

ECHITATE ÎN TIMPUL CRIZEI CORONA!

ÖGB



5.11.2020

jobundcorona.at este un serviciu oferit de Camera de Muncă (AK) și Uniunea Sindicală din Austria (ÖGB), care a fost déjà accesat de un milion de ori pe parcursul primei carantine (Lockdown). Salariații pot găsi aici informații și sprijin în timpul crizei.

Dacă nu găsiți un răspuns la întrebarea dvs., puteți pune întrebări și pe site-ul www.jobundcorona.at

1. Carantina și Co.

➤ 1450 sau medicul meu îmi recomandă să rămân acasă pentru moment. Mai trebuie să merg la muncă?

De regulă, o recomandare nu este suficientă pentru a justifica incapacitatea de muncă. Dacă medicul dumneavoastră este de părere că nu puteți lucra în starea actuală de sănătate, va trebui să raportați boala în mod corespunzător.

Ca centru de apeluri și din cauza lipsei de atribuire la vreo autoritate, 1450 nu poate face recomandări eficiente din punct de vedere juridic. Dacă există o suspiciune corespunzătoare de Corona, trebuie să fiți redirecționați de la 1450 spre autoritatea responsabilă de ocrotirea sănătății, care poate emite o notificare/decizie de carantină.

Dacă nu există o notificare medicală de boală și nu ați fost plasat în carantină de către autoritatea de ocrotire a sănătății prin notificare/decizie, atunci nu poate fi vorba de un caz de incapacitate de muncă.

Cu toate acestea, vă sfătuim să comunicați astfel de „recomandări” angajatorului dumneavoastră. În cazul în care dânsul decide să vă învoiască de la locul de muncă pe termen scurt din cauza datoriei sale de îngrijire, ați putea, totuși, rămâne în continuare acasă cu păstrarea remunerației complete pentru acest răstimp.

➤ Cum pot anunța că sunt bolnav, dacă nu am voie să vin la cabinetul medicului?

Pentru cei asigurați de ÖGK (muncitori/-oare, angajați) și BVAEB (muncitori feroviari,

funcționari publici), a devenit posibilă raportarea bolii prin telefon medicilor cu contract de asigurare a sănătății pe durata crizei Corona.

▶ **Grădinița copilului meu se închide din cauza presupusei îmbolnăviri cu Corona. Pot sta acasă?**

Vă recomandăm să discutați cu angajatorul despre acordarea unei perioade speciale de îngrijire. Aceasta vă permite să lipsiți de la serviciu până la patru săptămâni pentru a vă îngriji copilul.

Chiar și fără a profita de perioada specială de îngrijire, vă putem liniști: dacă pierdeți brusc posibilitatea de a îngriji copilul dvs., deoarece grădinița se închide cu preaviz scurt, vă puteți îngriji copilul acasă, dacă nu există alt îngrijitor adecvat disponibil. Apoi, mai există incapacitatea de muncă nu din vina proprie: angajatorul continuă să vă achite salariul, dacă absența dvs. este relativ scurtă. De altfel, acest drept se cuvine pentru fiecare caz în parte și nu o dată pe an: dacă grădinița trebuie să se închidă din nou în lunile de iarnă, poate fi reînnoit dreptul la remunerarea continuă.

▶ **În întreprinderea/compania mea a fost depistat un caz Corona confirmat. Trebuie acum să intru în carantină?**

În principiu, angajatorul dvs. nu poate impune măsuri de carantină. Aceasta reprezintă competența exclusivă a autorităților din domeniul ocrotirii sănătății. Din datoria sa de a manifesta grijă, angajatorul dvs. vă poate chiar oferi învoiri de la locul de muncă pe termen scurt. Pentru aceste perioade el va fi obligat să vă achite salariul în continuare.

▶ **Ce se întâmplă cu salariul meu, dacă eu mă aflu în carantină?**

Dacă ați fost pus în carantină la domiciliu de către autoritatea de ocrotire a sănătății (nu de 1450!) din cauza Corona sau a unei suspiciuni de îmbolnăvire cu Corona și, prin urmare, nu puteți merge la serviciu, aveți dreptul la o remunerație continuă pentru întregul timp de lucru pierdut, pe care angajatorul dvs. trebuie să vi-l plătească. Această remunerație continuă a salariilor va fi ulterior rambursată integral angajatorului de către Guvernul Federal.

