



## **Pitanja iz područja zakona o zaštiti na radu i radnog prava u vezi s koronavirusom (SARS-CoV-2)**

*Mogu li ostati kod kuće? Moram li u ured ako kolege kašlju?*

*U „Često postavljanim pitanjima“ naći ćete odgovore na ova i druga pitanja u vezi s koronavirusom.*

### **Redovna naknada plaće**

#### **Imam li u slučaju privremenog prekida rada ili zatvaranja poduzeća pravo na redovnu naknadu plaće?**

Kada je riječ o redovnoj naknadi plaće poslodavac je načelno i dalje obvezan isplaćivati plaće ako su zaposlenici sposobni i spremni za rad, ali ih on ne može zaposliti iz razloga koji se nalaze u sferi poslovanja njegovog poduzeća (tzv. teorija operativnog rizika poduzeća, § 615. reč. 3. Općeg građanskog zakonika - njem. BGB). To bi na primjer obuhvaćalo slučajeve u kojima zbog bolesti COVID-19 dolazi do ozbiljnog nedostatka osoblja ili nestašice u opskrbi, uslijed čega bi poslodavac privremeno obustavio rad poduzeća. Zaposlenici bi u takvim slučajevima i dalje imali pravo na plaću, čak i ako ne mogu raditi.

**Napomena:** Pojedinačni ili kolektivni ugovori mogu sadržavati i druga pravila za okolnosti u kojima ni poslodavac ni zaposlenik nisu odgovorni za obustavu rada.

#### **Imam li pravo na plaću ako su mi određene službene mjere zaštite od zaraze?**

Ako je zaposleniku određena neka službena mjera kao što je npr. zabrana rada ili samoizolacija, on i dalje može imati pravo na isplatu plaće od strane poslodavca. U slučaju da postoji neki privremeni razlog za izostanak s posla za koji je odgovoran sam zaposlenik, poslodavac i pored neispunjavanja radne obveze može i dalje biti obvezan isplaćivati naknadu plaće (§ 616. BGB-a). Trajanje isplaćivanja naknade plaće ovisi o okolnostima svakog pojedinog slučaja.

U slučajevima u kojima je pojedinačnim ili kolektivnim ugovorima ograničen ili isključen § 616. BGB-a, ili iz se drugih razloga ne primjenjuje, postoje mnoge okolnosti u kojima i dalje vrijedi pravo na odštetu od strane države. Osobe za koje se sumnja da su zaražene te su po naredbi nadležnog zdravstvenog zavoda u samoizolaciji, zbog čega su pretrpjeli

gubitak zarade, dobivaju odštetu prema § 56. Zakona o zaštiti od zaraze. Visina odštete ovisi o visini gubitka zarade. Za prvih šest tjedana odšteta se isplaćuje u visini gubitka zarade. Od početka sedmog tjedna dodjeljuje se u visini naknade plaće za vrijeme bolovanja. Tijekom samoizolacije, a najduže za šest tjedana, zaposlenici primaju odštetu od svog poslodavca u visini neto plaće. Poslodavcu će se na zahtjev nadoknaditi isplaćeni iznos. Nakon šest tjedana država plaća odštetu u visini naknade za bolovanje. Oboljele osobe ne podliježu ovim propisima o odšteti, jer im je plaćeno bolovanje te primaju naknadu plaće za vrijeme bolovanja u razdoblju nakon isteka šest tjedana.

### **Imam li pravo na plaćeno bolovanje u slučaju da se zarazim virusom COVID-19?**

Ako je zaposlenik zbog infekcije koronavirusom bolestan i stoga nesposoban za rad i spriječen obavljati svoj posao, ima pravo na plaćeno bolovanje u razdoblju od šest tjedana u skladu s § 3. njemačkog Zakona o plaćenom bolovanju i naknadi plaće za rad praznicima (njem. EFZG). Nakon tog razdoblja radnici koji su osigurani u javnom zdravstvenom osiguranju uglavnom imaju pravo na naknadu plaće za vrijeme bolovanja. Ako nije u pitanju nesposobnost za rad, što je recimo moguće u slučaju zaraze bez simptoma, u biti ne postoji obaveza isplate plaćenog bolovanja u skladu s EFZG-om zbog toga što oboljenje nije dovelo to prestanka rada.

