

KORONA KRİZİNDE ADALET!

ÖGB



5.11.2020

jobundcorona.at Çalışma Odası ve ÖGB'nin ilk Lockdown dönemi sırasında milyonlarca kez tıklanan bir hizmetidir. Çalışanlar, kriz anında buradan bilgi ve destek bulabilirler.

Sorunuza cevap bulamazsanız, www.jobundcorona.at web sitesinde de soru sorabilirsiniz.

1. Karantina ve Co.

▶ 1450 ya da doktorum şimdilik evde kalmamı tavsiye ediyor. Yine de işe gitmem gerekiyor mu?

Kural olarak, bir çalışma yetersizliğini haklı çıkarmak için bir tavsiye yeterli değildir. Doktorunuz mevcut sağlık durumunuzda çalışamayacağınız kanaatindeyse, hastalığı bildirmeniz gerekecektir.

1450 bir telefon santrali olarak ve yetkisizlik nedeniyle yasal olarak etkili tavsiyelerde bulunamaz. Eğer olabilecek bir korona şüphesi varsa, 1450'den karantina bildirimini verebilecek sağlık yetkililerine iletilmelisiniz.

Tıbbi hastalık bildirimini yoksa ve sağlık yetkilileri tarafından bildirimle karantinaya alınmadıysanız, çalışamama durumu söz konusu değildir.

Yine de, bu tür "tavsiyeleri" işvereninize iletmenizi tavsiye ederiz. Bakım görevi nedeniyle kısa süreli izin vermeye karar vermesi durumunda, yine de evde kalabilir ve bu süre için maaşınızın tamamını koruyabilirsiniz.

▶ Doktorun muayenehanesine gelmeme izin verilmezse nasıl hasta olduğumu bildiririm?

ÖGK (işçiler, maaşlı çalışanlar) ve BVAEB (demiryolu çalışanları, memurlar) tarafından sigortalı olanlar için, korona krizi süresince sağlık sigortası sözleşmesi olan doktorlara telefonla hasta olduğunu bildirmek mümkün.

➤ **Çocuğumun anaokulu korona şüphesi nedeniyle kapanıyor. Evde kalabilir miyim?**

Özel bakım saatleri ayarlamak için işvereninizle konuşmanızı tavsiye ederiz. Bu konuşma size çocuğunuza bakmak için dört haftaya kadar işten uzak kalmanıza imkan sağlar.

Bununla birlikte, özel bakım zamanını kullanmadan bile sizi teselli edebiliriz ki: Anaokulu kısa sürede kapandığı için çocuğunuzun bakımını aniden kaybederseniz, başka uygun bakıcı yoksa evde çocuğunuza bakabilirsiniz. O zaman kendi hatanız olmadan çalışmama söz konusudur: İşveren, devamsızlığınız kısaysa maaşınızı ödemeye devam eder. Bu arada, bu hak, yılda bir değil, duruma göre verilir: anaokulunun kış aylarında tekrar kapanması gerekirse, ödemeye devam etme hakkı yeniden mevcut olabilir.

➤ **Şirketimde teyit edilmiş bir korona vakası var. Şimdi karantinede olmam gerekiyor mu?**

Prensip olarak, işvereniniz karantina önlemleri uygulayamaz. Bunlar yalnızca sağlık otoritelerinin yetkisindedir. İşvereniniz, bakım görevine bağlı olarak size kısa süreli izin verebilir. Bu süre için ücretinizi ödemeye devam etmelidir.

➤ **Kendim karantinaya alınırsam ücrete veya maaşıma ne olur?**

Sağlık yetkilileri tarafından Korona veya Korona şüphesi nedeniyle evde karantinaya alındıysanız (1450'den değil!) ve bu nedenle işe gidemezseniz, işvereninizin ödemek zorunda olduğu, kaybedilen tüm çalışma süresi için sürekli maaş almaya hakkınız vardır. Devam eden bu ücret ödemesi, sonradan işverene federal hükümet tarafından tamamen geri ödenecektir.

