

Prag, 10. März 2020

Das Coronavirus und arbeitsrechtliche Zusammenhänge

A. Ein Arbeitnehmer ist aus einem Gebiet zurückgekehrt, das vom Coronavirus betroffen ist

- Primär ist es unerlässlich, dass sich der Arbeitnehmer mit den aktuellen Hinweisen und Empfehlungen des Gesundheitsministeriums, des Staatlichen Gesundheitsinstituts und der für den Schutz der öffentlichen Gesundheit verantwortlichen Behörden vertraut macht.
- Der Arbeitnehmer sollte mit Blick auf Bestimmung § 102 Abs. 1 und § 106 Abs. 4 Arbeitsgesetzbuch den Arbeitgeber unverzüglich darüber informieren, dass er aus einem vom Coronavirus betroffenen Gebiet zurückgekehrt ist.
- Auf der Grundlage der außerordentlichen Maßnahme des Gesundheitsministeriums Gz.: MZDR 10381/2020-1/MIN/KAN vom 7. 3. 2020 ist allen Personen mit einem vorübergehenden oder Daueraufenthalt in der Tschechischen Republik, die sich länger als 90 Tage auf dem Gebiet der Tschechischen Republik aufhalten oder auf dem Gebiet der Tschechischen Republik beschäftigt sind, die in der Zeit nach dem 7. März 2020 von einem Aufenthalt auf dem Gebiet der Republik Italien in die Tschechische Republik zurückgekehrt sind, auferlegt, **diese Tatsache ihrem registrierenden Gesundheitsdienstleister unmittelbar nach der Rückkehr in die Tschechische Republik anzuzeigen, und zwar telefonisch oder mittels eines anderen Fernzugangs**. Dieser entscheidet, ob einem Arbeitnehmer Quarantäne, Isolation oder eine Quarantänemaßnahme (nachfolgend nur „Quarantäne“ genannt) verordnet wird.

B. Möglichkeiten der Klärung von Fällen, in denen keine Quarantäne verordnet wurde

- Im Fall, dass ein Arbeitnehmer nicht der oben genannten außerordentlichen Maßnahme unterliegt, ihm keine Quarantäne verordnet wurde und er keine Symptome einer Grippeerkrankung hat, können mit Blick auf die Umstände und die Verhinderung der weiteren Ausbreitung und Übertragung der Infektion diese Instrumente genutzt werden:
 - 1) Der Arbeitgeber kann sich mit dem Arbeitnehmer einigen, dass er die Arbeit vorübergehend **außerhalb des Arbeitsplatzes des Arbeitgebers** (von



Prag, 10. März 2020

einem anderen Ort – zum Beispiel von Zuhause aus) ausübt. Da es sich um eine Vereinbarung handelt, ist der zweite Teilnehmer des arbeitsrechtlichen Verhältnisses nicht verpflichtet, auf die Änderung des Orts der Arbeitsausübung (auf Arbeit von Zuhause aus) einzugehen.

- 2) Der Arbeitgeber kann eine geeignete **Verschiebung im Schichtplan** vornehmen und den Arbeitnehmer rechtzeitig, d. h. 14 Kalendertage vorab, mit dieser vertraut machen, wenn er sich mit dem Arbeitnehmer nicht anderweitig einigt.
- 3) Der Arbeitgeber kann sich mit dem Arbeitnehmer auf die **Inanspruchnahme von Urlaub** einigen; generell gilt, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, dem Arbeitnehmer die festgelegte Zeit der Inanspruchnahme von Urlaub schriftlich mindestens 14 Tage vorab anzuzeigen, sofern er sich mit dem Arbeitnehmer nicht auf eine kürzere Zeit einigt (§ 217 Abs. 1 Arbeitsgesetzbuch). Ohne eine Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer kann ihm der Arbeitgeber keinen Urlaub „von einem Tag auf den anderen“ festlegen. Für eine Verletzung von Pflichten im Bereich des Urlaubs kann die Arbeitsinspektion einem Arbeitgeber ein Bußgeld bis zu einer Höhe von 200 000 CZK auferlegen (Gesetz Nr. 251/2005 Slg., über die Arbeitsinspektion).
- 4) Es ist möglich, dass der Arbeitgeber dem Ersuchen eines Arbeitnehmers **um Gewährung von Arbeitsfreizeit ohne Lohn- oder Gehaltsausgleich** entspricht.
- 5) Kommt es nicht zu einer Einigung gemäß den Punkten 1 bis 4 und ist der Arbeitnehmer bereit, für den Arbeitgeber Arbeit am Ort der Arbeitsausübung auszuüben, aber der Arbeitgeber wird ihm diese nicht zuteilen, ohne dass der Arbeitnehmer selbst ein Arbeitshindernis hat (zum Beispiel ist keine Quarantäne verordnet und er ist auch nicht in einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit, sondern der Arbeitgeber hat nur gewisse Befürchtungen), handelt es sich um ein **Arbeitshindernis aufseiten des Arbeitgebers** und dem Arbeitnehmer steht Lohn- oder Gehaltsausgleich in der Höhe des Durchschnittsverdienstes zu (§ 208 Arbeitsgesetzbuch).