### **Naknada za skraćeno radno vrijeme**

#### **Može li poduzeće u slučaju obustave rada zbog koronavirusa dobiti naknadu za skraćeno radno vrijeme?**

Zaposlenici koji su pogođeni obustavom rada mogu ostvariti pravo na naknadu za skraćeno radno vrijeme ako tvrtke moraju ograničiti ili zaustaviti proizvodnju zbog nestašice dobavne robe uslijed koronavirusa ili zbog zatvaranja poduzeća po službenoj naredbi.

Tvrtke koje žele zatražiti naknadu za skraćeno radno vrijeme moraju prije toga nadležnoj agenciji za zapošljavanje najaviti uvođenje skraćenog radnog vremena.

Nadležna agencija za zapošljavanje će u svakom pojedinačnom slučaju ispitati je li postoje uvjeti za odobravanje naknade za skraćeno radno vrijeme.

Naknada za skraćeno radno vrijeme može se odobriti na razdoblje do dvanaest mjeseci. Naknada za skraćeno radno vrijeme plaća se u istoj visini kao i novčana naknada za nezaposlene, a iznosi 67 odnosno 60 posto razlike između paušalizirane neto plaće koja bi bila isplaćivana da nije došlo do gubitka posla, i paušalizirane neto plaće od zaista primljenog osobnog dohotka.

Dodatne informacije o olakšanom pristupu naknadi za skraćeno radno vrijeme (na njemačkom jeziku):

<https://www.bmas.de/DE/Corona/erleichtertes-kurzarbeitergeld.html>

Pitanja i odgovori u vezi s naknadom za skraćeno radno vrijeme i stručnim osposobljavanjem:

<https://www.bmas.de/DE/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-KUG/faq-kug-kurzarbeit-und-qualifizierung.html>

Informacije Savezne agencije za zapošljavanje o naknadi za skraćeno radno vrijeme (na njemačkom jeziku):

- [Informacije za zaposlenike](#)
- [Informacije za tvrtke](#)

### **Što se događa ako je poslodavac naložio rad sa skraćenim radnim vremenom?**

Ako je poslodavac iz opravdanih razloga naložio rad sa skraćenim radnim vremenom, primjenjuju se druga pravila nego kod pitanja „Imam li u slučaju privremenog prekida rada ili zatvaranja poduzeća pravo na redovnu naknadu plaće?“. Ako dođe do prekida rada i gubitka zarade, jer je npr. zbog koronavirusa došlo do nestašice dobavne robe i poduzeće zbog toga radi samo ograničeno ili nikako odnosno ako se poduzeće po službenoj naredbi mora zatvoriti, u takvim slučajevima za zaposlenike dolazi u obzir naknada za skraćeno radno vrijeme.

Naknada za skraćeno radno vrijeme može se odobriti na razdoblje do dvanaest mjeseci. Naknada za skraćeno radno vrijeme plaća se u istoj visini kao i novčana naknada za nezaposlene, a iznosi 67 odnosno 60 posto razlike između paušalizirane neto plaće koja bi bila isplaćivana da nije došlo do gubitka posla, i paušalizirane neto plaće od zaista primljenog osobnog dohotka. Nadležna agencija za zapošljavanje će u svakom pojedinačnom slučaju ispitati je li postoje uvjeti za odobravanje naknade za skraćeno radno vrijeme.

Informacije Savezne agencije za zapošljavanje o naknadi za skraćeno radno vrijeme (na njemačkom jeziku):

- [Informacije za zaposlenike](#)
- [Informacije za tvrtke](#)

## Prava i obveze na poslu

### Imam li pravo raditi od kuće?

Ne postoji zakonsko pravo na rad od kuće. Međutim, zaposlenici se o tome mogu dogovoriti sa svojim poslodavcem. Ta opcija može također biti predviđena kolektivnim ugovorom ili sporazumom na razini poduzeća.