➤ **Karantinedayken evden çalışmak zorunda mıyım?**

Burada bir ayırım yapılmalıdır:

- Belirli hastalık belirtileriniz olduğu için karantinedaysanız, çalışıp çalışamayacağınızı öğrenmek için önce doktorunuza başvurun. Hastaysanız ve çalışmıyorsanız, çalışmanıza izin verilmez ve bu durumda kendinize dikkat etmeniz gerekir.
- Olası bir irtibat kişisi olarak tanımlandığınız için karantinedaysanız, ancak hiçbir hastalık belirtiniz yoksa, temelde (hala) çalışabilirsiniz. Bu durum da işvereniniz tek taraflı olarak evde çalışma talebinde bulunamaz. Ancak, halihazırda bulunan ev-ofis sözleşmesi geçerlidir, ve karantina süreniz için işvereninizle yeni bir ev - ofis anlaşması da yapılabilir.

► Patron bana başka aslında önceden yapmadığım çalışmalar verebilir mi?

Çalışmalarınız sözlü veya yazılı iş sözleşmenizin bir parçasıdır. Faaliyetlerinizde kalıcı bir değişiklik bu sözleşmeyi değiştirecektir. Bu durumda onay gerekmektedir: Hem sizin hem de iş vereninizin.

Lütfen dikkate alınız: Ayrıca işvereninize sadakat yükümlülüğünüz vardır. İşletme orantısız bir dezavantajla tehdit ediliyorsa ve bunu önleyebiliyorsanız, işverenimize zararı olabildiğince küçük tutması için destek vermek zorundasınız.

2. Kısa süreli çalışma

Dikkat: Kısa süreli çalışma Aşama 1, Aşama 2 ve Aşama 3:

Bir çok kısa süreli çalışma sorusunun yanıtları, sorunun ilgili kısa süreli çalışma aşamasına bağlı olarak değişebilir.

Kısa süreli çalışma ile ilgili düzenlemeler, krizin başlangıcından bu yana sosyal ortaklar tarafından sürekli düzenlenilmiştir ve mevcut koşullara ve sorunlu alanlara uyarlanmıştır. Bu nedenle, sorunuza cevap verebilmek için öncelikle **şirketinizin 1., 2. veya 3. aşamada** olup olmadığının açıklığa kavuşturulması gerekebilir.

Şirketinizde kısa süreli çalışma ilk olarak 1.10.2020 tarihinden itibaren başlatılmışsa veya bu tarihten itibaren yenilenmişse, **3. aşamadasınız**. Tüm ilk başlangıçlar ve uzatmalar, sözleşmeye göre **31 Mayıs 2020'den sonra ve en geç 30 Eylül 2020'de** uygulanmaya başlandıysa **artık 2. aşamadasınız**.

İlk başlangıçlar ve uzatmalar, 31 Mayıs 2020'ye kadar başladıysa, **1. aşama** düzenlemelerine tabidir

► Korona kısa-süreli çalışma nedir?

Çalışma saatleriniz azalır ve işinize devam edersiniz. İşvereniniz size her ay önceki gelirinizin yüzde 80 ila 90'ını ödemeye devam edecektir. Karşılığında, AMS' den (İs ve işçi bulma kurumu) işveren azalan çalışma saatlerinin tazmin edildiği bir ödeme alır.

İşten çıkarılmanız gerekmesin, şirketiniz ve bir bütün olarak ekonomi korona kriziyle baş edebilsin diye, Çalışma Odası, sendikalar ve Ticaret Odasından oluşan sosyal ortaklar özel bir model görüştüler: Çalışma saatleriniz diğer şeylerin yanı sıra sıfır saate kadar indirilebilir.

Bunu yapmak için şunlara sahipsiniz:

- Kısa süreli çalışma sırasında ve sonrasında bir aya kadar işten çıkarılmaya karşı koruma.
- Korona kısa süreli çalışma, iş temsilciliği olmayan şirketlerde de mümkündür.
- Kısa süreli çalışma, şirket tamamen kapandığında da geçerlidir.

Bu nedenle, iş ilişkinizin (geçici olarak) sona ermesi teklif edilirse, işvereninize bu alternatifi açıkça bildirin!