▶ **Trebuie să lucrez de acasă când sunt în carantină?**

Aici trebuie făcută o distincție:

- Dacă sunteți în carantină din cauza simptomelor specifice de boală, contactați mai întâi medicul dvs. pentru a vedea, dacă în genere sunteți apt de muncă. În cazul în care sunteți bolnav și inapt de muncă, atunci nu aveți voie să lucrați și trebuie să vă cruțați.

- Dacă sunteți în carantină pentru că ați fost identificat(ă) ca o posibilă persoană de contact, dar nu aveți simptome de boală, sunteți practic (încă) capabil(ă) să lucrați. Și în aceste cazuri, angajatorul dvs. nu vă poate impune unilateral munca la domiciliu (Homeoffice). Cu toate acestea, convențiile/contractele colective la nivel de întreprindere, aplicabile până acum pentru Homeoffice, rămân în vigoare în continuare, iar un nou acord referitor la Homeoffice poate fi încheiat cu angajatorul dvs., de exemplu, pe durata carantinei.

► Poate oare șeful să-mi atribuie activități pe care altfel nu le-aș face?

Activitățile dvs. fac parte din contractul de muncă verbal sau scris. O modificare permanentă a activităților dvs. ar schimba acest contract. Atât dvs., cât și angajatorul dvs. trebuie să vă dați consimțământul.

Vă rugăm să rețineți: aveți și o datorie de loialitate față de angajatorul dvs. Dacă întreprinderea/compania dvs. este amenințată cu un dezavantaj disproporționat și puteți preveni acest lucru, sunteți obligat să vă sprijiniți angajatorul pentru a menține daunele cât mai mici posibile.

2. Munca cu program diminuat (Kurzarbeit)

Atenție: Kurzarbeit Faza 1, faza 2 și faza 3:

Răspunsurile la numeroasele întrebări privitoare la munca cu program diminuat (Kurzarbeit) pot varia în funcție de faza anumită Kurzarbeit, la care se referă întrebarea dvs. Reglementările cu privire la munca cu program diminuat au fost revizuite continuu de către partenerii sociali de la începutul crizei și adaptate la circumstanțele și domeniile problematice actuale. De aceea, pentru a răspunde la întrebarea dvs., poate fi necesar să clarificați mai întâi dacă **întreprinderea/compania dvs. se află în faza 1, 2 sau 3.**

Dacă munca cu program diminuat a fost introdusă pentru prima dată în compania dvs. de la 01.10.2020 sau a fost reînnoită de la această dată, vă aflați în **faza 3**. Toate introducerile și prelungirile, care, conform acordului, **au început să fie aplicate după 31.05.2020 și, cel târziu, la 30 septembrie 2020**, sunt cuprinse în **faza 2**.

Introducerile și prelungirile, care **au demarat până la 31.05.2020 inclusiv**, cad sub incidența reglementărilor pentru **faza 1**.

➤ **Ce este munca cu program diminuat pe timp de Corona?**

Programul dvs. de lucru va fi redus și vă veți păstra locul de muncă. Angajatorul dvs. vă va achita în continuare între 80 și 90 la sută din veniturile dvs. lunare anterioare. În schimb, el primește o subvenție de la AMS, cu care angajatorul vă va compensa orele de lucru pierdute.

Pentru a nu fi disponibilizat, iar compania dvs. și economia în ansamblu să poată face față crizei Corona, partenerii sociali, compuși din Camera de Muncă, Sindicatul și Camera Economică, au negociat un model special: programul dvs. de lucru poate fi redus până la zero ore, printre altele.

Astfel, dispuneți de următoarele:

- Protecție împotriva demisiei pe perioada muncii cu program diminuat și până la o lună după aceea.
- Munca cu program diminuat pe timp de Corona este posibilă și la întreprinderile/companiile, unde nu există Consiliu Muncitoresc (Betriebsrat).
- Munca cu program diminuat este aplicabilă și atunci când întreprinderea/compania este închisă complet.

Prin urmare, dacă vi se va oferi încetarea (temporară) a raportului dvs. de muncă, subliniați în mod expres angajatorului dvs. referitor la această alternativă!

