

Coronavirus: Consecințe cu privire la dreptul muncii

Pot să rămân acasă? Trebuie să mă duc la birou, dacă colegii tușesc? Răspunsurile la aceste și alte întrebări dăm în ale noastre FAQ privind coronavirus.

Am dreptul să lucrezi de acasă (în regim de Home Office)?

Nu există nici-un drept legal de a lucra de acasă. Însă, salariații pot conveni aceasta cu angajatorul lor. De asemenea poate o asemenea opțiune să rezulte dintr-un acord încheiat la nivelul întreprinderii sau dintr-un contract colectiv de muncă.

Trebuie să mă duc la birou, dacă colegii tușesc?

Nu există nici-un drept general al salariatului ca în cazul izbucnirii unui val de îmbolnăviri ca COVID-19 să nu se ducă la muncă. Pentru intervenirea unui drept de a refuza prestarea muncii ar fi necesar ca pentru salariatul să fie inacceptabil să presteze munca (art. 275 alin. 3 din Codul Civil german). O situație inacceptabilă este dată de exemplu dacă munca pentru persoana în cauză reprezintă un pericol considerabil obiectiv sau cel puțin o bănuială serioasă justificată obiectiv de periclitare a condiției fizice sau a sănătății. Doar faptul că unii colegi tușesc fără ca să existe și alte aspecte de bănuială justificată obiectiv sau alte indicii pentru un pericol nu vor fi suficiente pentru aceasta.

Poate angajatorul să dispună ore suplimentare, dacă mulți colegi nu pot veni la muncă pentru că s-au îmbolnăvit?

Se vorbește de orele suplimentare, când se depășește timpul normal de munca convenit.

Salariații principal sunt obligați să presteze ore suplimentare doar dacă aceasta rezultă dintr-un contract colectiv de muncă, dintr-un acord la nivelul întreprinderii sau dintr-un contract individual de muncă. Însă poate să existe și o obligație secundară de prestare de ore suplimentare, dacă prin aceste ore suplimentare solicitate se va preveni o daună pentru angajatorul care nu va putea fi evitată într-un alt mod. Aceasta ar putea să fie cazul și atunci când de exemplu din cauza îmbolnăvirilor cu COVID-19 se va ajunge la o considerabilă lipsă de personal.

Dacă nu există prevederi privind plata pentru orele suplimentare într-un contract individual de muncă sau într-un contract colectiv de muncă, conform art. 612 din Codul Civil german salariatul principal poate să solicite plata de bază pentru aceste ore suplimentare. Dreptul la plata pentru orele suplimentare presupune că aceste ore suplimentare au fost impuse, aprobate sau tolerate de angajatorul și în orice caz au fost necesare pentru executarea muncii îndatorate.

Am dreptul la plata în continuare a salariului în cazul întreruperii de funcționare sau închiderii temporare a întreprinderii?

Cu privire la plata în continuare a salariului este valabil, că angajatorul în principiu rămână obligat să plătească salariul în continuare dacă salariații sunt capabili și pregătiți să presteze muncă, iar angajatorul nu poate să-i ofere muncă din motive care nu cad în sfera întreprinderii și afacerii lui (așa-numita doctrină a riscului în afaceri, art. 615 propoziția 3 din Codul Civil german). Aceasta ar cuprinde de exemplu cazurile în care din cauza îmbolnăvirilor cu COVID-19 s-ar ajunge la o considerabilă lipsă de personal sau la faze dificile de aprovizionare în urma cărora angajatorul ar înceta temporar activitatea de afaceri. Așadar într-un asemenea caz salariații își păstrează dreptul lor de salarizare, chiar dacă nu pot lucra.

Informație: Pentru asemenea cazuri, în care nici angajatorii și nici salariații nu sunt responsabili pentru reducerea sau încetarea muncii, pot prevederile din contracte individuale de muncă sau contracte colective de muncă să prevadă alte soluții.