▶ Kısa süreli çalışmayla ne kadar ücret veya maaş alıyorum?**Tüm aşamalar için geçer olan:**

Kısa süreli çalışma sırasındaki gelir, çalışanın kısa süreli çalışmadan önceki brüt ücretine dayanır (ödenekler, ek ücretler ve devam eden komisyonlar ile fazla mesai ve fazla mesai ödenekleri dahil, ancak gider ödenekleri / diyetleri ve fazla mesai ücretleri dahil değildir) ve çalışanlara asgari bir gelir garanti eder:

- Kısa süreli çalışmadan önce 1.700 € ,ya kadar brüt ücret, kısa süreli işlerde ücret önceki gelirin% 90'ıdır.
- Kısa süreli çalışmadan önce 2.685 € ,ya kadar brüt ücret, kısa süreli işlerde ücret önceki gelirin% 85'idir.
- Kısa süreli çalışma öncesi 2.686 € brüt maaş, kısa süreli işteki ücret önceki gelirin% 80'idir.
- Bununla birlikte, gelirin 5.370 € üzerindeki kısımları için işverene herhangi bir ödenek verilmemektedir.
- Çıraklar için, gelir önceki çıraklık ücretinin% 100'üdür.

Garantili brüt yenileme oranının (% 80/85/90), gerçekte kaç saat çalıştığınıza bakılmaksızın, her zaman ay sonunda ödenmesi gerekir. Ancak, iş performansınız önemsiz değildir: İşvereniniz, **gerçekte çalıştığınız saatlerin** fiilen ödenmesini sağlamakla yükümlüdür.

İpucu: Gerçekte çalıştığınız saatlerin ayrıntılı bir kaydını yapın. Bu, tüm saatler için ödeme alıp almadığınızı kontrol etmenizi kolaylaştırır. AK, çalışma sürelerini anlaşılır ve eksiksiz bir şekilde kaydetmek için kendi uygulamasını sunuyor: <https://ak-zeitspeicher.at>

▶ Kısa süreli çalışmanın uzatılması için (2. aşama veya 3. aşama) yeni bir anlaşma/onay gerekli mi?

Evet. Kısa süreli çalışma tek taraflı olarak başlatılamaz: Kısa süreli çalışmanın ikinci veya üçüncü aşaması için işveren ve işçi arasında yeni bir sözleşme imzalanması gerekir.

➤ Bir şirkette kısa süreli çalışma geriye dönük olarak başlatılabilir mi?

3. Aşama: İlk başvurular, kısa süreli çalışmaya başlamadan **önce** sunulmalıdır.

Dikkat: Ani bir ikinci „Lockdowns“ nedeniyle 20.11´e kadar 01.11´e geriye dönük bir başvuru mümkündür.

➤ Kısa süreli çalışmadan önce tatil ve zaman kredisi kullanmak zorunda mıyım?

Korona-kısa süreli çalışma kılavuzu, önceki yıllardaki eski tatillerin ve açık süreli zaman kredilerinin kısa süreli çalışma öncesinde veya sırasında „mümkünse azaltılacağını“ belirtmektedir. Bu nedenle, işveren izinlerin veya eski iznin kesilmesini talep ederse, bunu yapmalısınız.

➤ Bir şirkette korona kısa süreli çalışma nasıl ve ne zaman başlatılabilir?

Firmanızda firmanızın büyüklüğünden ve sektörden bağımsız olarak korona kısa süreli çalışması mümkündür. Çalışma hayatında yer alan kamu hukuku kapsamındaki dernekler ve tüzel kişiler (örneğin, kamu müzeleri) kısa süreli çalışmayı da başlatabilir. Şirketiniz korona-kısa süreli çalışmayı tanıtmak istiyorsa, ilk adım AMS-İş ve işçi bulma kurumuyla iletişime geçmektir. Bu, e-posta veya telefonla yapılabilir.

Aynı zamanda, bir iş temsilcisi ile imzalanmaya hazır bir şirket sözleşmesi imzalamak için şirket düzeyinde görüşmeler yapılır.

➤ İş temsilcisi kısa süreli çalışmaya nasıl katkıda bulunabilir?

İş temsilciniz, kısa süreli çalışma konusunda görüşmeler yapılabilmesi için önemli olabilir. Her halükarda, başından itibaren kısa süreli işin başlatılmasına ilişkin müzakerelere katılmalıdır. Bu, hem işveren ile İş ve işçi bulma kurumu (AMS) arasındaki görüşmeler, hem de kısa süreli iş sözleşmesi ve gerekli şirket sözleşmeleri ile ilgili görüşmeler için geçerlidir. İş konseyinin yokluğunda sendika yerini alır.