C. Ein Arbeitnehmer ist in der Tschechischen Republik in verordneter Quarantäne

- Über die Verordnung von Quarantäne, ihre Dauer und Beendigung entscheidet eine **für den Schutz der öffentlichen Gesundheit verantwortliche Behörde** und in diesem Sinne ist sie verpflichtet, dem Arbeitgeber auf dessen Ersuchen



Prag, 10. März 2020

hin Auskunft darüber zu erteilen, dass einem Arbeitnehmer Quarantäne verordnet wurde.

- Gemäß der außerordentlichen Maßnahme des Gesundheitsministeriums Gz.: MZDR 10396/2020-1/MIN/KAN vom 8. 3. 2020 **entscheiden die Gesundheitsdienstleister im Bereich Allgemeinmedizin über eine Quarantäne** gemäß § 2 Abs. 7 Buchst. a) Gesetz Nr. 258/2000 Slg. bei Personen, bei denen ihnen die örtlich zuständige Bezirkshygienestation mitteilt, dass sie mit einem Patienten Kontakt hatten, bei dem eine Infektion mit dem Coronavirus, das die Erkrankung COVID-19 verursacht, durch einen Labortest bestätigt wurde, wobei diese Personen verpflichtet sind, diesem Dienstleister die erforderliche Mitwirkung zu gewähren und sich der verordneten Quarantäne zu unterziehen.
- Entscheidet ein Gesundheitsdienstleister über eine Quarantäne, tut er dies in Form einer elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, auf der er kennzeichnet, dass es sich um Quarantäne, nicht um eine vorübergehende Arbeitsunfähigkeit handelt. Arbeitgeber prüfen diese Tatsache auf dieselbe Art und Weise wie im Fall einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit (ihnen stehen die Daten auf dem E-Portal der Tschechischen Sozialversicherungsverwaltung zur Verfügung).
- Im Fall, dass einem Arbeitnehmer **Quarantäne verordnet** wurde, handelt es sich um ein Arbeitshindernis aufseiten des Arbeitnehmers, bei dem ihm Lohn- oder Gehaltsausgleich wie in einem Fall zusteht, wo er vorübergehend arbeitsunfähig ist (§ 191 und 192 Arbeitsgesetzbuch). Auch über dieses Arbeitshindernis und die vorausgesetzte Zeit seiner Dauer ist der Arbeitnehmer verpflichtet, den Arbeitgeber ohne unnötigen Aufschub in Kenntnis zu setzen und ihm das Arbeitshindernis nachzuweisen (siehe § 206 Abs. 1 und 2 Arbeitsgesetzbuch). Laut § 191 Arbeitsgesetzbuch ist ein **Arbeitgeber verpflichtet, die Abwesenheit eines Arbeitnehmers auf Arbeit** für die Zeit einer gemäß Sonderrechtsvorschrift verordneten Quarantäne **zu entschuldigen**. Diese Sonderrechtsvorschrift ist das Gesetz Nr. 258/2000 Slg., über den Schutz der öffentlichen Gesundheit, in der geltenden Fassung. Laut § 192 Arbeitsgesetzbuch hat ein Arbeitnehmer das Recht auf Lohn- oder Gehaltsausgleich vom Arbeitgeber für die Zeit der ersten 14 Kalendertage, wobei dieser Ausgleich für Arbeitstage und ferner für Feiertage zusteht, für die dem Arbeitnehmer ansonsten Lohnausgleich zusteht oder ihm der Lohn oder das Gehalt nicht gekürzt wird.



