



Bundesministerium

Arbeit, Familie und Jugend

Covid-19

Često postavljana pitanja u vezi
radnog prava

Informacije

Saveznog ministarstva rada,
obitelji i mladih

Zadnji put ažurirano 13.03.2020, 15:00 sati

Sadržaj

Poglavlje 1: Općenito o radnom pravu	2
Hoće li poslodavci dobiti nadoknadu za nastavak isplate plaće?	2
Smiju li posloprimci izostati s radnog mjesta ako se boje zaraze?	2
Smiju li posloprimci izostati s posla ako im se mjesto stanovanja, put do radnog mjesta ili radno mjesto nalazi na području na kojem je službeno uvedena mjera zaštite (karantena)?	3
Smiju li posloprimci izostati s radnog mjesta da bi čuvali djecu ako su vrtići ili škole zatvoreni temeljem službeno uvedenih mjera?.....	3
Smiju li posloprimci odbiti poslovni put ako se radi o putovanju u ugrožena područja?	3
Je li u takvim slučajevima moguće raditi na daljinu?	4
Jesu li poslodavci obvezni poduzeti mjere predostrožnosti za izbjegavanje zaraze u svom poduzeću?.....	4
Jesu li posloprimci obvezni prijaviti poslodavcu da su zaraženi koronavirusom?	4
Smiju li poslodavci neovisno o službeno uvedenim mjerama zaštite (karantena) poslati posloprimca kući?	4
Koja se pravila primjenjuju u slučaju da se posloprimci zbog određenih mjera prevencije (izvanredno stanje, karantena, ograničenje prometnih sredstava) ne mogu vratiti kući iz mjesta u kojem provode odmor? Je li to razlog za otkaz? Imaju li posloprimci pravo na nastavak isplate plaće?	5
Smiju li poslodavci zabraniti posloprimcima da odmor provedu u ugroženom području?	5
Smiju li poslodavci pitati posloprimce jesu li odmor proveli na području gdje postoji povećana opasnost od zaraze?	5
Poglavlje 2: Radno pravo i čuvanje djece	6
Što da učinim u slučaju zatvaranja škla?.....	6
Temeljem koje radnopravne osnove posloprimci imaju pravo osigurati čuvanje djece?	6
Kada postoji pravo na izvanredan dopust za čuvanje djece?	6

Poglavlje 1: Općenito o radnom pravu

Imaju li posloprimci pravo na nastavak isplate plaće ako temeljem službeno uvedene mjere (npr. karantena) ne mogu doći na radno mjesto?

Hoće li poslodavci dobiti nadoknadu za nastavak isplate plaća?

Prema Zakonu o namještenicima i Austrijskom građanskom zakoniku posloprimci imaju pravo na nastavak isplate plaća ako kratkotrajno ne mogu raditi zbog važnih razloga koji ih se osobno tiču, a nisu ih sami prouzročili. U to spadaju javne obveze poput karantene i stvarna spriječenost za rad koje su takve obveze stvorile.

Prema austrijskom Zakonu o epidemiji, zaposlenici koji ne mogu obavljati svoj posao zbog uvedene karantene imaju pravo na nadoknadu izgubljene plaće od strane savezne vlade za vrijeme trajanja karantene.

Poslodavac isplaćuje naknadu posloprimcima, a savezna vlada poslodavcima vraća isplaćene plaće: unutar šest tjedana nakon ukidanja karantene, poslodavci od savezne vlade mogu zatražiti povrat isplaćenih plaća i doprinosa posloprimcima uplaćenih u obvezno socijalno osiguranje tako da kontaktiraju upravno tijelo nadležno za područje u kojem je bila uvedena karantena.

Smiju li posloprimci izostati s radnog mjesta ako se boje zaraze?

U pravilu ne, osim ako ne postoji stvarna opasnost od zaraze. To bi bilo u slučaju da je već došlo do zaraze u neposrednom radnom okruženju.

Ovo ne vrijedi za zaposlene u zdravstvenom sektoru (osobe koje rade u bolnicama, apotekama, staračkim domovima, sanitetskom prijevozu itd.).

