

Согота: Важна информация за служителите

Тази кратка версия обобщава важна информация относно трудовото право за служителите. За повече информация се свържете със специализирания офис на Bema – консултиране на работници мигранти: bema@aul-lsa.de

Кои хора в момента се считат за напълно ваксинирани/възстановени?

Напълно ваксинирани са хора, за които все още не е доказано, че имат COVID-19 и които са получили поне две ваксинации. Последната индивидуална ваксинация трябва да е преди поне 14 дни. Сертификатът за ваксинация може да бъде предоставен на хартиен носител или в електронна форма. Хората, които са имали COVID-19 и са получили поне една доза от ваксината, също се считат за напълно ваксинирани. В допълнение към документацията за ваксинация, те трябва да могат да докажат, че са се възстановили от инфекция с коронавирус SARS-CoV-2. Внимание: Срокът на валидност на сертификата за ваксинация срещу корона ще бъде намален от 1 февруари 2022 г. за всички хора, които все още не са получили бустер ваксинация. След това те се считат за напълно ваксинирани само за девет месеца

Хората, за които е доказано, че са дали положителна проба за SARS-CoV-2 с PCR тест, се считат за възстановени. Възстановеният статус се отнася за неваксинирани хора от 28-ия до 90-ия ден от датата, на която е взет положителния тест, тоест само до три месеца след заразяването.

Дължа ли на работодателя си информация дали съм бил ваксиниран срещу Корона?

Новият Закон за защита от инфекции вече предвижда, че работодателите са длъжни да събират данни, за да контролират правилото за 3G. Въпреки това работодателят все още няма право да пита за статуса на ваксинация, а само за едно от трите доказателства (възстановено, ваксинирано, тествано). Като служител имам ли право да се тествам редовно за Корона? Работодателите все още са задължени да предлагат на служителите, които работят лично, бърз тест за антигени или самотест два пъти седмично. Всеки, който има нужда от такова доказателство за повече от два работни дни в седмицата, за да може да стигне до работното си място, трябва сам да го плати.

Може ли моят работодател да ме попита от какво съм болен?

По принцип няма задължение за разкриване на медицинската диагноза на работодателя или колегите. Служителят е длъжен само да уведоми работодателя за собствената си неработоспособност и да представи доказателства за очакваната продължителност чрез удостоверение. Разбира се, вие сте свободни да информирате работодателя и колегите си за причината за вашата неработоспособност, например да ги предупредите.

Какво ще кажете за правото ми на заплата, ако самият аз съм под карантина?

В случай на официално разпоредена карантина, Законът за защита от инфекции дава на служителите право на обезщетение. Това обаче не важи, ако карантината или забраната за дейности биха могли да бъдат избегнати чрез използване на публично препоръчана ваксинация. От ноември 2021 г. хората, които не са били ваксинирани, вече не получават възстановявания за загуба на доходи, тъй като най-късно дотогава всеки може да се възползва от оферта за ваксинация. Работодателят ми ме изпраща у дома, тъй като подозира, че съм заразен. Служителите, които са били ваксинирани, но все още не са получили повишение, също трябва да очакват, че продължаващото им изплащане на заплати ще бъде отменено в случай на карантина.

Продължаващото изплащане на заплатите в случай на заболяване не се засяга. Всеки, който се е заразил с Covid-19 и не е бил ваксиниран, все още има право на продължаващо изплащане на заплати и обезщетения за болест.

Дали карантина е разпоредена от властите в допълнение към болестта е без значение.

Имам ли право на продължително изплащане на заплати?

Да. Работодателят може да освободи служителя от работа и да го изпрати на тестване например. До откриване на инфекция или заболяване работодателят остава задължен да изплаща възнаграждението. Ако е диагностицирано заболяване и служителят не може да работи, той има право на продължително изплащане на заплата за шест седмици.

Какво ще стане, ако се разболея от COVID-19?

Всеки служител, който не може да работи поради заболяване, трябва незабавно да съобщи на работодателя за неработоспособността и да представи медицинско свидетелство най-късно след три дни (забележка: в някои фирми дори по-рано проверете трудовия си договор за това!). Ако сте заразени с вируса SARS-CoV-2, както при всеки друг случай на заболяване, обикновено имате право на продължително изплащане на заплатите до шест седмици. Това важи и ако сте под карантина за това време. При определени обстоятелства служителите могат да загубят правото си на продължаващо изплащане на заплати в случай на заболяване, ако са виновни за заболяването си. Само едно пътуване до рискова зона не говори за такова нарушение. Ако спазвате препоръчаните правила за поведение, за да сведете до минимум риска от инфекция, докато сте на почивка в рискова зона и все пак се разболеете, не може да ви бъде отказано продължително изплащане на заплата.

Служителят е виновен, особено ако е пътувал доброволно до зона с риск от корона и по този начин е приел инфекция с одобрение.

Може ли моят работодател да откаже да плати заплати, ако например съм прекарал ваканцията си в рискова зона и след това трябва да вляза под карантина?

По принцип служителите не губят правото си на възнаграждение, ако са временно възпрепятствани да работят не по тяхна вина. Спорно е обаче дали и ако да, за колко време

този регламент се прилага за тези, които трябва да влязат под карантина след завръщане от рисковата зона.

Служителите, които са постигнали споразумение с работодателя си, което им позволява да работят от къщи, също могат да използват тази опция по време на карантина. Всеки, който продължи да работи въпреки карантината, също ще получава нормално възнаграждение.