Poate o întreprindere să primească indemnizația pentru șomajul tehnic în caz de reducerea sau încetarea muncii din cauza coronavirus?

Situații dificile de furnizare care se vor produce în legătura cu coronavirus sau închiderea întreprinderilor impusă de autoritățile cu consecința că întreprinderile trebuie să-și restricționeze sau să-și înceteze producția vor putea genera un drept la plata indemnizației pentru șomajul tehnic pentru salariații afectați de reducerea sau încetarea muncii.

Întreprinderile care doresc să depună cererile pentru plata indemnizației pentru șomajul tehnic trebuie anterior să anunțe șomajul tehnic la agenția competentă de ocupare a forței de muncă.

Agenția competentă de ocupare a forței de muncă va verifica pentru fiecare caz individual dacă premisele pentru acordarea indemnizației pentru șomajul tehnic sunt îndeplinite.

Indemnizația pentru șomajul tehnic poate fi aprobat pentru o durată de până la douăsprezece luni. Șomajul tehnic va fi plătit în cuantumul indemnizației pentru șomajul obișnuit și anume va cuprinde 67% respectiv 60% a diferenței între salariul net forfetar, care s-ar fi plătit fără reducerea sau încetarea muncii, și salariul net forfetar din salariul efectiv primit.

Informațiile mai detaliate privind solicitarea indemnizației pentru șomajul tehnic găsiți pe pagina de internet a Agenției Federale pentru Muncă [Bundesagentur für Arbeit] sub următorul link:

www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus

Ce se va întâmpla, dacă angajatorul a impus șomajul tehnic?

O altă situație decât cea cu întrebarea "Am dreptul la plata în continuare a salariului în cazul întreruperii de funcționare sau închiderii temporare a întreprinderii?" se prezintă în cazul în care de exemplu angajatorul a impus șomajul tehnic în mod justificat. Dacă apară o asemenea reducere sau încetare a muncii fără plata salariului, pentru că de exemplu apar dificultățile la furnizare din cauza coronavirus și ca urmare întreprinderea nu mai funcționează decât restricționat sau de loc, sau pentru că autoritățile au impus închiderea unei întreprinderi, se va lua în considerare dreptul salariatului afectat la îndemnizația pentru șomajul tehnic. Îndemnizația pentru șomajul tehnic poate fi aprobat pentru o durată de până la doisprezece luni. Șomajul tehnic va fi plătit în quantumul îndemnizației pentru șomajul obișnuit și anume va cuprinde 67% respectiv 60% a diferenței între salariul net forfetar, care s-ar fi plătit fără reducerea sau încetarea muncii, și salariul net forfetar din salariul efectiv primit. Agenția competentă de ocupare a forței de muncă va verifica pentru fiecare caz individual dacă premisele pentru acordarea îndemnizației pentru șomajul tehnic sunt îndeplinite.

Ce se va întâmpla, dacă copilul meu nu este bolnav dar grădinița/școala copilului meu va fi închisă (pe o perioadă mai lungă) și eu nu am nici-o altă posibilitate de îngrijire pentru copilul meu? Trebuie să ies în concediu de odihnă?

Dacă în cazul în care se va închide grădinița/școala și având în vedere vârsta copiilor va fi nevoie de o îngrijire, întâi părinții va trebui să depune toate eforturile acceptabile să asigure în alt mod îngrijirea copilului/copiilor (de exemplu îngrijirea de către celelalte părinte). Dacă îngrijirea necesară a copilului/copiilor nu va putea fi asigurată nici așa, de regulă ar trebui să existe pentru salariatul un drept de refuzarea prestării muncii, pentru că prestarea muncii ar trebui să fie inacceptabilă (art. 275 alin. 3 din Codul Civil german). Și anume, în asemenea cazuri salariatul va fi scutit de obligația de presta munca; nu este neapărat necesar să se iasă în concediu de odihnă.