Za njih poslodavac osigurava odgovarajuće mjere zaštite (prema propisima o zaštiti na radu).

Smiju li posloprimci izostati s posla ako im se mjesto stanovanja, put do radnog mjesta ili radno mjesto nalazi na području na kojem je službeno uvedena mjera zaštite (karantena)?

Da, ako posloprimci na osnovu službeno uvedenih mjera ne mogu doći na radno mjesto osim ako ne prekrše te naredbe. U tom se slučaju radi o opravdanoj odsutnosti s radnog mjesta što znači da posloprimci imaju pravo na nastavak isplate plaće od strane poslodavca tijekom trajanja službeno uvedene mjere. Savezna vlada će poslodavcu nadoknaditi isplaćenu naknadu. Posloprimci moraju odmah obavijestiti poslodavce o spriječenosti dolaska na radno mjesto.

Smiju li posloprimci izostati s radnog mjesta da bi čuvali djecu ako su vrtići ili škole zatvoreni zbog karantene?

Odgovor je potvrđan, ako i koliko god dugo je potrebno skrbiti o djetetu prije svega na osnovu dobi djeteta. Stoga, posloprimci temeljem svojih obiteljskih obveza imaju pravo izostati s posla te imaju pravo na nastavak isplate plaće tokom kraćeg perioda (tjedan dana, a u iznimnim okolnostima do dva tjedna).

Smiju li posloprimci odbiti poslovni put ako se radi o putovanju u rizična područja?

Obveza dužne pažnje poslodavca uključuje i preventivne mjere u svrhu očuvanja života i zdravlja posloprimaca. Ta zaštita uključuje sve mjere osmišljene da spriječe povrede na radu i bolest zaposlenih.

Ako je za određeno područje izdano upozorenje o putovanju jer ondje postoji visok rizik od zaraze, posloprimci s razlogom mogu odbiti poslovni put u to područje jer bi odlazak predstavljao određeni rizik po zdravlje ili život koji je dokazan postojećim upozorenjem u vezi putovanja. Sve dok ne postoji upozorenje o putovanju ili dokaz o visokom riziku zaraze virusom (npr. proglašenje izvanrednog stanja ili uvođenje karantene) u odredištu ili na putu prema odredištu, odbijanje putovanja nije opravdano.

Je li u takvim slučajevima moguće raditi na daljinu?

Ako se u ugovoru o radu nalazi odredba koja regulira rad na daljinu ili odredba o premještanju prema kojoj posloprimac i bez svog pristanka može biti premješten na drugu lokaciju, poslodavci mogu zahtijevati rad na daljinu.

Ako ovi preduvjeti ne postoje, poslodavac i posloprimac svejedno mogu dogovoriti rad na daljinu.

Jesu li poslodavci obvezni poduzeti mjere predostrožnosti za izbjegavanje zaraze u svom poduzeću?

U poduzećima u kojima su zaposlenici u kontaktu s mušterijama i koja se nalaze na područjima gdje postoji stvarna opasnost od zaraze virusom, poslodavci su obvezni poduzeti odgovarajuće i djelotvorne mjere za suzbijanje opasnosti od zaraze da bi zaposlenike zaštitili od infekcije.

Takve mjere mogu uključivati higijenske mjere (higijena ruku) i osiguravanje sredstva za dezinfekciju.

Potrebne mjere zaštite i suzbijanja utvrđuju se prema riziku od infekcije. Pri direktnom kontaktu s pacijentima (npr. zdravstveni radnici) osigurava se osobna zaštitna oprema (jednokratne rukavice, prikladna zaštitna odjeća, zaštitne maske, zaštitu za oči i lice) i upućuje zaposlenike kako koristiti opremu.

Jesu li posloprimci obvezni prijaviti poslodavcu da su zaraženi koronavirusom?

Da, to proizlazi iz dužnosti posloprimca da postupa u dobroj vjeri i omogućuje poslodavcu da poduzme preventivne mjere za ostatak osoblja.

