

Arbeitsverhältnisse in der Ukraine in der Quarantäne-Zeit

Ab dem 12. März 2020 wurde auf dem ganzen Territorium der Ukraine die Quarantäne als Maßnahme zur Bekämpfung des Coronavirus COVID-19 eingeführt. Sie wird bis zum 28. Februar 2021 andauern (die Verlängerung der Quarantäne-Zeit ist allerdings nicht auszuschließen) und wird sich auf die Tätigkeit der meisten Unternehmen wesentlich auswirken.

Wegen der Quarantäne-Beschränkungen sind inzwischen viele Unternehmen gezwungen, ihre Tätigkeit einzustellen oder zu verringern. Aber was passiert mit den Arbeitnehmern? Dieser Artikel legt seinen Schwerpunkt auf die Kernfragen, die vom Arbeitgeber berücksichtigt werden müssen.

Urlaub in der Quarantäne-Zeit

Laut dem Urlaubsgesetz der Ukraine darf der Arbeitnehmer einen bezahlten oder unbezahlten Urlaub bekommen.

Bemerkenswert ist, dass die Arbeitnehmer gerade das Recht auf den Urlaub haben und vom Arbeitgeber nicht gezwungen werden dürfen, einen bezahlten bzw. unbezahlten Jahresurlaub anzutreten. Die Gewährung eines Urlaubs ist nur dann möglich, wenn der Arbeitnehmer dazu seine Zustimmung gibt. Der bezahlte Jahresurlaub kann insbesondere nur dann gewährt werden, wenn die Urlaubsdauer vorherig vereinbart wurde, wenn der Arbeitnehmer einen Urlaubsantrag gestellt hat oder wenn der Urlaub im Urlaubsplan vorgesehen ist.

Der unbezahlte Urlaub aus familiären Gründen sowie andere unbezahlte Urlaubsoptionen werden maximal für 15 Kalendertage pro Jahr gewährt (Art. 84 des Arbeitsgesetzbuches, Art. 26 des Urlaubsgesetzes der Ukraine). Am 17. März 2020 verabschiedete das ukrainische Parlament aber vorübergehende Gesetzänderungen für die Quarantäne-Zeit, wonach die Dauer des unbezahlten Urlaubs in diesem Zeitraum in die gesamte 15-tägige Urlaubsfrist nicht einberechnet wird. Es ist auch darauf hinzuweisen, dass sich der unbezahlte Urlaub, sofern der Arbeitnehmer währenddessen krank geworden ist, um die Anzahl der Krankenscheinstage nicht verlängert lässt. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, diesen Krankenschein zu bezahlen.

Telearbeit (Fernarbeit)

Laut dem am 17. März 2020 verabschiedeten Gesetz Nr. 530-IX über die Vorbeugung gegen Entstehung und Ausbreitung der Coronavirus-Krankheit (COVID-19) kann aber der Arbeitgeber für die Quarantäne-Zeit oder für die Dauer der Beschränkungsmaßnahmen den Arbeitnehmer beauftragen, die arbeitsvertragsmäßige Arbeit im Laufe eines bestimmten Zeitraums zu Hause zu erledigen.

Da die Rede von einem neuen Arbeitsregime ist, wäre es für das Unternehmen empfehlenswert, eine Verordnung über die Fernarbeit zu verabschieden. Wichtig ist, dass bei der Fernarbeit andere Arbeitsbedingungen unverändert bleiben, so dass die Rechte der Arbeitnehmer maximal gewährleistet werden und die Notwendigkeit vermieden wird, die Gesetzgebung der Ukraine in Bezug auf die Änderung der

wesentlichen Arbeitsbedingungen zu bemühen. Die Fernarbeit muss daher als vorläufige Maßnahme in der Quarantäne-Zeit eingeführt werden.

Um weitere Risiken für das Unternehmen zu vermeiden, muss der Arbeitgeber von seinen Arbeitnehmern schriftliche Anträge erhalten, in denen er gebeten wird, sie in die Fernarbeit zu versetzen; dadurch wird der Arbeitgeber von überflüssigen Risiken gesichert. Sobald die Verordnung verabschiedet ist und die Anträge der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zugegangen sind, erteilt der Arbeitgeber die Anordnung, die Fernarbeit einzuführen, und informiert die Arbeitnehmer darüber. Dabei ist es wichtig, die Organisation des Produktionsprozesses, die Aufgabenstellung und jeweilige Kontrolle, die Arbeitszeiterfassung und sonstige Verfahrensfragen zu gewährleisten. Idealerweise könnten diesbezügliche Änderungen in der Arbeitsordnung oder im Tarifvertrag vorgenommen werden.

Die Einführung der Kurzarbeit

Nach Art. 56 des Arbeitsgesetzbuches der Ukraine kann aufgrund der Vereinbarung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber sowohl bei der Anstellung, als auch später ein Kurztag oder eine Kurzwoche eingeführt werden. In diesen Fällen wird die Arbeitsvergütung proportional zur geleisteten Arbeitszeit oder je nach der Arbeitsleistung ausgezahlt. Die Kurzarbeit hat nicht zur Folge, dass der Umfang der Arbeitsrechte der Arbeitnehmer auf die eine oder andere Weise eingeschränkt wird.

Die Einführung der Kurzarbeit stellt demnach eine wesentliche Änderung der Arbeitsbedingungen dar, und die Arbeitnehmer sollen konsequenterweise frühzeitig darüber benachrichtigt werden, und zwar mindestens zwei Monaten im Voraus. Wenn die Kurzzeit auf Wunsch des Arbeitnehmers eingeführt wird, so ist es nicht erforderlich, den Arbeitnehmer vor zwei Monaten darüber zu benachrichtigen, und die Kurzarbeit kann jederzeit eingeführt werden.