Însă trebuie fi ținut cont de faptul, că în cazul unui drept de refuzarea prestării muncii al salariatului din motive personale va putea exista un drept la plata în continuare a salariului doar într-un cadru restrins de premise. Un asemenea drept la salariu poate să rezulte din art. 616 din Codul Civil german pentru un timp relativ nesemnificativ. De asemenea poate dreptul din art. 616 din Codul Civil german să fie restricționat sau complet exclus prin prevederile din contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă. Dacă salariatul va ieși în concediul de odihnă, va primi îndemnizația pentru concediul de odihnă.

Într-o asemenea situație este de recomandată, înainte de toate, o discuție cu angajatorul. Ministerul Federal pentru Muncă și Afaceri Sociale apelează la toți angajatorii ca ei împreună cu salariații afectați să stabilească soluții pragmatice (de exemplu home office, modele creative privind programul de muncă, folosirea concediului de odihnă și a conturilor de timp de muncă, etc.) care să țin cont de interesele familiilor și de capacitatea de muncă a întreprinderilor și a instituțiilor.

Ce se va întâmpla, dacă nu ajung la locul meu de muncă, pentru că de exemplu nu circulă trenurile orășenești de S-Bahn și de metro?

Dacă un salariat nu poate să ajungă la locul lui de muncă (neinfestat) din cauza măsurilor general impuse și ca atare nu poate să presteze munca sa, principial nu are nici-un drept la plata salariului stabilit. Fiindcă salariatul suportă riscul să ajungă la locul lui de muncă (așa-numitul risc de traseu la locul de muncă).

Ce se va întâmpla, dacă eu m-am îmbolnăvit de COVID-19?

Dacă salariatul s-a îmbolnăvit și ajunge în stare de incapacitate de muncă ca urmarea unei infecții cu coronavirus și ca atare nu poate să presteze munca lui, există dreptul la plată în continuare a salariului în caz de boală pentru o perioadă de șase săptămâni (art. 3 din Legea germană privind continuitatea achitării drepturilor salariale [EFZG]). După perioada aceasta salariații asigurați în asigurările legale de sănătate principial au dreptul la indemnizația de boală.

Am dreptul la salariul meu, dacă măsura de protecție contra infecțiilor impusă de autoritățile este aplicată împotriva mea?

Dacă salariatul însuși este afectat ca adresatul unei măsuri impuse de autoritățile, ca de exemplu interdicția de a munci sau carantina, el poate să aibă pe de o parte dreptul la salarizare din partea angajatorului. Din privința Curții Federale de Justiție [BGH] într-un asemenea caz poate să existe un motiv temporar de împiedicare, înfățișat în persoana salariatului, care îl obligă pe angajatorul la plata în continuare a salariului cu toate că dispară obligația de a presta munca (art. 616 din Codul Civil german). Durata plății în continuare a salariului depinde de circumstanțele unui caz individual (vezi BGH, sentința din 30 noiembrie 1978, III ZR 43/77 – conform acestei hotărâri pentru cel mult 6 săptămâni).

În cazurile în care art. 616 din Codul Civil german este restricționat sau exclus printr-un contract individual de muncă sau un contract colectiv de muncă sau nu se va putea aplica din alte motive, în multe situații există totuși un drept de compensare rezultând din dreptul public. Persoanele care ca suspecti de infectare sunt izolate în urma unui ordin emis de inspectoratul competent de sănătate publică și de aceea suferă de o pierdere salarială, vor primi o compensație conform art. 56 din Legea germană privind protecția de infectare. Valoarea compensației este determinată de pierderea salarială. Pentru primele șase săptămâni se va acorda în valoarea salariului pierdut. Începând cu a șaptea săptămână se va acorda suma în valoarea indemnizației de boală. Salariații vor primi de la angajatorul lor o compensație în valoarea salariului net pe durata izolării, cel mult pe durata de șase săptămâni. Sumele plătite îi se vor restitui angajatorului la cerere. După șase săptămâni statul va plăti în continuare suma în valoarea indemnizației de boală. Pentru persoanele îmbolnăvite deja nu se va aplica această reglementare de compensație, pentru că ele primesc deja salariul plătit în continuare în caz de boală și indemnizația de boală.

