

# IGAZSÁGOSSÁGOT A KORONA KRÍZIS ALATT!

ÖGB



5.11.2020

Jobundcorona.at az Arbeiterkammer és az ÖGB szolgáltatása, amelyre már az első lockdown alatt is több milliószor kattintottak. Itt a munkavállalók tájékoztatást és segítséget találnak a krízis alatt.

Ha a kérdésére nem találna választ, a [www.jobundcorona.at](http://www.jobundcorona.at) oldalon lehetősége van kérdéseket feltenni is.

## 1. Karantén és hasonlók

### ➤ **Az 1450 vagy az orvosom azt ajánlják, hogy egyelőre maradjak otthon. Így is be kell mennem dolgozni?**

Egy ajánlás általában nem elegendő ok ahhoz, hogy távol maradjon a munkahelyétől. Ha az orvosa úgy ítéli meg, hogy jelen egészségi állapotában nem munkaképes, akkor szükséges ehhez egy megfelelő táppénz-igazolás.

A 1450 callcenter-ként és hatósági jogosítvány hiányában nem tud jogerős ajánlást kiadni. Ha koronagyánú merül fel, a 1450-nek Önt tovább kell irányítania az egészségügyi hatóság felé, amely szükség esetén karanténhatározatot hoz.

Ha nincsen orvosi táppénz-igazolása, és az egészségügyi hatóság sem küldte Önt határozattal karanténba, akkor nincsen akadályoztatva a munkavégzésben.

Ennek ellenére azt tanácsoljuk, hogy az ilyen „ajánlásokat“ is közölje a munkáltatójával. Abban az esetben, ha a munkáltatója felelősségtudatból (gondoskodási kötelezettség) úgy dönt, hogy önt átmenetileg felmenti a munkavégzés alól, akkor Ön így otthon maradhat és erre az időre teljes bért kap.

### ➤ **Hogyan irathatom ki magamat, ha nem mehetek el a rendelőbe?**

Az ÖGK-nál biztosítottak (munkavállalók: ArbeiterInnen, Angestellte) és a BVAEB-nél biztosítottak (vasutasok, hivatalnokok/BeamtenInnen) számára lehetséges a táppénzre vétel telefonon keresztül (szerződéses orvosoknál) a korona-krízis alatt.

## ➤ **Az óvoda, ahová a gyermekem jár, bezárt koronagyánú miatt. Otthon maradhatok vele?**

Azt ajánljuk, hogy egyeztessen a munkáltatójával a speciális gyermekgondozási időről (Sonderbetreuungszeit) szóló megállapodásról. Ez lehetővé teszi Önnek egy maximum 4 hetes, fizetett távolmaradást a munkahelyéről a gyermeke szükséges felügyelete miatt.

Megnyugtatóan azonban: nincsen feltétlenül szüksége a speciális gyermekgondozási idő igénybevételére. Ha hirtelen megszűnik a gyermekgondozási lehetősége, mert az óvoda váratlanul bezár, akkor otthon is gondozhatja a gyermekét, ha nem jön szóba más, megfelelő személy a gyermekgondozásra. Ebben az esetben ugyanis ez önhibáján kívüli akadályoztatás a munkavégzés alól (unverschuldete Dienstverhinderung): a munkáltatója tovább fizeti a bérét, ha a távolléte viszonylag rövid idejű. Erre egyébként nem csak egyszer az évben van lehetősége, hanem mindig, amikor felmerül: ha az óvoda a téli hónapok alatt újra bezárni kényszerül, akkor esetlegesen újra fennáll a bér továbbfizetésének igénye.

## ➤ **Az üzemben, ahol dolgozom van egy koronavírus-eset. Karanténba kerülök?**

A munkáltatója alapvetően nem rendelhet el karantént. Ez kizárólag az egészségügyi hatóság hatáskörébe tartozik. A munkáltató azonban megteheti, hogy saját felelősségtudata alapján rövid időre felmentést ad a munkavégzés alól. Ennek időtartamára a bérét tovább kell fizetnie.