➤ Şirketimde kısa süreli çalışma ile ilgili hangi düzenlemelerin geçerli olduğunu nasıl bilebilirim?

Prensip olarak, kısa süreli çalışmaya başlamadan önce tüm çalışanlardan açık onay alınmalıdır. Onay verilmeden önce, tamamlanmış kısa süreli çalışma sözleşmesini (sosyal ortak sözleşmesi) ayrıntılı olarak okumanızı ve herhangi bir sorunuz varsa, herhangi bir şeyi imzalamadan önce işyeri temsilcisi, Çalışma Odası veya ilgili sendika ile iletişime geçmenizi öneririz.

2. aşamadan itibaren bu belgelere ilişkin yasal bir hakkınız da vardır: İşvereniniz size kısa süreli çalışma sözleşmesinin bir kopyasını vermeli veya kendi kısa süreli iş kağıdı oluşturmalıdır. Yapmazsa, bu belgeleri dava bile açabilirsiniz.

➤ Korona kısa süreli çalışması ne kadar sürebilir?

1. ve 2. Aşamalarda Korona'nın kısa süreli çalışma süresi üç ay ile sınırlandırılmıştı. Gerekirse, kısa süreli çalışma üç ay daha uzatılabilir. 3. aşamanın başlamasıyla 31.3. 2021'e kadar uzatma seçeneği oluşturulmuştur. İşveren kısa çalışma süresini aşamalı olarak uzatabilir veya 6 ay süreyle hemen başvuruda bulunabilir.

➤ Kısa süreli işlerde işveren çalışma saatlerini tek taraflı değiştirebilir mi?**2. ve 3. aşamalarda geçerlidir:**

Prensip olarak, kısa süreli işin başlamasından önceki çalışma saatleri geçerlidir. Kısa süreli çalışma sözleşmesinde artık ayrı olarak listelenmesi gerekmez. Toplu işletme sözleşmesi veya iş sözleşmesinden kaynaklanan çalışma saatlerinin durumuna ilişkin düzenlemeler kısa süreli çalışma için de geçerlidir. Size daha detaylı bilgi vermekten mutluluk duyarız.

➤ Kısa süreli işlerde özel ödemelerime (tatil ve Noel ikramiyesi) ne olur?

Özel ödemeler (tatil ücreti ve Noel ikramiyesi), değiştirme oranınıza bakılmaksızın (% 80-90) tam olarak verilir. Bu nedenle 2020 yılında, tatilinizi ve Noel ikramiyenizi (maaşınızın tamamı kadar), vadesi geldiğinde (genellikle Haziran sonu ve Kasım sonu) işvereninizden alacaksınız.

Uzun bir süre, bunun yalnızca brüt tutarı etkileyip etkilemediği veya ödenecek tam net tutarın da muaccel olup olmadığı konusunda belirsizlik vardı. AK - Çalışma odası ve sendikalar, tatilinizin veya Noel ikramiyenizin net miktarının kısa süreli çalışmalarda azaltılmayacağını sizin için başardılar.

➤ Kısa süreli çalışmada eğitim – benim için ne geçerli?

Aşama 3'ün başlangıcında, kısa süreli çalışma sırasında kaybedilen çalışma saatleri sırasında eğitim olasıdır.

Eğitim masraflarının % 60'ı AMS – İş ve işçi bulma kurumu, % 40'ı işvereniniz tarafından karşılanmaktadır. Sizin için hiçbir maliyet yoktur.

Aşama 3'ün başlangıcında, bu nedenle, işvereniniz tarafından sunulan bir eğitim, öğretim veya ileri eğitim etkinliğini tamamlamaya hazır olmalısınız. Elbette, uygun bir eğitim önlemi bulduğunuzda işvereninize kendiniz de önerilerde bulunabilirsiniz. Bununla birlikte, işvereninizin eğitim, ileri eğitim veya öğretimi fiilen başlatma zorunluluğu yoktur!