При влизане от силно заразена зона има разлика между ваксинираните/възстановените хора от една страна и неваксинираните хора от друга: ваксинираните/възстановените хора могат, когато представят доказателство

- валиден отрицателен тест за корона,
- и пълна ваксинация или възстановяване вече предотвратяване на карантина при регистрацията на влизане.

Неваксинираните не могат да направят това. Съответно, в описания случай тези, които не са били ваксинирани, носят риска да не получат никакво обезщетение. Това разграничение не се прилага за пристигащи от райони с вирусни варианти; всички са под 14-дневна карантина.

Може ли работодателят да предприеме мерки по трудово законодателство срещу мен, защото съм бил в зона с висок риск или зона с вариант на вирус и след това трябва да вляза под карантина? Мога ли да бъда прекратен или предупреден?

Предупреждение или прекратяване е възможно само ако сте нарушили задължение по трудовия договор. Спорно е дали може да се наруши вторично договорно задължение за отчитане на интересите на работодателя, като се отиде на ваканционно пътуване, след което може да има риск от карантина. По принцип служителите са свободни да водят личния си живот свободно и пътуването до рискови зони не е забранено. Те изпълняват задължението си да зачитат интересите на работодателите, като спазват препоръчаните правила за поведение, за да сведат до минимум риска от заразяване, когато са на почивка.

Какво ще стане, ако трябва да вляза под карантина по време на ваканцията?

Този въпрос все още не е окончателно изяснен. Някои съдилища постановиха, че за разлика от случая със заболяване, дните за отпуск няма да се кредитират отново въпреки карантината. В крайна сметка обаче крайната оценка зависи от конкретния случай. Ако този въпрос възникне лично за вас, препоръчваме да се свържете с някой от нашите съветници.

Може ли моят работодател да ме уволни заради пандемията на Корона?

Нормалната защита срещу уволнение важи и по време на пандемията. Въпреки че много компании претърпяват загуби, това не оправдава непременно прекратяването на трудовия договор. Ето защо, моля, не подписвайте никакви трудови договори за прекратяване или изменение, представени от работодателя, без да се консултирате с консултант или юридическо квалифицирано лице.

Кога е възможен Home-Office?

Понастоящем домашният офис (Home-Office) е задължителен: разпоредбите се прилагат в цялата страна до 19 март 2022 г., възможно е удължаване с три месеца. По принцип работодателите трябва да предложат на своите служители възможността да работят от вкъщи за работа в офис или подобни дейности. Това не важи само ако т. нар. „необходими оперативни причини“ са против. Тежестта на доказване, че дадена работа не е подходяща за работа от вкъщи, се носи от работодателя. Освен това работодателите трябва да предложат на своите служители, които не могат да работят от вкъщи, тестово предложение поне два пъти седмично, като изискването за маска остава в сила, когато техническите или организационни мерки не предлагат достатъчна защита.

Какво ще стане, ако трябва да гледам децата си, тъй като училището или дневния център са затворени?

Родителите сами са длъжни да осигурят необходимите грижи за децата. Ако няма друга възможност, можете да откажете да работите, за да си осигурите грижи за деца, но може да имате право на обезщетение за загуба на заплата. От началото на 2021 г. има две наредби, които се прилагат, когато родителите губят доходи, защото трябва да се грижат за децата си „поради корона“, въпреки че иначе ходят на детска градина или училище: обезщетение за болест на деца Согора и компенсация за грижи за деца (IfSG). За това трябва да бъдат изпълнени определени критерии. Допълнителна информация можете да намерите тук: <https://www.dgb.de/themen/++co++18c1da2a-69d0-11ea-ad58-52540088cada>

Ако тази възможност не съществува, работодателят трябва да ве освободи, но няма да получавате заплата.

Какво е краткосрочен труд (Kurzarbeit)?

Всъщност работодателят носи риска да има достатъчно работа във фирмата. Ако няма достатъчно работа, той все пак трябва да плати на работниците пълните заплати. Краткосрочната работа е изключение. Съкратеното работно време означава, че работодателят нарежда на служителя да работи по-малко часове от договореното по икономически причини. Може да се случи и така, че вече няма работа. Тогава засегнатите служители получават по-малко заплати, но като компенсация за това получават обезщетения за краткосрочен труд. В зависимост от личните обстоятелства на служителя и продължителността на обезщетението, надбавката за кратко време може да съответства на между 60 и 87 процента от нормалната заплата.

Това не се отнася за мини-работа (Mini-Job).

За чуждестранните работници се прилагат специални разпоредби. За това:

<https://www.dgb.de/themen/++co++b8f3388e-6f45-11ea-8f86-52540088cada>

Внимание: Правилникът за непълно работно време е валиден само до 31 март 2022 г.!

Stand: 08.03.2022

Impressum

Arbeit und Leben Sachsen-Anhalt gGmbH

Fachstelle BemA – Beratung migrantischer Arbeitskräfte
Stresemannstr. 18/19
39104 Magdeburg
Tel: +49 391 623495
bema@aul-lsa.de

Geschäftsführer: Maximilian Schmidt
AG Stendal · HRB 27867 · FA Magdeburg · St.-Nr.: 102/108/92309
Anerkannte Landeseinrichtung nach dem Gesetz zur Förderung der Erwachsenenbildung (EBG)