### Što ako moje dijete nije bolesno, ali je vrtić odnosno škola mojeg djeteta (duže) zatvorena, a nemam nikakvu drugu mogućnost zbrinjavanja djeteta? Moram li uzeti godišnji odmor?

Ako je u slučaju zatvaranja vrtića odnosno škole s obzirom na starosnu dob djeteta potrebna skrb, roditelji prvo moraju iscrpiti sve druge mogućnosti zbrinjavanja djeteta (npr. da drugi roditelj preuzme brigu o djetetu). Ako se briga o djetetu ni na taj način ne može osigurati, onda bi po pravilu moralo postojati pravo zaposlenika da se suprotstavi odlasku na posao, jer se od njega ne bi smjelo očekivati ispunjavanje radne obveze (§ 275. st. 3. BGB-a). To znači da je zaposlenik u takvim slučajevima oslobođen radne obveze; stoga nije neophodno uzimati godišnji odmor.

Međutim, treba uzeti u obzir da zaposlenik samo pod strogim uvjetima ima pravo na nadoknadu plaće ako iz osobnih razloga odbije obavljati posao. Tako je recimo moguće ostvariti pravo na naknadu plaće na temelju § 616. BGB-a za određeno srazmjerno kratko vrijeme. To pravo koje proizlazi iz § 616. BGB-a može pak biti ograničeno ili posle isključeno kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

Ako zaposlenik uzme godišnji odmor, primit će regres za godišnji odmor. U takvoj bi situaciji bilo preporučljivo razgovarati s poslodavcem.

Informacije u vezi s naknadom za roditelje u slučaju zatvaranja vrtića i škola možete naći u § 56. st. 1.a Zakona o zaštiti od zaraze.

[Informacije o naknadi za roditelje](https://ifsg-online.de/index.html) (na njemačkom jeziku) u slučaju zatvaranja vrtića i škola u skladu s § 56. st. 1.a Zakona o zaštiti od zaraze možete naći na sljedećoj internetskoj stranici: <https://ifsg-online.de/index.html> (na njemačkom jeziku)

### Što ako ne mogu doći do radnog mjesta, jer npr. ni nadzemna ni podzemna željeznica ne voze?

Ako zaposlenik zbog općih mjera ne može doći do svog (još uvijek otvorenog) radnog mjesta te zbog toga nije u mogućnosti obavljati svoj posao, u načelu nema pravo na isplatu ugovorene plaće, budući da sam snosi rizik dolaska na radno mjesto (tzv. rizik puta).

## **Moram li ići u ured ako kolege kašlju?**

Ne postoji opće pravo zaposlenika da kod izbijanja bolesti poput COVID-19 izostane s posla. Zaposlenici bi samo onda imali pravo odbiti raditi ako bi bilo neprihvatljivo od njih zahtijevati da obavljaju svoj posao (§ 275. st. 3. BGB-a). Takva neprihvatljivost bi na primjer postojala ako bi rad predstavljao veću objektivnu opasnost ili ako bi pak postojala ozbiljna, objektivno utemeljena sumnja da je ugroženo zdravlje. Sama činjenica da kolege kašlju nije dovoljna, bez opravdane sumnje ili dokaza da postoji opasnost.

## **Smije li poslodavac naložiti prekovremeni rad ako je veći broj kolega na bolovanju?**

O prekovremenim satima je riječ ako se prekorači normalno ugovoreno radno vrijeme.

U načelu su zaposlenici samo onda obvezni raditi prekovremeno ako to predviđeno kolektivnim ugovorom, sporazumom na razini poduzeća ili radnim ugovorom. Međutim, može postojati sporedna obveza za prekovremeni rad ako se iziskivanim prekovremenim satima može spriječiti šteta koja prijeti poslodavcu koja se ne može izbjeći na bilo koji drugi način. To bi mogao biti slučaj ako bi na primjer zbog bolesti COVID-19 došlo do značajnog manjka osoblja.