➤ **Cât va constitui salariul meu pe parcursul muncii cu program diminuat?**

Se aplică tuturor fazelor:

Venitul în timpul muncii cu program diminuat se bazează pe salariile brute ale salariatului/salariatei înainte de Kurzarbeit (inclusiv indemnizațiile, suplimentele și comisioanele în curs, precum și bonurile pentru orele suplimentare și adaosurile pentru orele suplimentare, dar nu compensarea cheltuielilor/diurnelor și remunerarea orelor suplimentare) și garantează muncitorilor un venit minim:

- Până la 1.700 EUR salariu brut înainte de muncă cu program diminuat, salariul pe parcursul acesteia (adică, Kurzarbeit) constituie 90% din venitul anterior.
- Până la 2.685 EUR salariu brut înainte de muncă cu program diminuat, salariul pe parcursul acesteia (adică, Kurzarbeit) constituie 85% din venitul anterior.
- De la la 2.686 EUR salariu brut înainte de muncă cu program diminuat, salariul pe parcursul acesteia (adică, Kurzarbeit) constituie 80% din venitul anterior.
- Cu toate acestea, nu se cuvine vreo prestație angajatorului pentru anumite părți ale venitului atunci când acestea depășesc suma de € 5,370,-.
- Pentru ucenici, venitul constituie 100% din compensația anterioară de ucenic.

La sfârșitul lunii, rata brută de înlocuire garantată (80/85/90%) întotdeauna se cuvine indiferent de cât de puține ore lucrați efectiv. Cu toate acestea, munca dvs. nu este lipsită de sens: angajatorul dvs. este obligat să se asigure că **orele efectiv lucrate** sunt de fapt plătite.

Sfat: Duceți o evidență exactă în scris a orelor pe care le-ați lucrat efectiv. Acest lucru vă va permite să verificați cu ușurință, dacă ați fost remunerat pentru toate orele. AK oferă în acest scop propria aplicație pentru a înregistra timpul de lucru într-o manieră inteligibilă și completă: <https://ak-zeitspeicher.at>

➤ **Este oare necesară o nouă convenție /aprobare pentru prelungirea muncii cu program diminuat (faza 2 sau faza 3)?**

Da. Munca cu program diminuat nu poate fi introdusă unilateral: prin urmare, pentru a doua sau a treia fază de Kurzarbeit, angajatorul și salariatul/salariații trebuie să semneze o nouă convenție/un nou acord.

➤ **Poate fi oare munca cu program diminuat introdusă retroactiv într-o companie?**

Faza 3: În principiu, cererile inițiale trebuie depuse înainte de demararea muncii cu program diminuat.

Atenție: Datorită impunerii bruște a celui de-al doilea Lockdown, depunerea cererilor este acum posibilă până pe 20.11. în vederea aplicării retroactive începând cu 01.11.

➤ **Trebuie să folosesc creditul pentru concediu și recuperări de timp înainte de munca cu program diminuat?**

Ghidul privind munca cu program diminuat pe timp de Corona prevede că concediile vechi din anii precedenți și creditele de compensare cu timp liber trebuie „redate, dacă este posibil”, înainte sau în timpul muncii cu program diminuat. Deci, dacă angajatorul solicită reducerea creditului de compensare cu timp liber sau a concediilor vechi neutilizate, trebuie să faceți acest lucru.

➤ **Cum și când se poate introduce munca cu program diminuat pe timp de Corona într-o companie?**

Munca cu program diminuat pe timp de Corona este posibilă în compania dvs., indiferent de dimensiunea acesteia și indiferent de sector. Asociațiile și persoanele juridice de drept public care participă la viața profesională (de exemplu, muzeele publice) pot introduce, de asemenea, munca cu program diminuat pe timp de Corona. Dacă compania dvs. ar dori să introducă munca cu program diminuat pe timp de Corona, primul pas este să contactați AMS. Acest lucru se poate face prin e-mail sau telefon.

În același timp, au loc discuții la nivel de companie pentru a încheia o convenție colectivă de muncă la nivel de unitate, care este gata pentru semnare cu Consiliul Muncitoresc.