## ➤ **Mi lesz a béremmel, ha én magam kerülök karanténba?**

Ha korona miatt vagy korona-gyanú miatt az egészségügyi hatóság (nem a 1450!) Önnek házi karantént rendel el, és ezért nem tud dolgozni menni, akkor jogosult a bérének továbbfizetésére a teljes kiesett munkaidő alatt, amelyet a munkáltatójának kell fizetnie. Az karantén idejére járó bért az állam a munkáltatónak teljes egészében megtéríti.

## ➤ **Kell dolgoznom otthonról, ha karanténban vagyok?**

**Itt különbséget kell tenni:**

- Ha azért van karanténban, mert konkrét kórtünetei vannak, akkor először is lépjen kapcsolatba az orvosával, hogy megállapítsa, hogy egyáltalán munkaképes-e. Ha beteg és munkaképtelen, nem szabad dolgoznia, hanem kímélnie kell magát.
- Ha azért került karanténba, mert kapcsolatba kerülhetett koronavírusos személlyel, de nincsenek kórtünetei, akkor alapvetően (még) munkaképes. A munkáltatója ilyen esetben sem rendelhet el egyoldalúan otthoni munkavégzést. Már fennálló home-office megállapodások azonban érvényesek, illetve megegyezhet a munkáltatójával egy új home-office megállapodásban is, pl. a karantén idejére.

## ➤ Utasíthat a főnököm olyan tevékenységekre, amelyeket egyébként nem csinállok?

A tevékenységei részét képezik a szóban vagy írásban megállapodott munkaszerződésének. A tevékenységeinek tartós megváltoztatása módosítaná a szerződést. Ehhez mindkettőjük beleegyezése szükséges: az Öné és a munkáltatójáé.

De vegye figyelembe: hűségkötelezettsége is van a munkáltatója felé. Ha az üzemet aránytalan hátrány fenyegeti, és Önnek módjában áll ezt megakadályozni, akkor köteles a munkáltatóját támogatni abban, hogy a kárt lehetőség szerint csökkentse.

---

## 2. Kurzarbeit (rövidített munkaidő)

---

### Figyelem: Kurzarbeit 1., 2. és 3. fázis

A sok, kurzarbeit-tel kapcsolatos kérdésre adott válaszok adott esetben különbözőek lehetnek, attól függően, hogy melyik fázisra vonatkozik a kérdés.

A kurzarbeit-re vonatkozó szabályozásokat a szociális partnerek a krízis kezdete óta ugyanis folyamatosan átdolgozzák, és hozzáigazítják az aktuális helyzethez és problémákhoz. Ezért lehet, hogy a kérdése megválaszolásához először tisztázni kell, hogy az **üzem az egyes, kettes vagy hármas fázisban van-e.**

Ha a kurzarbeit-et az üzemében 2020.10.01-től először vezették be vagy ettől a naptól lett meghosszabbítva, akkor a **3. fázisban** van. Minden első bevezetés és hosszabbítás, amelyek **érvényessége a megállapodás szerint 2020.05.31. után és legfeljebb 2020.09.30-án kezdődik, a második fázisban** van.

Első bevezetések és hosszabbítások, amelyek **2020.05.31-e előtt vagy azon a napon kezdődtek, az első fázisba** tartoznak.

## ➤ Mi a korona-kurzarbeit?

A munkaideje lecsökken, de a munkahelye megmarad. Havonta az eddigi bérének 80-90% közötti részét fizeti tovább a munkáltató. Ő pedig ellentételezésként támogatást kap az AMS-től, amellyel a munkáltatónak a kieső munkaórákat térítik meg.

Azért, hogy Önnek ne mondjanak fel, és az üzeme, illetve a gazdaság egésze átvészelje a korona-krízist, a szociális partnerek (Arbeiterkammer, ÖGB, Wirtschaftskammer) egy különleges modellt dolgoztak ki: a munkaideje akár nulla órára is redukálható.

**Ehhez jön még:**

- Felmondási védelem a kurzarbeit alatt, illetve még egy hónappal azt követően is.
- A korona-kurzarbeit olyan üzemekben is lehetséges, ahol nincsen üzemi tanács.
- A kurzarbeit akkor is él, ha az üzem teljesen bezár.