Ako kolektivni ili radni ugovor ne sadrži odredbe o plaćanju prekovremenih sati, u načelu zaposlenik može zatražiti osnovnu naknadu za prekovremeni rad u skladu s § 612. BGB-a. Preduvjet za plaćanje prekovremenog rada je da je poslodavac odredio, odobrio ili tolerirao prekovremeni rad te da su prekovremeni sati bili nužni za izvršenje preuzetog posla.

## **Koje informacije moram dati poslodavcu u vezi sa svojim zdravljem (eventualno na njegov zahtjev)?**

U načelu poslodavac smije postavljati pitanja o zdravstvenom stanju zaposlenika samo ako za takva pitanja postoji posebna opravdanost, jer ista u velikoj mjeri zadiru u temeljna prava ličnosti i pravo na samoodređenje u području informacija. Stoga primjerice na liječničkoj potvrdi o nesposobnosti za rad koju dobiva poslodavac nije navedena dijagnoza.

No, ako je kod nekog zaposlenika utvrđena bolest prouzročena novim koronavirusom SARS-CoV-2, poslodavac može zatražiti informacije o tome kako bi ispunio svoju dužnost skrbi i zaštite te na taj način zaštitio zdravlje ostalih zaposlenika.

## **Kada moram predati potvrdu o nesposobnosti za rad?**

Svaki zaposlenik je dužan svom poslodavcu bez oklijevanja prijaviti nesposobnost za rad te mu priopćiti koliko dugo očekuje da će biti nesposoban za rad (§ 5. st. 1. reč. 1. [Zakona](#)

[o plaćenom bolovanju – EFZG \(na njemačkom jeziku\)](#). To se npr. može obaviti i telefonskim putem. Ako nesposobnost za rad traje duže od tri kalendarska dana, zaposlenik je obvezan poslodavcu najkasnije sljedećeg radnog dana poslati liječničku potvrdu o nesposobnosti za rad, u kojoj je navedena predviđena dužina trajanja nesposobnosti za rad (§ 5. st. 1. reč. 2. EFZG-a). Poslodavac ima pravo zahtijevati da mu se ta potvrda predoči i ranije, a može svakako zatražiti potvrdu i kasnije ili je se privremeno odreći. U aktualnoj situaciji se preporučuje razgovarati s poslodavcem o konkretnim koracima.

Ako oboljele osobe na početku nisu u stanju uručiti poslodavcu potvrdu o nesposobnosti za rad (npr. zbog preopterećenih liječničkih ordinacija), onda se ta potvrda može poslati i kasnije. U slučaju da naknada plaće nije isplaćena, poslodavac je mora naknadno isplatiti.

### **Jesam li dužan/dužna ići na službeni put i sudjelovati na službenim događajima?**

Zaposlenici su načelno dužni izvršavati radne obveze predviđene ugovorom o radu u što spadaju i službena putovanja kao i službeni događaji. No, zaposlenici imaju pravo odbiti izvršenje radne obveze ako bi bilo neprihvatljivo od njih zahtijevati da obavljaju svoj posao (§ 275. st. 3. BGB-a). Takva neprihvatljivost bi na primjer postojala ako bi rad predstavljao veću objektivnu opasnost ili ako bi pak postojala ozbiljna, objektivno utemeljena sumnja da je ugroženo zdravlje. O tome se odlučuje u svakom pojedinom slučaju. Puki strah da bi moglo doći do zaraze koronavirusom bez objektivno opravdanih dokaza nije dovoljan razlog da se odbije službeno putovanje ili sudjelovanje na drugim službenim događajima.

### **Koje obveze imaju poslodavci u vezi sa zaštitom zaposlenih? Uključuje li procjena ugroženosti zaposlenika i zaštitu od zaraznih bolesti?**

Poslodavac je prema zakonu o zaštiti na radu načelno dužan procijeniti opasnosti za sigurnost i zdravlje svojih zaposlenika na radnom mjestu (tzv. procjena ugroženosti) te na temelju te procjene poduzeti određene mjere. U okviru planiranja za slučaj pandemije (zaštita stanovništva) poslodavac eventualno mora provesti i druge mjere.

