbiljna, objektivno utemeljena sumnja za ugrožavanje zdravlja. O tome se odlučuje u svakom pojedinom slučaju. Puki strah, da bi se moglo zaraziti korona-virusom, nije bez nekih daljnjih, objektivno opravdanih dokaza dovoljan, da se odbije službeno putovanje ili učestvovanje na drugim službenim manifestacijama.

## **Što će se dogoditi, ako poslodavac pošalje zaposlenice i zaposlenike kući, npr. zato što kašlju?**

Poslodavac je kroz njegovu dužnost o zaštiti obvezan, da jednog zaposlenika, koji je objektivno obolio i time postao nesposoban za rad, drži na odstojanju od radnog mjesta. Ako poslodavac jednog takvog zaposlenika pošalje sa radnog mjesta kući, onda taj zaposlenik ima pravo na nastavak davanja u slučaju bolesti. Tu važe pravila zakona o nastavku davanja (EFZG).

Poslodavac, koji zaposlenike, koji su i sposobni i spremni za rad, iz čiste preventive pošalje kući, ostaje sa točke gledišta odgadjanja primanja zarade u obavezi da plaću isplati (§ 615. S. 1 BGB). U tim slučajevima zaposlenik neodradjene sate ne mora nadoknaditi.

## **Kada moram predati moju potvrdu o nesposobnosti za rad?**

Svaki zaposlenik mora svom poslodavcu nesposobnost za rad i njeno predviđeno trajanje odmah prijaviti, to znači, bez oklijevanja (§ 5. st. 1. reč. 1. EFZG). To se npr. može telefonskim putem obaviti. Ako nesposobnost za rad traje duže od tri kalendarska dana, onda je zaposlenik obavezan da poslodavcu najkasnije slijedećeg radnog dana pošalje lječničku potvrdu o daljnjoj nesposobnosti za rad, sa navedenom dužinom njenog trajanja (§ 5. st. 1. reč. 2. EFZG). Poslodavac ima na to pravo, da potvrdu o radnoj nesposobnosti i ranije zatraži. Poslodavac može svakako i kasnije zatražiti tu potvrdu

ili se nje privremeno odreći. U aktualnoj situaciji se preporuča razgovarati sa poslodavcem o konkretnom stanju stvari.

Ukoliko oboljele osobe u početku nisu u stanju, da svoju potvrdu o nesposobnosti za rad isporuče poslodavcu (npr. zbog preopterećene lječničke ordinacije) onda se ta potvrda može poslodavcu i kasnije uručiti. U slučaju, da naknada plaće u početku nije uslijedila, onda to poslodavac treba da naknadno uplati.

**Da li postoje informacije za rezidencijalne liječnike, kao i bolnice i klinike, o obzirnom ophodjenju sa resursima i zaštitnom opremom?**

Radni ad hoc kružok „COVID-19“, odbora za biološki radni materijal (ABAS) je povodom tog pitanja i po nalogu BMAS-a (Saveznog ministarstva za rad i socijalu) razradio jedan informativni papir. Taj stoji na raspolaganju pod slijedećim linkom: <https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Biostoffe/FAQ/pdf/Empfehlungen-organisatorische-Massnahmen.pdf>

Nadalje se preporuča, da se kod konkretnih pitanja i problema obratite na ustanovu koja je za Vas nadležna, ili na Vašeg nositelja osiguranja za slučaj nesreće.

Listu sa podacima kontakata ustanove za zaštitu rada možete nać pod slijedećim linkom: <https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Branche/Bauwirtschaft/Baustellenverordnung/pdf/Arbeitsschutzbehoerden.pdf>

Kontaktne podatke Strukovnog udruženja i Fondova za nezgode možete naći na slijedećoj adresi: <https://www.dguv.de/de/bg-uk-lv/index.jsp>

---

**Posljednji put aktualizirano: 16.03.2020 / Eventualne obnove iz verzije na njemačkom jeziku su samo do tu navedenog datuma uzete u obzir. Aktualiziranje slijedi.**