**Ha tehát Önnek felajánlják a munkaviszony (átmeneti) felbontását, hívja fel a munkáltatója figyelmét erre az alternatívára!**

**➤ Mennyi bért kapok a kurzarbeit alatt?****Minden fázis esetén érvényes:**

a kurzarbeit alatti jövedelem a munkavállaló kurzarbeit előtti bruttó béréből függ (beleértve a pótlékokat, kiegészítéseket, folyamatosprovíziókat valamint többletórákat, de nem beleértve a költségtérítéseket, diétákat és túlóra-pénzeket), így biztosítva a munkavállalónak egy alapjövedelmet:

- 1.700 euró bruttó kurzarbeit előtti bérig a jövedelem a kurzarbeit alatt az eddigi jövedelem 90%-a
- 2.685 euró bruttó kurzarbeit előtti bérig a jövedelem a kurzarbeit alatt az eddigi jövedelem 85%-a
- 2.686 euró bruttó kurzarbeit előtti bértől a jövedelem a kurzarbeit alatt az eddigi jövedelem 80%-a
- 5.370 euró feletti jövedelemrész után a munkáltató nem kap támogatást.
- Szakmunkás-tanulók (Lehrlinge) esetén a jövedelem az eddigi szakmunkás-tanulói bér 100 százaléka.

A hónap végén alapvetően mindig a garantált bruttó bérpótlás (80/85/90%) jár, függetlenül attól, hogy milyen kevés órát dolgozott ténylegesen. Ennek ellenére a ledolgozott munkaóráinak van jelentősége: a munkáltatója ugyanis köteles biztosítani, hogy a **ténylegesen ledolgozott óráit** ténylegesen kifizesse.

**Tipp:** pontosan jegyezze fel a ténylegesen ledolgozott munkaóráit. Így könnyen ellenőrizheti, hogy valóban kifizették-e az összes óráját. Az AK-nak készített egy saját app-et, amivel a munkaidejét utánkövethetően és hiánytalanul rögzítheti: <https://ak-zeitspeicher.at>

**➤ Szükséges egy új megállapodás/beleegyezés a kurzarbeit meghosszabbításához (2. vagy 3. fázisra)?**

Igen. A kurzarbeit nem vezethető be egyoldalúan: a kurzarbeit második vagy harmadik fázisához a munkáltatónak és a munkavállalónak ezért egy új megállapodást kell aláírniuk.

### ➤ **Visszamenőleg is bevezethető a kurzarbeit egy üzemben?**

**3. fázis:** az indítókérelmeket alapvetően a kurzarbeit megkezdése előtt kell benyújtani.

**Figyelem:** a második lockdown hirtelen bevezetése miatt november 20-ig még lehetséges a maximum november 1-ig visszamenőleges kérelmezés.

### ➤ **A kurzarbeit előtt el kell használnom a szabadságnapjaimat és a túlóráimat?**

A korona-kurzarbeit-re vonatkozó irányelv alapján az előző évekből maradt szabadságnapokat a kurzarbeit előtt vagy alatt feltétlenül fel kell használni. ha tehát a munkáltató ezek felhasználását előírja, meg kell tenni.

### ➤ **Hogyan és mikor vezethető be egy üzemben a korona-kurzarbeit?**

A korona-kurzarbeit minden cégnél lehetséges, függetlenül a cég méretétől és az ágazattól. Egyesületek és jogi személyiséggel rendelkező szervezetek, amelyek kereső tevékenységet folytatnak (pl. nyilvános múzeumok) is bevezethetik a kurzarbeitet. Ha az Ön cége korona-kurzarbeit-et szeretne bevezetni, akkor első lépésben felveszi a kapcsolatot az AMS-sel. Ez történhet email-en vagy telefonon.

Ezzel egyidejűleg az üzemben egyeztetés indul, hogy az üzemi tanáccsal rendelkező üzemekben aláíráskész üzemi megállapodás jöjjön létre.