Konkretna uputstva mogu se naći u Nacionalnom planu za slučaj pandemije na internetskoj stranici RKI-a (Instituta Robert Koch).

U okviru zaštite na radu primjenjuje se Pravilnik o biološkim tvarima (§ 4. BioStoffV) ako zaposlena osoba u okviru svog posla rukuje biološkim materijalom. Biološke tvari kao što su virusi, bakterije itd. moraju se uzeti u obzir prilikom procjene ugroženosti. Na temelju procijenjene ugroženosti poslodavac mora osmisliti zaštitne mjere za svoje zaposlenike i provesti ih u djelo. Te mjere mogu biti tehničkog ili organizacijskog karaktera, kao na primjer odvajanje radnih prostorija ili ograničenje broja zaposlenika.

Kod odgovarajuće opasnosti poslodavac mora osim toga staviti na raspolaganje i osobnu zaštitnu opremu, kao na primjer zaštitne rukavice ili zaštitne maske za lice i

zaštitu dišnih puteva. Zaposlenike treba savjetovati o opasnostima putem općih uputa, ali i individualno u okviru službe medicine rada. Konkretnije informacije sadrže primjerice tehnička pravila „Biološki radni materijali u zdravstvu i u socijalnoj njezi“ (TRBA 250) ili odluka 609 „Zaštita na radu kod pojave influence za koju ne postoji dostatna prevencija cjepivom“ koja se trenutačno analogno koristi u prevenciji virusa COVID-19.

Korisne internetske adrese:

- Planovi za slučaj pandemije gripe, Institut Robert Koch (na njemačkom jeziku): [https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/I/Influenza/Pandemieplanung/Pandemieplanung\\_Node.html](https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/I/Influenza/Pandemieplanung/Pandemieplanung_Node.html)
- Upozornja za putnike, njemačko Savezno ministarstvo vanjskih poslova (na njemačkom jeziku): <https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/-/2296762>
- Savezni zavod za zaštitu na radu i medicinu rada (na njemačkom i engleskom jeziku): <https://www.baua.de>
- Zaštita od zaraznih bolesti, Savezna agencija za zdravstvenu edukaciju (na njemačkom jeziku): <https://www.infektionsschutz.de>

### **Što ako poslodavac pošalje zaposlenike kući, npr. zato što kašlju?**

Poslodavac je na temelju dužnosti pružanja skrbi obavezan udaljiti zaposlenika s radnog mjesta koji je objektivno obolio i time postao nesposoban za rad. Ako poslodavac takvog zaposlenika pošalje s radnog mjesta kući, taj zaposlenik ima pravo na plaćeno bolovanje. U tom slučaju vrijede pravila [Zakona o plaćenom bolovanju](#) (EFZG) (na njemačkom jeziku). Poslodavac koji zaposlenike koji su sposobni i spremni za rad iz čiste preventive pošalje kući, ostaje obavezan i dalje isplaćivati plaću (tzv. odgađanje primanja zarade - § 615. reč. 1. BGB-a). U tim slučajevima zaposlenik ne mora nadoknaditi neodrađene sate.

### **Postoje li informacije za samostalne liječnike u liječničkim ordinacijama kao i bolnice i klinike o učinkovitom i štedljivom korištenju zaštitne opreme?**

Ad hoc radna skupina „COVID-19“ Odbora za biološki radni materijal (njem. ABAS) je povodom tog pitanja i po nalogu BMAS-a (Saveznog ministarstva rada i socijalnih poslova) razradila informativni papir. Taj se dokument može preuzeti na sljedećoj internetskoj stranici (na njemačkom jeziku):

<https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Biostoffe/FAQ/pdf/Empfehlungen-organisatorische-Massnahmen.pdf>

Nadalje se preporučuje da se kod konkretnih pitanja i problema obratite nadležnoj ustanovi za zaštitu na radu ili osiguravajućem društvu u kojem ste osigurani za slučaj nesreće.