➤ Ayrıca sabit süreli iş sözleşmesi, geçici iş veya yarı zamanlı çalışma ile kısa süreli işlerde yer alabilir miyim?

Evet! Yarı zamanlı çalışıyorsanız, çalışma saatlerinizi buna göre azaltmanız yeterlidir.

Kısmi **emeklilik** durumdaysanız, zaten azaltılmış olan çalışma saatleriniz tekrar azalacaktır. Kısmi emeklilik için gelir tazminatı almaya devam edeceksiniz. Şirketiniz, çalışmaya devam ettiğiniz saatler için size ödeme yapar. AMS, yüzde 90'a kadar geri kalanı halleder.

Geçici işçiler de kısa süreli çalışabilirler.

➤ **Çıraklar için ne geçerlidir?**

Çıraklar da kısa süreli çalışmaya dahil edilebilir. Hatta çıraklık tazminatının tamamını almaya devam edeceksiniz. Çıraklar, devam eden kısa süreli işlerde daha yüksek bir çıraklık yılına girerlerse veya çıraklık sınavını başarıyla geçirlerse, çıraklık ücreti veya ücretler / maaşları buna göre kısa süreli çalışmalarda artırılmalıdır.

3. aşamadan itibaren aşağıdakiler de geçerlidir:

Çıraklar için kısa süreli çalışma, ancak eğitim garanti edilirse mümkündür. Tüm kısa çalışma süresi boyunca kaybedilen çalışma süresinin en az % 50'si eğitim veya işle ilgili önlemler için kullanılmalıdır.

Bir çırağın çalışma saatleri ortalama% 20'den fazla azalmışsa, kısa süreli çalışmanın sonunda eğitim şirketi, çırak başına hangi özel önlemlerin alındığını ve eğitimi ne ölçüde sağlayacağını ayrı bir uygulama raporunda sunmalıdır.

➤ **Ben cüzi miktarda az çalışmaktayım. Kısa süreli çalışma benim için de geçerli mi?**

Korona kısa süreli çalışma, işsizlik sigortası yaptıran herkes için mevcuttur. Bu nedenle, sadece cüzi olarak istihdam edilen herhangi biri, Corona kısa süreli çalışmaya başvuramaz. Maalesef cüzi miktarda çalışan kişiler kapsam dahilinde değil. Ancak patronunuz sizi kolaylıkla isten çıkaramaz. Toplu sözleşmeye göre ihbar süreleri sizin için de geçerlidir. Konaklama endüstrisinde bu 14 gündür. Patron, en azından ihbar süresi boyunca aylık/ maaşınızı ödemeye devam etmelidir.

➤ **Kısa süreli çalışma sırasında hastalanırsam ne olur?**

Hastalanırsanız, devam eden maaş ödemenizi – her zaman olduğu gibi – işvereninizden garantili kısa süreli maaşınız tutarında (yüzde 80/85/90) alacaksınız.

➤ **Kısa süreli çalışma sırasında tatile gidebilir miyim?**

Evet, bu mümkün. Ancak tatil günlerini sadece işin yapıldığı günlerde tüketmek ve işin iptal edildiği günlerde tüketmek mümkün değildir. Örnek olarak haftada üç gün tatil günü edinmek, bu mümkün değildir.

➤ Kısa süreli çalışma sırasında işverenim iflas ederse ne olur?

Bu durumda kısa süreli çalışma sona erer. Hala çalışmaya hazır olduğunuzu beyan edin ve derhal AK- Çalışma odasına rapor verin.

3. Ev-ofiste iş hukuku

➤ Evden çalışma hakkım var mı?

Hayır. Evden çalışmak Avusturya'da bir anlaşma meselesidir. Bunun anlamı: Evden çalışmaya kendiniz karar veremezsiniz, ancak korona zamanlarında bile işverenin bunu kabul etmesi gerekir. COVID19 risk grubuna ait kişiler için istisnalar vardır.

➤ Riskli hasta mıyım? Evet veya Hayır?

COVID19 risk grubuna dahil olup olmadığınızla ilgili karar, tedavinizi yürüten doktorunuza aittir. Orada ÖGK – Avusturya sağlık sigortası şirketinden gelen bilgilendirme mektubuna bakılmaksızın “Covid19 risk sertifikası” için başvurabilirsiniz.