Wenn der Arbeitnehmer die Einführung der Kurzarbeit schriftlich beantragt, hat er Folgendes anzugeben: die Art der Kurzarbeit (Kurztag oder Kurzwoche); das Arbeitsregime in der Kurzarbeit-Zeit (Arbeitsbeginn und Arbeitsschluss); die Kurzarbeit-Dauer.

Teil- oder volle Stilllegung des Unternehmens (Stillstand)

Der Stillstand ist die Einstellung der Arbeit, die durch das Fehlen der für die Erledigung der Arbeit notwendigen Organisations- oder technischen Bedingungen sowie durch Umstände höherer Gewalt oder andere Umstände bedingt ist.

Die Vergütung für den Zeitraum des Stillstands, wenn kein Verschulden des Arbeitnehmers dafür vorliegt, wird als mindestens 2/3 des Tarifsatzes in der für den Arbeitnehmer festgelegten Tarifgruppe (des jeweiligen Gehalts) berechnet. Für die Einführung des Stillstandes ist keine Zustimmung des Arbeitnehmers erforderlich. Diese Frage wird vom Arbeitgeber in Absprache (soweit vorhanden) mit der primären Gewerkschaftsorganisation oder mit dem Vertreter des Arbeitskollektivs entschieden und aufgrund des Beschlusses/der Anordnung des zuständigen Organs des Arbeitgebers erledigt. Die Anordnung gibt die Gründe für ihre Erteilung an und setzt die Zeit und das Datum für den Stillstand-Beginn und Stillstand-Abschluss fest. Durch die Anordnung kann es den betroffenen Arbeitnehmern zugelassen werden, ihre Arbeitsfunktionen nicht auszuüben, bis der Stillstand zu Ende ist. Mit der Anordnung werden alle betroffenen Arbeitnehmer sowie der beim Unternehmen engagierten Vertreter des Arbeitskollektivs (der Gewerkschaftsorganisation)

bekanntgemacht.

Soweit die Stillstandsanordnung kein Datum des Endes des Stillstands beinhaltet, muss das Ende des Stillstands auch durch eine Anordnung geregelt werden, wo das jeweilige Datum des Endes des Stillstands angegeben wird.

Die quarantänebedingte Entlassung der Arbeitnehmer?

Das geltende Arbeitsgesetzbuch sieht kein Verfahren zur quarantänebedingten Entlassung der Arbeitnehmer vor. Wenn aber solch ein Bedarf eintritt, so gilt dies als einer der optimalen Gründe für die Verringerung der Anzahl der Arbeitnehmer oder der Abbau des Personals infolge der Änderungen in der Betriebs- und Arbeitsorganisation.

Um solch einen Personalabbau durchzuführen, ist der Arbeitgeber verpflichtet:

- die Notwendigkeit des Personalabbaus und der jeweiligen Entlassungen zu begründen;
- einen neuen Stellenplan ohne abgebaute Stellen aufzustellen und zu bestätigen;
- die betroffenen Arbeitnehmer über die bevorstehende Freistellung mindestens zwei Monaten vorab individuell zu benachrichtigen;
- dem Arbeitnehmer, sobald er über seine Entlassung infolge des Stellenabbaus benachrichtigt worden ist, eine andere Arbeit in demselben Unternehmen zu bieten;
- das Staatliche Arbeitsamt über die bevorstehende Freistellung der Arbeitnehmer zu informieren;
- nach dem Ablauf der zweimonatigen Benachrichtigungsfrist die Anordnung über die Entlassung zu erteilen;
- dem Arbeitnehmer am Entlassungstag das ordnungsgemäß ausgefertigte Arbeitsbuch und eine Kopie der Entlassungsanordnung auszuhändigen;
- auf Verlangen des Arbeitnehmers die Bescheinigung über seine Arbeit im Unternehmen auszustellen;
- dem Arbeitnehmer am Entlassungstag alle ihm seitens des Unternehmens zustehenden Beträge (Gehalt, Abfindung in Höhe von mindestens einem durchschnittlichen Monatsverdienst, Urlaubsabgeltung) auszuzahlen. Wenn der Arbeitnehmer am Entlassungstag nicht gearbeitet hat, so sind die genannten Beträge spätestens am nächstfolgenden Tag auszuzahlen, soweit der entlassene Arbeitnehmer seine Forderungen anmeldete.

Sofern sich alle oben aufgezählten Optionen für die Lösung des Problems der Arbeitsorganisation in der Quarantäne-Zeit als unpassend erwiesen, bleibt nur eine Option übrig: die Arbeit fortzusetzen, indem die Arbeitnehmer mit individuellen und kollektiven Arbeitsschutzmitteln versorgt werden. In diesem Fall soll der Arbeitgeber organisatorische Maßnahmen treffen, um die Arbeitnehmer zum Arbeitsplatz und zurück zum Wohnort auf maximal sichere Weise zu transportieren, die Arbeitnehmer mit individuellen Arbeitsschutzmitteln sowie mit Wasch-, Desinfektions- und antiseptischen Mitteln kostenlos zu versorgen, die Arbeitnehmer über die Vorbeugungsmaßnahmen zu informieren, die auf den offiziellen Webseiten des Gesundheitsministeriums der Ukraine und des Staatlichen Arbeitsamtes der Ukraine veröffentlicht worden sind.