Listu s podacima za kontakt ustanova za zaštitu na radu možete naći na sljedećoj internetskoj stranici: <https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Branche/Bauwirtschaft/Baustellenverordnung/pdf/Arbeitsschutzbehoerden.pdf>

Podatke za kontakt osiguravajućih društava i fondova za nesreće možete naći na sljedećoj internetskoj stranici (na njemačkom jeziku): <https://www.dguv.de/de/bg-uk-lv/index.jsp>

### **Ja sam prekogranični radnik koji živi u Njemačkoj, a radi u inozemstvu ili koji radi u Njemačkoj, a živi u inozemstvu – koja pravila vrijede za mene?**

Za prekogranične radnike za sada ne postoje nikakva posebna pravila u vezi s radnim pravom. U načelu vrijede ista objašnjenja koja su data u vezi s drugim pitanjima. Na prekogranične radnike iz Njemačke koji rade u susjednoj državi primjenjuje se radno pravo te države.

Prema njemačkim zakonima zaposlenik sam snosi rizik dolaska na radno mjesto (tzv. rizik puta). Ako zaposlenik ne može doći do poduzeća, onda ne može ponuditi svoj rad i neće primiti plaću, osim ako je nešto drugo dogovoreno. Opomene ili otkazi zbog neprimjerenog ponašanja mogu se izreći samo ako je zaposlenik kriv, što nije slučaj u izvanrednom stanju.

U odnosu na pravo u području socijalnog osiguranja vrijedi sljedeće: Pravo na davanja kao što su dnevne naknade za vrijeme bolovanja i naknada za skraćeno radno vrijeme uređeno je pravom nadležne države, znači države u kojoj ste i do sada bili socijalno osigurani. U pravilu je to država zaposlenja. Prekogranični radnici koji rade u Njemačkoj mogu stoga kod privremenog prekida rada u njemačkoj tvrtki dobiti naknadu za skraćeno radno vrijeme. Za prekogranične radnike iz Njemačke vrijedi zakon države članice u kojoj su dotični radnici zaposleni.

Privremeni rad na daljinu (tele-rad) koji je uvjetovan koronavirusom ne vodi do bilo kakvih promjena u pogledu primjenljivih zakona u području socijalnog osiguranja. Vi ostajete socijalno osigurani u istoj državi kao i do sada.



## Posljedice na rad radničkih vijeća

### Je li dopušteno da se sjednica radničkog vijeća održi kao videokonferencija ili telefonska konferencija?

Da, to je dopušteno do 31.06.2021. godine u skladu s § 129. BetrVG-a (njemačkog Zakona o socijalnim odnosima u poduzeću): § 129. Posebni propisi povodom pandemije COVID-19

1. Moguće je sudjelovanje na sjednicama radničkog vijeća, glavnog radničkog vijeća, radničkog vijeća koncerna, glavnog predstavničkog tijela mladih i učenika, predstavničkog tijela mladih i učenika na razini koncerna kao i donošenje odluka putem videokonferencije i telefonske konferencije, ako je osigurano da treće osobe ne mogu dobiti uvid u sadržaj sjednice. Snimanje nije dozvoljeno. § 34. st. 1. reč. 3. primjenjuje se uz uvjet da sudionici predsjedavajućem potvrde svoju nazočnost u pisanom obliku. Isto se odnosi na odbore koje osnivaju radna tijela iz rečenice 1.
2. Na povjerenstvo za nagodbe i gospodarski odbor primjenjuje se stavak 1. rečenica 1. i 2.
3. Skupštine iz §§ 42., 53. i 71. mogu se provesti pomoću audiovizualnih uređaja, ako je osigurano da samo ovlaštene osobe mogu dobiti uvid u sadržaj sjednice. Snimanje nije dozvoljeno.