Smiju li poslodavci neovisno o službeno uvedenim mjerama zaštite (karantena) poslati posloprimce kući?

Da, poslodavac može odustati od obavljanja posla, ali mora nastaviti isplaćivati plaću zaposlenicima sve dok traje njegova odluka da zaposlenike oslobodi dužnosti obavljanja posla. Posloprimci će priznati bilo kakvu uštedu nastalu temeljem oslobođenja od posla.

Koja se pravila primjenjuju u slučaju da se posloprimci zbog određenih mjera prevencije (izvanredno stanje, karantena, ograničenje prometnih sredstava) ne mogu vratiti kući iz mjesta u kojem provode odmor? Je li to razlog za otkaz? Imaju li posloprimci pravo na nastavak isplate plaće?

Činjenična ili pravna prepreka povratka predstavlja opravdani razlog za izostanak s posla, stoga posloprimac ne može biti otpušten.

Posloprimci kraće vrijeme (do tjedan dana) imaju pravo na nastavak isplate plaće od strane poslodavca.

Smiju li poslodavci zabraniti posloprimcu da odmor provede u ugroženom području?

Poslodavci to posloprimcima ne mogu zabraniti. Ako se posloprimac razboli tijekom odmora u nekom od ugroženih područja, poslodavac bi u tim okolnostima mogao odustati od nastavka isplate plaće jer je posloprimac svoju nesposobnost za rad uzrokovao krajnjom nepažnjom.

Smiju li poslodavci pitati posloprimce jesu li odmor proveli na području gdje postoji povećana opasnost od zaraze?

Da, jer poslodavac temeljem obveze dužne pažnje i zaštite drugih zaposlenika mora poduzeti odgovarajuće mjere.

Poglavlje 2: Radno pravo i čuvanje djece

Što da učinim u slučaju zatvaranja škola?

Budući da škole i predškolske ustanove postupno zatvaraju, posloprimci koji imaju potrebu za čuvanjem djece i njihovi poslodavci suočeni su s novom situacijom. Posloprimci koji imaju hitnu potrebu za čuvanjem djece moći će svoju djecu slati u školu ili druge ustanove za čuvanje djece. To uključuje osobe koje rade u ključnim djelatnostima kao što su: zdravstvo ili skrb, lijekovi i medicinski proizvodi, hitne službe, javna sigurnost, prodaja hrane, apoteke, drogerije, javni prijevoz, trgovina poljoprivrednim proizvodima, benzinske stanice, sigurnosni proizvodi i proizvodi u slučaju nužde te održavanje, banke, poštanske usluge i telekomunikacije, dostavljačke usluge, čišćenje i higijena, kiosci s cigaretama i novinama, održavanje kritične infrastrukture itd.

Temeljem koje radnopravne osnove posloprimac ima pravo osigurati čuvanje djece?

Osnova za pravo na oslobođenje od posla radi čuvanja djece sadržana je u Zakonu o namještenicima i austrijskom građanskom zakoniku. Pravo na oslobođenje od posla radi čuvanja djece daje se po potrebi (opće je pravilo tjedan dana, u iznimnim okolnostima do dva tjedna).

Ako se dijete razboli, zakon o godišnjem odmoru koristi se kao osnova za dopust zaposlenika.

Kada postoji pravo na izvanredan dopust za čuvanje djece?

U djelatnostima koje nisu ocijenjene kao kritične, poslodavci mogu odobriti izvanredan dopust zaposlenicima koji moraju skrbiti o djeci mlađoj od 14 godina. Poslodavci mogu dati dopust posloprimcima ako postoji hitna potreba za čuvanjem djeteta. Republika Austrija će financijski podržati izvanredne dopuste radi čuvanja djece u trajanju do tri tjedna jednom trećinom troška zaposlenika (gornja granica je maksimalna osnovica ASVG-a - Zakona o općem socijalnom osiguranju) do početka uskrasnih blagdana.

Diese Übersetzung ist durch den Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF) erfolgt.

Ovo je prijevod od strane Austrijskog fonda za integraciju (ÖIF).