Prag, 10. März 2020

- Der Arbeitnehmer legt dem Arbeitgeber eine von der Bezirkshygienestation ausgestellte **Bescheinigung „Anzeige der Verordnung von Quarantäne“** vor. Wurde die Quarantäne durch einen Gesundheitsdienstleister **in Form einer elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung** festgelegt, prüft der Arbeitgeber diese Tatsache auf dem E-Portal der Tschechischen Sozialversicherungsverwaltung. Auf diese Weise wird das Recht des Arbeitnehmers auf Lohn- oder Gehaltsausgleich für die ersten 14 Kalendertage der Dauer der Quarantäne geltend gemacht.
- Wenn ein Arbeitnehmer **bei einer verordneten Quarantäne** alle festgelegten Einschränkungen einhält und sein Gesundheitszustand oder der Charakter der ausgeübten Arbeit dem nicht im Wege stehen, **ist es möglich, dass er sich mit dem Arbeitgeber auf die Ausübung von Arbeit von einem anderen Ort, als es der Arbeitsplatz des Arbeitgebers ist (in der Regeln „von Zuhause aus“ – sog. Homeoffice), einigt.** In einem solchen Fall gilt, dass wenn dem Arbeitnehmer für die ausgeübte Arbeit Lohn oder Gehalt zusteht, ihm für die Zeit der Ausübung von Arbeit in der Zeit der ersten 14 Tage der Quarantäne nicht die Auszahlung von Lohn- oder Gehaltsausgleich gemäß § 192 Arbeitsgesetzbuch zusteht, beziehungsweise ihm ab dem 15. Tag ihrer Dauer keine Auszahlung von Krankengeld zusteht (§ 16 Krankengeldversicherungsgesetz). **Die bei einer Quarantäne festgelegten Maßnahmen sind vom Arbeitnehmer strikt einzuhalten und die Ausübung von Arbeit in Form von Homeoffice kommt nur dann in Betracht, wenn beide Parteien des Arbeitsverhältnisses damit einverstanden sind.**
- Der Arbeitgeber **kann einem Arbeitnehmer nicht die Inanspruchnahme von Urlaub in der Zeit andauernder Quarantäne anordnen.**
- **Falls ein Arbeitnehmer begonnen hat, Urlaub in Anspruch zu nehmen, bevor ihm Quarantäne verordnet wurde, wird der Urlaub durch die Verordnung der Quarantäne nicht unterbrochen** (siehe § 219 Abs. 1 Arbeitsgesetzbuch, wo unter den Gründen, aufgrund derer Urlaub unterbrochen wird, Quarantäne nicht aufgeführt ist).

D. Ein Arbeitnehmer ist im Ausland in verordneter Quarantäne

- Wurde einem Arbeitnehmer Quarantäne im Ausland verordnet, dann ist der Arbeitgeber, **wenn es sich um EU-Staaten oder Staaten handelt, mit denen die Tschechische Republik ein bilaterales Abkommen geschlossen hat,** verpflichtet, dessen Abwesenheit auf Arbeit zu entschuldigen und ihm im Zeitraum der ersten 14 Kalendertage der Quarantäne Lohn- oder Gehaltsausgleich zu gewähren wie in dem Fall, dass Quarantäne gemäß dem

Prag, 10. März 2020

Gesetz über den Schutz der öffentlichen Gesundheit verordnet wurde. Es wird gemäß § 191 und 192 Arbeitsgesetzbuch verfahren. Handelt es sich um EU-Staaten, wird gemäß den gemeinsamen europäischen Regeln verfahren, den Arbeitnehmern wird am Ort ihres Aufenthalts eine Bescheinigung über die verordnete Quarantäne ausgestellt und diese Bescheinigung sendet ein Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber in der Tschechischen Republik und der Arbeitgeber zahlt ihm auf der Grundlage dieser Bescheinigung Lohn- oder Gehaltsausgleich gemäß § 192 Arbeitsgesetzbuch aus.

- Handelt es sich um **Staaten, die keine EU-Mitgliedstaaten oder Staaten sind, mit denen die Tschechische Republik ein bilaterales Abkommen geschlossen hat**, dann ist, sofern die in diesem Staat verordnete Quarantäne auch nach Ende des Urlaubs des Arbeitnehmers andauert, unstrittig, dass der Arbeitgeber die Abwesenheit des Arbeitnehmers auf Arbeit entschuldigen wird. Die Abwesenheit des Arbeitnehmers auf Arbeit ist in diesem Fall keine verschuldete Verletzung von Pflichten, die der Arbeitnehmer laut Arbeitsgesetzbuch hat, da er verpflichtet ist, die im Ausland verordnete Quarantäne einzuhalten.
- **Im Fall, dass ein Arbeitnehmer Urlaub im Ausland in Anspruch nimmt, wird der Urlaub durch die Anordnung der Quarantäne nicht unterbrochen** (siehe § 219 Abs. 1 Arbeitsgesetzbuch, wo unter den Gründen, aufgrund derer Urlaub unterbrochen wird, Quarantäne nicht aufgeführt ist). Das Arbeitshindernis aufgrund der Quarantäne wird deshalb erst nach Ende des Urlaubs folgen.