### Na što je potrebno obratiti pozornost prilikom provedbe sjednice radničkog vijeća u obliku videokonferencije ili telefonske konferencije?

§ 129. BetrVG-a omogućava radničkom vijeću da održi sjednice i donosi odluke pomoću videokonferencije i telefonske konferencije uključujući primjenu online aplikacija kao što su WebEx Meetings ili Skype.

Sjednici mogu nazočiti i pojedine ovlaštene osobe ili se sjednica može provesti isključivo kao videokonferencija ili telefonska konferencija s ovlaštenim osobama.

Mora se osigurati da treće osobe ne mogu dobiti uvid u sadržaj sjednice. To obuhvaća tehničke mjere kao na primjer šifriranje veze i organizacijske mjere kao uporaba prostora koji nije pristupačan javnosti tijekom sjednice. Priključeni sudionici mogu primjerice izjaviti na zapisnik da su u toj prostoriji nazočne samo osobe koje imaju pravo sudjelovati na sjednici. Čim u prostoriju uđu osobe koje nemaju pravo sudjelovati, potrebno je to odmah javiti.

Snimanje nije dozvoljeno iz razloga zaštite ličnosti sudionika i tajnosti sjednice radničkog vijeća. Sudionici potvrđuju predsjedavajućem svoju nazočnost u pisanom obliku (na primjer e-poštom). Predsjedavajući prilaže te potvrde (popis nazočnih osoba) zapisniku sa sjednice.

Ako sjednici radnog tijela prisustvuju zaposlenici i poslodavci s invaliditetom, treba povesti računa o tome da su mogućnosti komunikacije pristupačne.

### **Gdje je objavljen novi propis?**

Propis je objavljen u Saveznom službenom listu dio I 2020 broj 24 od 28.05.2020. godine na stranici 1051. Odgovarajuće izdanje Saveznog službenog lista možete preuzeti na sljedećoj internetskoj stranici (na njemačkom jeziku):

[http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger\\_BGBl&jumpTo=bgbl120s1044.pdf](http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl120s1044.pdf)

### **§ 129 BetrVG objavljen je 28. svibnja 2020. godine u Saveznom službenom listu. Jesu li odluke koje su bile ranije donesene pomoću videokonferencije na sjednici radničkog savjeta važeće?**

Propis se primjenjuje retroaktivno od 1.3.2020. godine prema § 129. BetrVG-a. Ako su odluke donesene poslije tog datuma uz primjenu uvjeta iz § 129. BetrVG one su pravosnažne.

### **Smiju li radnička vijeća i dalje održavati sjednice uživo s fizičkim prisustvovanjem sudionika?**

Da, ali treba obratiti pažnju da se poštivaju standardi zaštite na radu u vezi s koronavirusom SARS-CoV-2 te da se uvažavaju preporuke Instituta Robert Koch.

### **Smije li poslodavac suodlučivati o tome hoće li se sjednica radničkog vijeća održati kao sjednica uživo s fizičkim prisustvovanjem ili kao videokonferencija ili telefonska konferencija?**

Ne, odluku o tome u kojem obliku se provodi sjednica radničkog vijeća donosi samo radničko vijeće.

### **Je li se propisi za sudjelovanje na sjednici radničkog vijeća putem videokonferencije i telefonske konferencije primjenjuju i na predstavničko tijelo teških invalida i predstavnike mladih i učenika?**

Da, predstavničko tijelo teških invalida ili predstavnici mladih i učenika mogu sudjelovati na sjednici radničkog vijeća putem videokonferencije ili telefonske konferencije.

**Za koja dodatna radna tijela osim radničkog vijeća vrijedi propis iz § 129. BetrVG-a?**

Prema § 129. BetrVG-a sudjelovanje na sjednicama putem videokonferencije i telefonske konferencije može biti omogućeno i:

- glavnom radničkom vijeću,
- radničkom vijeću koncerna,
- predstavničkom tijelu mladih i učenika,
- glavnom predstavničkom tijela mladih i učenika i
- predstavničkom tijela mladih i učenika na razini koncerna.