### ➤ **Miként működhet közre az üzemi tanács a kurzarbeit létejöttében?**

Az üzemi tanács fontos lehet, hogy egyáltalán legyen tárgyalás a kurzarbeit-ről. Mindenesetben az elejétől fogva be kell vonni a kurzarbeit bevezetéséről szóló tárgyalásokba. Ez vonatkozik a munkáltató és az AMS közti megbeszélésekre és kurzarbeit-megállapodás és a szükséges üzemi megállapodások tárgyalásába. Ha nincsen üzemi tanács, akkor a szakszervezet veszi át ezt a szerepet.

### ➤ **Honnan tudom, hogy milyen kurzarbeit-szabályok vonatkoznak az üzemben, ahol dolgozom?**

Alapvetően a kurzarbeit bevezetése előtt szükséges az összes munkavállaló beleegyezése. Mielőtt a beleegyezését adja, azt ajánljuk, hogy a kitöltött kurzarbeit-megállapodást (szociális partner megállapodást) alaposan olvassa át és kérdések esetén lépjen kapcsolatba az üzemi tanáccsal, az AK-val vagy az illetékes ágazati szakszervezettel, mielőtt aláírja.

A második fázistól kezdődően ezen túlmenően joga van ezekre a dokumentumokra: a munkáltatója köteles vagy a kurzarbeit-megállapodás egy másolatát átadni Önnek vagy egy külön kurzarbeit-dienstzettel-t kell kiállítania. Ha nem teszi, Ön bíróság előtt is érvényesítheti ezen jogát.

## ➤ Milyen hosszan tarthat a korona-kurzarbeit?

Az első és a második fázisban a korona-kurzarbeit ideje 3 hónapra volt korlátozva. Szükség esetén a kurzarbeitet meg lehetett hosszabbítani további 3 hónappal. A harmadik fázisban a hosszabbítás 2021.03.31-ig lehetséges. A munkáltató a kurzarbeitet szakaszonként is meghosszabbíthatja vagy azonnal kérelmezheti egyben 6 hónapra.

## ➤ A kurzarbeit alatt a munkáltató módosíthatja egyoldalúan a munkaidő kereteit?

### A második és harmadik fázisban érvényes:

alapvetően ugyanaz a munkaidő kerete, mint a kurzarbeit bevezetése előtt. Nem kell külön rögzíteni a kurzarbeit-megállapodásban. A kurzarbeit alatt is azok a szabályok vonatkoznak a munkaidő szabályozására, amelyek a kollektív szerződésből, az üzemi megállapodásból és a munkaszerződésből adódnak. Érdeklődésre szívesen nyújtunk bővebb tájékoztatást.

## ➤ Mi lesz a 13. és 14. havi béremmel (szabadság- és karácsonyi pénz) a kurzarbeit alatt?

A 13. és 14. havi bér (szabadság- és karácsonyi pénz) függetlenül a bérpótlás mértékétől (80-90%), csökkentés nélkül kerül kifizetésre. Így 2020-ban a megszokott szabadság- és karácsonyi pénzt ( a csökkentés nélküli bér mértékében) kapja a mindenkori esedékességi időpontokban (általában június és november végén) a munkáltatótól.

Hosszú ideig bizonytalan volt, hogy ez csak a bruttó összegre vonatkozik, vagy a kifizetendő nettó összeg is teljes mértékben jár-e. Az AK és az ÖGB kiharcolták Önnek, hogy a kurzarbeit alatti szabadság- és karácsonyi pénz nettó összege nem csökkenthető.

## ➤ Továbbképzés a kurzarbeit alatt – mi vonatkozik rám?

A harmadik fázis kezdetével lehetőség van arra, hogy a kurzarbeit alatt a kieső munkaidőben továbbképzésben résztvenni.

A képzési költségek 60%-át az AMS állja, 40%-át a munkáltató. Önnek nem keletkeznek költségei.

A harmadik fázis kezdetével ezért alapvetően készen kell állnia arra, hogy elvégezzen egy, a munkáltatója által felkínált képzést vagy továbbképzést. Természetesen Ön is tehet javaslatot a munkáltatójának, ha talált megfelelő képzést. A munkáltató azonban semmilyen tekintetben nem kötelezett arra, hogy képzést biztosítson.