E. Quarantäne auf einer Dienstreise und Reisekostenerstattungen

- Unter einer Dienstreise wird laut § 42 Arbeitsgesetzbuch eine zeitlich begrenzte Entsendung eines Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber zur Ausübung von Arbeit außerhalb des im Arbeitsvertrag vereinbarten Orts der Arbeitsausübung verstanden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einem Arbeitnehmer die Erstattung der Kosten, die ihm im Zusammenhang mit der Ausübung der Arbeit entstehen, in dem Umfang und unter den Bedingungen zu gewähren, wie sie im Teil sieben des Arbeitsgesetzbuchs festgelegt sind. Unter Reisekosten, für die ein Arbeitgeber verpflichtet ist, Reisekostenerstattungen zu gewähren, werden Kosten verstanden, die einem Arbeitnehmer gerade bei einer Dienstreise gemäß § 42 Arbeitsgesetzbuch entstehen, und zwar sowohl bei einer Inlands- als auch einer Auslandsdienstreise (unter einer Auslandsdienstreise wird gemäß § 154 Arbeitsgesetzbuch eine Reise verstanden, die außerhalb des Gebiets der Tschechischen Republik stattfindet). Reisekostenerstattungen stehen im Einklang mit den durch den Arbeitgeber festgelegten Bedingungen für



Prag, 10. März 2020

Dienstreisen für die gesamte Zeit ihrer Dauer, also von ihrem Beginn bis zu ihrer Beendigung zu.

- **Wird einem auf eine Dienstreise entsandten Arbeitnehmer Quarantäne verordnet, ist diese Tatsache kein Grund für eine Beendigung oder Unterbrechung der Dienstreise.** Es ist davon auszugehen, dass dem Arbeitnehmer am Ort der Ausübung der Dienstreise keine Quarantäne verordnet worden wäre, wenn er durch den Arbeitgeber nicht dorthin entsandt worden wäre (hier ist also ein ursächlicher Zusammenhang mit der Entsendung auf die Dienstreise gegeben). **Dieser Umstand kann generell nicht zu Lasten des Arbeitnehmers gehen und so ist dem auch nicht im Fall einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers oder seiner Einlieferung in ein Krankenhaus.**
- Sofern ein **Arbeitnehmer in Quarantäne** dazu in der Lage ist, **muss er gemäß § 186 Arbeitsgesetzbuch den Arbeitgeber unverzüglich über die Änderung der für die Gewährung und die Höhe der Reisekostenerstattungen ausschlaggebenden Bedingungen so informieren, dass der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen treffen kann** (z. B. die Buchung des Rückflugtickets oder der Unterkunft stornieren). Die Unterbrechung oder Beendigung der Dienstreise, beziehungsweise die Nichtgewährung der Reisekostenerstattungen gegenüber einem Arbeitnehmer, dem auf seiner Dienstreise Quarantäne verordnet wurde und der aus diesem Grund nicht an seinen Wohnort zurückkehren kann, würde ebenso den guten Sitten widersprechen. Die Gewährung von Verpflegungsgeld und Auslandsverpflegungsgeld ist nicht an die Ausübung von Arbeit, sondern an die Dauer einer Dienstreise und die außerhalb des Gebiets der Tschechischen Republik verbrachte Zeit an einem Kalendertag gebunden. Wird einem Arbeitnehmer während der Quarantäne auf einer Dienstreise kostenlose Verpflegung vom Charakter eines Frühstücks, eines Mittags- oder Abendessens sichergestellt, dann werden das Verpflegungsgeld und das Auslandsverpflegungsgeld auf die in den einschlägigen Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs festgelegte Art und Weise gekürzt. Behält der Arbeitnehmer seine Unterkunft, muss der Arbeitgeber auch diese Kosten in dem Fall erstatten, dass sie dem Arbeitnehmer im Rahmen der Maßnahme bei der verordneten Quarantäne nicht durch ein anderes Subjekt gewährt wurde. Einem Arbeitnehmer können während der genannten Zeit auch notwendige Nebenkosten entstehen. Auch diese können einen Zusammenhang mit der Dienstreise, nicht mit der Ausübung von Arbeit haben (§ 164 Arbeitsgesetzbuch). **Alle diese Umstände sind stets entsprechend einem konkreten Fall und seinen Bedingungen zu beurteilen.**



PRESSEMITTEILUNG

Ministerium für Arbeit und Soziales
Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2
www.mpsv.cz

Prag, 10. März 2020

- Über die Beendigung einer verordneten Quarantäne entscheidet die zuständige staatliche Behörde (eine für den Schutz der öffentlichen Gesundheit verantwortliche Behörde) und **der Arbeitgeber entscheidet dann anschließend entsprechend den konkreten Bedingungen über den weiteren Verlauf der Dienstreise.**

Presseabteilung des Ministeriums für Arbeit und Soziales