Isto se odnosi i na odbore ustanovljene od strane radnih tijela radničkog vijeća.

**Koja pravila vrijede za povjerenstvo za nagodbe i gospodarski odbor?**

I na sjednicama povjerenstva za nagodbe i gospodarskog odbora moguće je sudjelovanje putem videokonferencije i telefonske konferencije. Za razliku od sjednica ostalih radnih tijela nije potrebno da sudionici potvrde predsjedavajućem svoju nazočnost u pisanom obliku, npr. e-poštom.

**Je li radničko vijeće u aktualnoj situaciji smije donositi odluke u pisanom (kružnom) postupku, recimo putem e-pošte?**

Ne. Diskusija i mogućnost neposredne razmjene bitni su elementi sjednice radničkog vijeća, a i donošenja odluka. Ako su ispunjeni uvjeti, molimo koristite mogućnost održavanja sjednice radničkog vijeća u obliku videokonferencije ili telefonske konferencije.

**Je li s obzirom na Covid-19 moguće održati skupštinu poduzeća putem videokonferencije?**

Da, prema § 129. st. 3. BetrVG-a skupština poduzeća može se održati pomoću audiovizualnih uređaja ako je osigurano da samo ovlaštene osobe dobiju uvid u sadržaj sastanka. Snimanje nije dozvoljeno.

Skupština poduzeća može se održati u potpunosti i djelimice u virtualnom obliku. Ako se održava sastanak uživo s fizičkim prisustvom sudionika moraju se poštivati standardi zaštite na radu u vezi s virusom SARS-CoV-2 i uvažiti preporuke Instituta Robert Koch.

## **Ja sam poduzetnik i moram trenutno brzo reagirati. Smijem li naknadno uključiti radničko vijeće?**

Ne. Prava radničkih vijeća moraju se poštivati i u kontekstu pandemije Covid-19. Za socijalne partnere u poduzeću je u ovoj situaciji od osobite važnosti sljedeće: Pronalaženje brzih i pragmatičkih rješenja ima najveći prioritet. Ovaj aktualni izazov može se samo zajednički savladati. Kako bi se osigurala radna sposobnost radničkih vijeća, iznimno je moguće pod određenim uvjetima i donošenje odluka putem videokonferencije ili telefonske konferencije.

## **Ustupanje radnika**

### **Pod kojim uvjetima mogu svoje radnike ustupiti nekom drugom poduzeću?**

Ako inače ne vršite ustupanje radnika, ali zbog aktualne krize prouzročene koronavirusom ponekad želite svoje radnike ustupiti drugim poduzećima kod kojih aktualno vlada nedostatak radne snage (npr. u poljoprivrednoj proizvodnji i preradi, u logistici prehrambene industrije ili u zdravstvu), onda to prema Zakonu o ustupanju radnika (AÜG) možete iznimno učiniti i bez dozvole za ustupanje radnika. Preduvjet za to je da

- dotični radnici pristaju na ustupanje
- ne namjeravate dugoročno ustupati radnike i
- je pojedinačno ustupanje vremenski ograničeno na aktuelnu kriznu situaciju.

Odgovarajuće zakonske propise možete naći u § 1. st. 3. br. 2.a AÜG-a. S obzirom na poseban značaj takvih aktivnosti prikladno je, a i u skladu s načelom jednakosti postupanja utvrđenom u pravu Unije, da se ustupljeni radnici u poduzeću tretiraju na isti način kao stalno zaposleni.

Načelno nije dozvoljeno ustupanje radne snage građevinskim poduzećima za djelatnosti koje uobičajeno izvode radnici. Pravilnik o građevinskim poduzećima definira što je točno građevinsko poduzeće.

---

**Posljednji put ažurirano: 26.11.2020. godine / Eventualne promjene iz inačice na njemačkom jeziku uzete su u obzir samo do gore navedenog datuma. Uskoro će se izvršiti sljedeće ažuriranje.**