Care obligații au angajatorii pentru protecția salariaților? Evaluarea angajatorului a gradului de periclitate pentru salariații*tele lui cuprinde și protecția contra bolilor contagioase?

Conform Legii germane privind protecția și securitatea muncii angajatorul este obligat să evalueze pericolele pentru securitatea și sănătatea salariaților lui la locul de muncă (așa-numita evaluare a gradului de periclitate) și să ia măsuri corespunzătoare. În cadrul planificării în caz de pandemie (protecția populației) angajatorul, în caz de nevoie, va trebui să identifice și să desfășoare și alte măsuri. Informații concrete găsiți de exemplu în Planul Național de Pandemie pe pagina de internet a Institutului Robert Koch [RKI].

În ceea ce privește protecția muncii se aplică următoarele prevederi: Dacă un salariat din cauza muncii sale are de a face cu substanțele biologice de lucru, trebuie să fie aplicat Regulamentul privind biosubstanțe (art. 4 din Regulamentul privind biosubstanțe [BioStoffV]). În evaluarea periclității trebuie să se țină cont de biosubstanțele ca virusuri, bacterii etc. Pe baza gradului de periclitate angajatorul trebuie să stabilească și să implementeze măsurile de protecție pentru salariații lui. Măsurile pot fi de natură tehnică sau organizatorică, ca de exemplu separarea domeniilor de muncă sau restricționarea numărului salariaților. În cazuri corespunzătoare de periclitate angajatorul trebuie în afară de aceasta să și pună la dispoziție echipamentele personale de protecție ca de exemplu mănușile de protecție sau protecția respiratorie. Salariații trebuie să fie informați despre periclitățile în mod general prin instrucțiuni și în mod individual prin măsurile preventive a medicinei muncii. Informații mai concrete sunt cuprinse de exemplu în Regulamentul Tehnic "Substanțe biologice de lucru în sistemul de sănătate și în sistemul de îngrijire socială" (TRBA 250) sau în Decizia 609 "Protecția muncii în cazul apariției de influența umană care nu poate fi prevenită în mod suficient cu vaccinare", care este aplicată analog în prezent la prevenirea infecțiilor cu COVID-19.

Care informații privind starea mea de sănătate trebuie să-i dau angajatorului (eventual dacă el va pune întrebări)?

Întrebările angajatorului privind starea de sănătate a unui salariat în general necesită o justificare specială, pentru că afectează în modul nu chiar nesemnificativ Drepturile Generale a Personalității privind salariatul și dreptul lui de autodeterminare informațională. Din acest motiv de exemplu certificatele medicale de incapacitate de muncă, care sunt prezentate angajatorilor, nu cuprind diagnostic.

Însă, dacă la un salariat s-a diagnosticat o îmbolnăvire cu corona, angajatorul va putea cere informații despre aceasta ca să poată îndeplini obligațiile lui de îngrijire și de protecție și să poată proteja sănătatea altor salariați.

Sunt obligat/ă să plec în deplasări în interes de serviciu și să particip la evenimente în interes de serviciu?

Principial salariații sunt obligați să presteze activitățile de muncă datorate conform contractului individual de muncă, de care fac parte și deplasări în interes de serviciu și evenimente în interes de serviciu. Însă, poate să existe un drept de refuzarea prestării muncii, dacă pentru salariatul prestarea muncii este inacceptabilă (art. 275 alin. 3 din Codul Civil german). O situație inacceptabilă este dată de exemplu, dacă munca pentru persoana implicată reprezintă un considerabil pericol obiectiv sau cel puțin o bănuială justificată obiectiv de periclitate fizică sau a sănătății. Decizia aceasta trebuie să fie luată individual pentru fiecare caz în parte. Doar grija că ai putea să te infectezi cu

coronavirus, fără alte aspecte justificate obiectiv, probabil nu ar fi de ajuns pentru a refuza participarea la o deplasare în interes de serviciu sau la alte evenimente în interes de serviciu.