## ➤ **Lehetek kurzarbeit-en, ha határozott idejű a munkaszerződésem, ha kölcsönzött munkaerőként dolgozom vagy részmunkaidőben?**

Igen! Ha **részmunkaidőben** dolgozik, akkor a munkaidejét csak ennek megfelelően kell csökkenteni.

Ha **nyugdíj előtti részmunkaidőben** dolgozik, akkor a már csökkentett munkaideje csökken tovább. A jövedelemkiegészítést továbbra is kapja a nyugdíj előtti részmunkaidőért. Az üzemtől pedig azokra az órákra kap bért, amit ledolgozott. A különbözetet, max. 90%-ig az AMS átveszi.

**A kölcsönzött munkavállalók** is mehetnek kurzarbeitre.

## ➤ **Mi vonatkozik a szakmunkás-tanulókra?**

A **szakmunkás-tanulókat** is be lehet vonni a kurzarbeit-be. Ők ráadásul továbbra is kapják a teljes szakmunkás-tanulói bért. Ha a szakmunkás-tanulók a kurzarbeit alatt évfolyamot váltanak vagy eredményesen leteszik a szakvizsgát, akkor a bér ennek megfelelően emelkedik.

### **A harmadik fázistól kezdődően ezen kívül még érvényes:**

a szakmunkás-tanulók számára a kurzarbeit csak akkor lehetséges, ha a képzés biztosított. Ennek során a teljes kurzarbeit időszak alatt teljesített munkaidő legalább 50%-a a képzéssel vagy a szakmával összefüggő tevékenység lehet.

Ha a szakmunkás-tanuló munkaideje átlagban több, mint 20-kal lett csökkentve, akkor az üzemnek a kurzarbeit végén egy külön megvalósítási jelentésben kell bemutatnia, mely konkrét intézkedések történtek tanulónként és milyen mértékben, annak érdekében, hogy biztosítsák a képzést.

## ➤ **Csekély mértékben vagyok foglalkoztatva. Rám is vonatkozik a kurzarbeit?**

A korona-kurzarbeit mindenkire vonatkozik, akik munkanélküli járulékot fizetnek. Aki csak csekély mértékben volt foglalkoztatva, emiatt nem igényelhet korona-kurzarbeit-et. Sajnos a csekély mértékben foglalkoztatottak nincsenek e tekintetben biztosítva. Ettől függetlenül a főnöke nem mondhat fel Önnek minden további nélkül. Önre is vonatkoznak a kollektív szerződés szerinti felmondási idők. A vendéglátásban ez 14 nap. Legalább a felmondási idő alatt a főnöke tovább kell, hogy fizesse a bérét.

## ➤ **Mi történik, ha a kurzarbeit alatt beteg leszek?**

Ha beteg lesz, a táppénzt – a szokásos módon – fizeti a munkáltató, a garantált kurzarbeit-bér mértékében (80/85/90 százalék).

### ➤ **Mehetek szabadságra a kurzarbeit alatt?**

Igen, ez lehetséges. Nem lehet azonban csak azokon a napokon szabadságot használni, amelyeken dolgozna, és azokra nem, amelyeken nem dolgozna. Nem lehetséges tehát 3 nap szabadsággal egy egész hetet kivenni.

### ➤ **Mi történik, ha a munkáltatóm a kurzarbeit alatt csődbe megy?**

Ebben az esetben a kurzarbeit befejeződik. Jelezze, hogy továbbra is munkára kész és jelentkezzen haladéktalanul az AK-nál.

---

## 3. Munkajog a home office alatt

---

### ➤ **Jogom van az otthoni munkavégzésre (home office)?**

Nem. A home office Ausztriában megállapodás kérdése. Ez azt jelenti, hogy nem dönthet egyoldalúan úgy, hogy otthonról fog dolgozni, ehhez a munkáltatójának a beleegyezése szükséges – a korona-krízis alatt is. Kivételek csak azokra vonatkoznak, akik COVID19 szerinti veszélyeztetett csoportba tartoznak.