➤ **Cum poate contribui Consiliul Muncitoresc la munca cu program diminuat?**

Consiliul Muncitoresc poate fi important, astfel încât să se poată purcede la negocieri cu privire la munca cu program diminuat. În orice caz, acesta trebuie să fie implicat de la început în negocierile privind introducerea muncii cu program diminuat. Acest lucru se aplică atât discuțiilor dintre angajator și Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă (AMS), cât și negocierilor privind încheierea unui acord de muncă cu privire la munca cu program diminuat și convențiile necesare de muncă la nivel de unitate. În lipsa unui consiliu muncitoresc la întreprindere, în locul acestuia intervine Sindicatul.

➤ **Cum să știu ce reglementări privind munca cu program diminuat se aplică în compania mea?**

În principiu, consimțământul expres trebuie obținut de la toți angajații înainte de introducerea muncii cu program diminuat. Înainte de a vă da consimțământul, vă recomandăm să citiți în detaliu Convenția de muncă cu privire la munca cu program diminuat la nivel de unitate (Acordul încheiat de partenerii sociali) și, dacă aveți întrebări, contactați înainte de a semna Consiliul muncitoresc, Camera Muncii sau Sindicatul de ramură relevant.

Începând cu faza 2, aditional, aveți un drept legal la aceste documente: angajatorul dvs. trebuie fie să vă ofere o copie a convenției de muncă cu program diminuat la nivel de unitate, fie să vă emită o fișă de serviciu privind munca cu program diminuat. În caz că nu face acest lucru, atunci ați putea să obțineți actele respective prin instanța de judecată.

➤ **Cât poate dura munca cu program diminuat pe timp de Corona?**

În fazele 1 și 2, perioadele de timp pentru munca cu program diminuat de timp pe timp de Corona au fost limitate la trei luni. În funcție de necesitate, munca cu program diminuat de timp a putut fi extinsă cu încă trei luni. Odată cu începutul fazei 3, a fost creată opțiunea de prelungire până la 31.03.2021. Angajatorul poate prelungi munca cu program diminuat pe etape sau poate depune deodată o cerere pentru perioada de 6 luni.

➤ **Poate angajatorul să schimbe unilateral programul de lucru pe parcursul Kurzarebit?**

În fazele 2 și 3, se aplică următoarele:

În fond, aveți același program de lucru ca înainte de introducerea muncii cu program diminuat. Nu mai trebuie specificat separat în Convenția colectivă de muncă cu privire la munca cu program diminuat la nivel de unitate. Reglementările privind situația programului de lucru se aplică și în cazul muncii cu program diminuat, care rezultă din contractul colectiv

de muncă, din convenția de muncă la nivel de unitate sau din contractul individual de muncă. Ne-ar face o plăcere să vă consultăm mai detaliat la acest subiect.

▶ **Ce se întâmplă cu plățile mele speciale (indemnizația de concediu și prima de Crăciun) în timpul muncii cu program diminuat?**

Plățile speciale (indemnizația de concediu și prima de Crăciun) se acordă integral, indiferent de rata de înlocuire (80-90%). Prin urmare, în 2020, veți primi indemnizația de concediu și prima de Crăciun (în cuantumul salariului dvs. integral), ca de obicei, când este scadent (de obicei, la sfârșitul lunii iunie și sfârșitul lunii noiembrie) de la angajatorul dvs.

O perioadă lungă de timp a existat incertitudinea cu privire la faptul, dacă acest lucru afectează doar suma brută sau dacă se cuvine achitarea integrală a sumei nete. AK și Sindicatul au realizat pentru dvs. că suma netă a indemnizației de concediu și primei de Crăciun nu poate fi redusă în timpul muncii cu program diminuat.

▶ **Dezvoltarea profesională în decursul muncii cu program diminuat – ce se aplică pentru mine?**

Odată cu începerea fazei 3 a apărut posibilitatea unei formări avansate în timpul orelor de lucru pierdute de pe urma introducerii Kurzarbeit.

60% din costurile de instruire sunt suportate de AMS, iar 40% de către angajatorul dumneavoastră. Nu există costuri pentru dvs.

Odată cu începerea fazei 3, trebuie să fiți pregătit să finalizați un eveniment/reuniune educațional(ă), de formare avansată sau de instruire profesională oferit de angajatorul dumneavoastră. Desigur că, puteți face și dumneavoastră sugestii angajatorului dvs. după ce ați găsit o măsură de formare potrivită. Cu toate acestea, nu există în mod expres nicio obligație pentru angajatorul dvs. de a iniția de fapt educația, formarea avansată sau instruirea profesională!