Ce se va întâmpla, dacă angajatorul va trimite acasă pe salariatele și salariații, pentru că de exemplu suferă de tuse?

Conform obligației sa de îngrijire angajatorul este obligat să-l țină la distanță de la locul de muncă pe un salariat obiectiv bolnav și în stare de incapacitate de muncă. Dacă un asemenea salariat este trimis acasă de angajatorul, acest salariat are dreptul la continuarea plății salariului în caz de boală. Se aplică prevederile din Legea germană privind continuitatea achitării drepturilor salariale [EFZG].

Un angajator, care îi trimite acasă preventiv pe salariații care sunt capabili și pregătiți să lucreze, din perspectiva întârzierii acceptării va rămâne obligat să plătească salariul (art. 615 propoziția 1 din Codul Civil german). În cazurile acestea salariatul nu va trebui să recupereze timpul de muncă nerealizat.

Când trebuie să prezint un certificat de incapacitate de muncă?

Fiecare salariat trebuie să-l informeze pe angajatorul imediat, și anume fără întârziere din culpă (art. 5 alin. 1 propoziția 1 din Legea germană privind continuitatea achitării drepturilor salariale [EFZG]), despre incapacitatea de muncă și durata ei probabilă. Aceasta se poate face de exemplu prin telefon. În cazul în care incapacitatea de muncă va dura mai mult decât 3 zile calendaristice, salariatul este obligat să-i prezinte angajatorului cel târziu la următoarea zi de lucru un certificat emis de un medic privind existența incapacității de muncă și durata ei probabilă (art. 5 alin. 1 propoziția 2 din Legea germană privind continuitatea achitării drepturilor salariale [EFZG]). Angajatorul este îndreptățit să ceară prezentarea certificatului de incapacitate de muncă și mai devreme. Totuși angajatorul poate să ceară prezentarea și cândva, mai târziu sau să și renunțe temporar la acesta. În situația actuală se recomandă o discuție directă cu angajatorul despre cum să se procedeze.

Dacă persoane îmbolnăvite deocamdată nu pot transmite certificatul de incapacitate de muncă la angajatorul lor (de exemplu pentru că cabinetele medicilor sunt suprasolicitate), certificatul de incapacitate de muncă va putea fi prezentat angajatorului și mai târziu. Salariul, care deocamdată nu a fost plătit în continuare, atunci va fi plătit de angajator în mod retroactiv.

Există informații pentru medici practicanți în cabinete, spitale și clinici pentru folosirea economică și sustenabilă a echipamentelor de protecție?

Cercul de lucru ad hoc "COVID-19" al Comisiei pentru Substanțe Biologice de Lucru [ABAS] a elaborat din dispoziția Ministerului Federal pentru Muncă și Afaceri Sociale [BMAS] un buletin informativ. Acesta se poate accesa sub următorul link:

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

Mai departe se recomandă ca în cazul întrebărilor și problemelor concrete să apelați direct la inspectoratul de protecția muncii competent la dvs. sau la societatea dvs. de asigurare accidente.

O listă cu datele de contact ale Inspectoratelor teritoriale de protecția muncii găsiți sub următorul link: <https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Branchen/Bauwirtschaft/Baustellenverordnung/pdf/Arbeitsschutzbehoerden.pdf>

Datele de contact ale Asociațiilor de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale și a Caselor de asigurare accidente pot fi accesate sub următoarea adresă: <https://www.dguv.de/de/bg-uk-lv/index.jsp>

- - -

Ultima actualizare: 16.03.2020 / Eventuale update-uri din versiunile în limba germană s-au luat în considerare doar până la data menționată aici. Vor urma actualizări.

- - -

Teaser:

Aici răspundem la cele mai importante întrebări privind tema a [#COVID2019](#) & munca pentru Germania: bmas.de/corona