### ➤ **Veszélyeztetett vagyok? Igen vagy nem?**

A döntést, hogy Ön a COVID19 alapján veszélyeztetettnek minősül-e vagy sem, a kezelő orvosa hozza meg. Nála kérelmezhet az ÖGK információjától függetlenül egy Covid19-veszélyeztetettségi igazolást.

### ➤ **Kötelezhet egyszerűen a munkáltatóm home office-ra?**

Nem. Nem igazak azok a pletykák, hogy a korona alatt kötelezően be lett vezetve a home office. Noha a kormány minden lehetséges esetben a home office alkalmazását javasolja, a home office törvényesen most is megállapodás kérdése. Ez azt jelenti, hogy csak akkor „kell” home office-ban dolgoznia, ha a cégnél erre vonatkozóan üzemi megállapodás van vagy ha a munkahely áthelyezéséhez Ön hozzájárul. Megállapodás írásban vagy szóban is születhet.

### ➤ **Home office-ban a munkaidőmet szabadon oszthatom be?**

Valójában nem. Az irodában vagy az otthon töltött munkaidő alapvetően nem különbözik. Hiszen a munkaidőnek valahol szabályozva kell lennie: vagy egy üzemi megállapodásban vagy egyénileg, pl. munkaszerződésben. Az így megállapodott munkaidő, adott esetben a többlet- vagy túlórákkal együtt, érvényes home office alatt is.



**FIGYELEM!**

Szeretne a rendes „irodai munkaidőben“ gyorsan bevásárolni, sétálni menni vagy a gyerekekkel foglalkozni és ezeket az órákat inkább előtte vagy utána ledolgozni? Figyelem: a megállapodás szerinti és eddig alkalmazott munkaidő otthon is érvényes!

**De:** Ha Önnek a home office alatt más, rugalmasabb munkaidő praktikusabb lenne, beszélje meg a munkáltatójával a kívánságát. Ha otthonra meg tudnak állapodni egy más munkaidőben, semmi sem szól ellene, hogy alkalmazzák!

**➤ Home office-ből munkával kapcsolatos utat kell tennem – ez munkaidőnek minősül?**

Igen. Ha ténylegesen megállapodtak otthoni munkavégzésben, mindegy hogy írásban vagy szóban, az azt jelenti, hogy a munkahelye át lett helyezve az otthonába. Ha az otthonát szakmai, céges okból el kell hagynia – pl. ügyféllel találkozni, kiszállítani valamit vagy akár rövid időre bemenni az irodába – az utazás ideje egyben munkaidő is.

**➤ Home office alatt a saját eszközeimet és irodaszereimet kell használnom?**

Nem. A munkáltató felelős azért, hogy a rendszeres „távmunkához“ rendelkezésre álljanak a szükséges munkaeszközök, és azok karban is legyenek tartva.

**➤ Kinek kell fizetnie a home office költségeket (internet, mobiltelefon, áram, stb.)?**

Azokat a költségeket, amelyek a home office miatt plusszban keletkeznek (pl. telefon és internetköltségek, de nem tartoznak ide a bútorok, berendezési tárgyak), a munkáltatónak alapvetően meg kell térítenie. Ideális esetben előre meg lehet állapodni erről, pl. hogy egy általány-költségtérítésben egyeznek meg.

Ha csak kis beszerzésekről van szó, mint pl. papír, toll vagy egy USB-stick, akkor elegendő, ha a számlákat megőrzi és később leadja a munkáltatónak. Ha nagyobb kiadásokról van szó, akkor mindenképpen egyeztessen előre a munkáltatóval, hiszen valójában a cég dolga, hogy beszeresse a technikai eszközöket, amikre szüksége van.

**➤ Nincsen otthon megfelelő irodabútorom amin dolgozhatnék. A munkáltatónak ezt biztosítania kell?**

Nem. A home office-ban a munkakörnyezet biztosítása az Ön felelőssége. A munkáltató nem kötelezhető arra, hogy például megfelelő asztalt vagy ülőalkalmatosságot biztosítson. Ha mégis megteszi, akkor ügyelnie kell arra, hogy megfeleljen az összes ergonomiai követelménynek.