▶ **Pot eu oare, la fel, să iau parte la muncă cu program diminuat cu un contract individual de muncă pe durată determinată, muncă temporară sau cu jumătate de normă?**

Da! Dacă lucrați **cu jumătate de normă**, programul dvs. de lucru trebuie doar redus în consecință.

Dacă aveți **program redus de muncă pentru persoanele vârstnice (Altersteilzeit)**, orele de lucru deja reduse vor fi micșorate din nou. Apoi, veți continua să primiți compensații pentru venit în timpul beneficiii de Altersteilzeit. Compania dvs. vă plătește pentru orele în care continuați să lucrați. AMS se ocupă de restul, până la 90 la sută.

Lucrătorii temporari pot, de asemenea, lucra în regim de Kurzarbeit.

➤ **Ce se aplică ucenicilor?**

La fel și ucenicii pot fi incluși în munca cu program diminuat. Ba chiar continuă să primească compensația deplină de ucenic. În cazul în care ucenicii intră într-un an de ucenicie mai mare în timpul Kurzarbeit sau dacă promovează cu succes examenul final de ucenicie, compensația de ucenicie, respectiv, salariul trebuie să fie mărite în mod corespunzător în timpul muncii cu program diminuat.

De la faza 3 se aplică suplimentar:

Munca cu program diminuat de muncă pentru ucenici este posibilă numai dacă instruirea este garantată. Cel puțin 50% din timpul de lucru, pierdut pe întreaga perioadă de timp a muncii cu program diminuat, trebuie utilizat pentru formare sau pentru măsuri de dezvoltare profesională la locul de muncă.

În cazul în care programul de lucru al unui ucenic a fost redus în medie cu mai mult de 20%, la încheierea muncii cu program diminuat, compania formatoare trebuie să prezinte un raport separat de implementare. Acesta trebuie să indice măsurile concrete desfășurate cu participarea fiecărui ucenic și în ce măsură a fost asigurată instruirea.

➤ **Sunt angajat marginal (geringfügig beschäftigt). Munca cu program diminuat se aplică și pentru mine?**

Munca cu program diminuat pe timp de Corona este disponibilă pentru toți cei, care au plătit asigurări de șomaj. Prin urmare, oricine a fost angajat doar marginal nu poate aplica pentru munca cu program diminuat pe timp de Corona. Din păcate, oamenii angajați marginal nu sunt acoperiți de asigurare. Cu toate acestea, șeful tău nu te poate demite așa pur și simplu. Aici se aplică pentru dvs. perioadele de preaviz stabilite în Contractul Colectiv de Muncă. În industria hotelieră, termenul constituie 14 zile. Șeful trebuie să vă plătească în continuare salariul, cel puțin, pe durata perioadei de preaviz.

➤ **Ce se întâmplă dacă mă îmbolnăvesc în timpul muncii cu program diminuat?**

Dacă vă îmbolnăviți, veți beneficia de remunerarea continuă (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) - ca de obicei - de la angajatorul dvs. în mărimea salariului garantat pe perioada muncii cu program diminuat (80/85/90 la sută).

➤ **Pot pleca în vacanță în timpul muncii cu program diminuat?**

Da, este posibil. Totuși, nu este posibil ca vacanța să fie consumată în zilele în care se desfășoară munca și nici în zilele în care munca este anulată. De exemplu, nu este posibil să primiți trei zile de vacanță pe o săptămână întreagă.

➤ Ce se întâmplă dacă angajatorul meu devine insolubil pe parcursul muncii cu program diminuat?

În acest caz, munca cu program diminuat va lua sfârșit. Declarați-vă disponibilitatea să lucrați în continuare și anunțați imediat la AK.

3. Dreptul muncii la domiciliu /în Homeoffice/

➤ Am dreptul la Homeoffice?

Nu. Homeoffice este o chestiune negociabilă în Austria. Asta înseamnă: nu puteți decide singur să lucrați la domiciliu, dar angajatorul dvs. trebuie să fie de acord cu aceasta - chiar și pe vremea Coronei. Există excepții pentru persoanele care aparțin grupului de risc COVID19.