➤ İşveren bana evden çalışmamı emredebilir mi?

Hayır. Korona dönemi için bir „ev ofis yükümlülüğü“ getirildiğine dair raporlar yanlıştır. Federal hükümet olası tüm durumlarda ev ofisi talep etse de, ana ofis hala yasal bir anlaşma meselesidir. Bunun anlamı: Yalnızca bir şirket sözleşmeniz varsa veya iş yerinizin bu yer değiştirmesini kendiniz kabul ediyorsanız, evden çalışmak “zorundasınız”. Yazılı veya sözlü olarak bir anlaşma yapılabilir.

➤ Çalışma saatlerimi ev ofiste özgürce düzenleyebilir miyim?

Pek sayılmaz. Ofiste ve ev ofiste çalışma saatleri temelde farklılık göstermez. Çünkü çalışma saatlerinin her zaman bir yerde düzenlenmesi gerekir: Örneğin bir şirket anlaşmasında veya bireysel olarak, örnek olarak iş sözleşmesinde. Muhtemelen fazla mesai ve fazla mesai ile birlikte kabul edilen bu normal çalışma saatleri, aynı zamanda ev ofisi için de geçerlidir.

DIKKAT!

Aslında gerçek “ofis çalışma saatleri” içinde biraz alışveriş yapmak, yürüyüşe çıkmak veya çocuklarınıza bakmak ve iş saatinizin öncesinde mi yoksa sonrasında mı çalışmayı tercih etmek istiyorsunuz? Dikkat: Önceden kararlaştırdığınız ve yaşamış olduğunuz normal çalışma saatleri evde de geçerlidir!

Ancak: Eğer başka, daha esnek çalışma saatleri ev ofisinde sizin için pratikse, bu talep hakkında işvereninizle konuşun. Ev için farklı bir düzenleme üzerinde anlaşabilirseniz, buna karşı hiçbir engel yoktur!

▶ **Ev-ofisinden ayrı iş ile ilgili bir yolum var - bu çalışma saatleri olarak sayılır mı?**

Evet. Yazılı veya sözlü olarak evden çalışmayı gerçekten kabul ettiyseniz, bu, iş yerinin kalıcı olarak eve taşındığı anlamına gelir. İş için evinizden ayrılmak zorunda kalırsanız - ister müşteri randevusu, ister teslimat için, hatta ofisinize kısa bir yürüyüş için olsun - seyahat süresi de çalışma süresidir.

▶ **Ev ofiste kendi cihazlarımı ve ofis malzemelerimi kullanmak zorunda mıyım?**

Hayır. İşveren, düzenli „tele-çalışma“ için gerekli iş ekipmanına sahip olmanızı ve bunların da bakımını yaptırmakla sorumludur.

▶ **İnternet, cep telefonu, elektrik ve bunun gibi ihtiyaç olan şeyler için ev ofis masraflarını kimler ödemek zorundadır?**

İşvereniniz, genel olarak, ev ofisinizden kaynaklanan her türlü ek masrafı (örneğin, telefon ve internet masrafları, ancak mobilyalar hariç) size geri ödemelidir. İdeal olarak, önceden bir anlaşmaya varmanız gerekir, örneğin masrafların sabit oranlı geri ödenmesi üzerinde anlaşarak.

Örnek olarak kağıt, kalem veya USB-kayıt etme cihazı gibi sadece küçük bir satın alma meselesiyse, faturaları saklamanız ve daha sonra işvereninize göndermeniz yeterli olacaktır. Daha büyük harcamalarla uğraşıyorsanız, her durumda önceden işvereninize danışmalısınız, çünkü şirket gerçekten ihtiyacınız olan teknik donanıma sahip olduğunuzdan emin olmalıdır.

▶ **Evde çalışmak için yeterli ofis mobilyam yok. İşveren bunu kullanıma sunmak zorunda mı?**

Hayır. Ev ofisteki çalışma ortamınızdan siz sorumlusunuz. İşvereniniz size örneğin; uygun masa veya oturma sağlamak için. Yine de yaparsa, gerekli tüm ergonomik gereksinimleri karşıladıklarından emin olması gerekir.