➤ Sunt oare un pacient cu risc? Da sau nu?

Decizia dacă aparțineți grupului de risc COVID19 revine medicului curant. Acolo, puteți solicita un „Certificat de risc Covid19”, indiferent de scrisoarea informativă de la ÖGK.

➤ Poate angajatorul să-mi ordoneze, pur și simplu, să lucrez la domiciliu?

Nu. Știrile precum că, „obligativitatea Homeoffice” a fost introdusă pe timp de Corona, nu corespund adevărului. Deși Guvernul Federal îndeamnă în toate cazurile posibile munca la domiciliu, Homeoffice este încă o chestiune de acord legal. Aceasta înseamnă: dvs. „trebuie” să lucrați de acasă numai dacă a fost încheiată o convenție /un acord la nivel de unitate sau dacă vă exprimați consimțământul cu această relocare a locului dvs. de muncă. Înțelegerea poate fi încheiată în scris sau oral.

➤ Pot să-mi organizez liber programul de lucru în Homeoffice?

Nu chiar. Orele de lucru la birou și în Homeoffice nu diferă fundamental. Deoarece programul de lucru trebuie întotdeauna reglementat undeva: de exemplu, într-o convenție de muncă la nivel de unitate sau individual, de ex. în contractul de muncă. Aceste ore normale de lucru convenite, eventual, cu ore supraprogram și ore suplimentare, se aplică și în Homeoffice.

ATENȚIE!

Doriți să faceți cumpărături, să faceți o plimbare sau să vă îngrijiți copiii în timpul „orelor de lucru la birou” propriu-zise și ați prefera să lucrați în orele anterioare sau ulterioare? Atenție:

orele de lucru normale convenite anterior și trăite se aplică și acasă!

Dar: Dacă alte ore de lucru mai flexibile ar fi practice pentru dvs. în Homeoffice discutați cu angajatorul despre această cerere. Dacă puteți conveni asupra unui alt aranjament pentru casă, nimic nu vorbește împotriva acestui fapt!

➤ **Am o cale profesională din Homeoffice - contează asta ca ore de lucru?**

Da. Dacă, într-adevăr, ați negociat Homeoffice și v-ați dat acordul să lucrați de acasă, fie în scris, fie oral, aceasta presupune că, locul de muncă a fost mutat definitiv acasă. De îndată ce trebuie să părăsiți casa pentru serviciu - fie pentru o întâlnire cu clientul, pentru o livrare sau chiar pentru o scurtă plimbare până la biroul propriu-zis - atunci timpul de călătorie este, de asemenea, timp de lucru.

➤ **Trebuie să-mi folosesc propriile dispozitive și rechizite de birou în Homeoffice?**

Nu. Angajatorul este responsabil de asigurarea faptului că aveți la dispoziție echipamentul de lucru necesar pentru „telemunca” obișnuită și că acestea sunt, de asemenea, întreținute.

➤ **Cine trebuie să achite costurile din Homeoffice pentru internet, telefon mobil, electricitate etc.?**

Angajatorul dvs. trebuie să vă ramburseze, în general, orice costuri suplimentare pe care le suportați ca urmare a muncii de acasă (de exemplu, costuri de telefonie și internet, dar nu și mobilier). În mod ideal, ar trebui să ajungeți anticipat la o înțelegere, de exemplu, prin acordul asupra unei rambursări forfetare a cheltuielilor.

Dacă este vorba doar de achiziții mici, de exemplu, pentru hârtie, pixuri sau un stick USB, atunci va fi suficient dacă păstrați facturile și le trimiteți mai târziu angajatorului. Dacă aveți de-a face cu cheltuieli mai mari, ar trebui, în orice caz, să vă consultați în prealabil cu angajatorul, deoarece compania trebuie să se asigure că aveți echipamentul tehnic de care aveți nevoie.

➤ **Nu am mobilier de birou adecvat acasă pentru a lucra. Angajatorul trebuie să mi-l pună la dispoziție?**

Nu. Dvs. sunteți responsabil pentru mediul de lucru la biroul de acasă. Angajatorul dvs. nu este obligat să vă ofere de ex. mese sau scaune adecvate. Dacă o face oricum, trebuie să se asigure că îndeplinesc toate cerințele ergonomice necesare.