

Corona: Važne informacije za zaposlenike

Ove kratke informacije sadrže važne informacije o radnog prava za zaposlenike. Za više informacija obratite se specijaliziranom uredu Bema – savjetovanje radnika migranata:

bema@aul-lsa.de

Koje osobe se trenutno smatraju potpuno cijepljenima/oporavljenim?

Potpuno cijepljene su osobe za koje još nije dokazano da imaju COVID-19 i koje su primile najmanje dva cijepljenja. Posljednje pojedinačno cijepljenje mora biti prije najmanje 14 dana. Potvrda o cijepljenju može se dostaviti na papiru ili u elektroničkom obliku. Osobe koje 1ui male COVID-19 i koje su primile barem jednu dozu cjepiva također se smatraju potpuno cijepljenima. Zu dokumentaciju o cijepljenju, moraju moći dokazati da su se oporavili od infekcije koronavirusom SARS-CoV-2.

Pažnja: Rok valjanosti potvrde o cijepljenju protiv korone bit će skraćen od 1. veljače 2022. za sve osobe koje još nisu primile dopunsko cijepljenje. Tada se smatraju potpuno cijepljenima samo devet mjeseci Ljudi za koje je PCR testom pokazano da su pozitivni na koronavirus SARS-CoV-2 smatraju se oporavljenim.

Oporavljen status odnosi se na necijepljene osobe od 28. do 90. dana od dana uzimanja pozitivnog testa, odnosno samo do tri mjeseca nakon infekcije.

Dugujem li poslodavcu informaciju o tome jesam li cijepljen protiv Corone?

Novi Zakon o zaštiti od zaraza sada propisuje da su poslodavci obvezni prikupljati podatke kako bi kontrolirali 3G pravilo. Međutim, poslodavac i dalje ne smije pitati o statusu cijepljenja, već samo za jedan od tri dokaza (ozdravio, cijepljen, testiran).

Imam li kao zaposlenik pravo na redovito testiranje na Coronu?

Poslodavci su i dalje dužni zaposlenicima koji rade osobno ponuditi brzi test na antigen ili samotestiranje dva puta tjedno.

Može li me poslodavac pitati od čega sam bolestan?

U načelu, ne postoji obveza otkrivanja medicinske dijagnoze poslodavcu ili kolegama. Radnik je dužan samo obavijestiti poslodavca o vlastitoj nesposobnosti za rad i potvrdom dokazati očekivano trajanje. Naravno, slobodno možete obavijestiti svog poslodavca i kolege o razlozima vaše nesposobnosti za rad, primjerice upozoriti ih.

Što je s mojim pravom na plaću ako sam i sam u karanteni?

U slučaju službene karantene, Zakon o zaštiti od infekcija zaposlenicima daje pravo na naknadu. Međutim, to se ne primjenjuje ako su se karantena ili zabrana aktivnosti mogli izbjeći korištenjem prednosti javno preporučenog cijepljenja. Od studenog 2021. godine osobama koje nisu cijepljene više se ne nadoknađuju izgubljene zarade, jer su najkasnije do tada svi mogli iskoristiti ponudu cijepljenja. Zaposlenici koji su cijepljeni, ali još nisu dobili poticaje, također moraju očekivati da će im daljnja isplata plaća biti otkazana u slučaju karantene.

Ne utječe na nastavak isplate plaće u slučaju bolesti. Svatko tko je obolio od Covid-19, a nije cijepljen, i dalje ima pravo na nastavak isplate plaće i naknade za bolovanje. Nebitno je hoće li vlasti pored bolesti naložiti karantenu.

Poslodavac me šalje kući jer sumnja da sam zaražena. Imam li pravo na nastavak isplate plaće?

Da. Poslodavac može osloboditi djelatnika s posla i poslati ga na testiranje npr. Sve dok se ne otkrije infekcija ili bolest, poslodavac ostaje dužan isplatiti naknadu. Ako se dijagnosticira bolest, a radnik nije sposoban za rad, ima pravo na nastavak isplate plaće za šest tjedana.

Što se događa ako se razbolim od COVID-19?

Svaki zaposlenik koji je zbog bolesti nesposoban za rad mora odmah prijaviti poslodavcu nesposobnost za rad i najkasnije nakon tri dana predočiti liječničku potvrdu (napomena: u nekim tvrtkama i ranije provjerite to u ugovoru o radu!).

Ako ste zaraženi virusom SARS-CoV-2, kao iu svakom drugom slučaju bolesti, općenito imate pravo na nastavak isplate plaće do šest tjedana.

U određenim okolnostima zaposlenici mogu izgubiti pravo na nastavak isplate plaće u slučaju bolesti ako su sami krivi za svoju bolest. Zaposlenik je kriv posebno ako je dobrovoljno otputovao u rizično područje korone i tako s odobrenjem prihvatio infekciju.

Može li moj poslodavac odbiti isplatiti plaću ako sam, na primjer, proveo godišnji odmor u rizičnom području, a zatim moram u karantenu?

U načelu, zaposlenici ne gube pravo na naknadu za izgublenu zaradu ako su privremeno spriječeni u radu ne svojom krivnjom. No, sporno je hoće li se i ako da, koliko dugo se ova uredba odnosi na one koji moraju u karantenu nakon povratka iz rizičnog područja. Zaposlenici koji su postigli dogovor s poslodavcem koji im omogućuje rad od kuće također mogu koristiti ovu opciju tijekom karantene. Svatko tko nastavi raditi unatoč karanteni također će primati normalnu naknadu. Prilikom ulaska iz jako zaraženog područja postoji razlika između cijepljenih/ozdravljenih osoba s jedne strane i necijepljenih s druge strane: cijepljene/ozdravljene osobe mogu, kada podnose dokaz

- valjani negativni korona test
- i potpuno cijepljenje ili oporavak

već spriječiti karantenu prilikom registracije ulaska. Necijepljeni to ne mogu. Sukladno tome, u opisanom slučaju, oni koji nisu cijepljeni snose rizik da ne dobiju nikakvu naknadu. Ova se razlika ne odnosi na dolaske iz područja s varijantama virusa; svi su podvrgnuti 14-dnevnoj karanteni.

Može li poslodavac protiv mene poduzeti mjere zakona o radu jer sam bio u visokorizičnom području ili području s varijantom virusa, a zatim moram u karantenu? Mogu li dobiti otkaz ili opomenu?

Opomena ili otkaz moguć je samo ako ste prekršili obvezu iz ugovora o radu. Kontroverzno je može li se odlaskom na godišnji odmor povrijediti sekundarna ugovorna obveza uzimanja u obzir interesa poslodavca nakon kojeg može postojati opasnost od karantene. U načelu, zaposlenici mogu slobodno voditi svoj privatni život, a putovanja u rizična područja nisu zabranjena. Oni ispunjavaju svoju dužnost uvažavanja interesa poslodavca pridržavajući se preporučenih pravila ponašanja kako bi se rizik zaraze na godišnjem odmoru smanjio na najmanju moguću mjeru.

Što se događa ako moram ići u karantenu tijekom godišnjeg odmora?

Ovo pitanje još nije konačno razjašnjeno. Neki su sudovi donijeli odluku da se, za razliku od slučaja bolesti, dani godišnjeg odmora neće ponovno računavati unatoč karanteni. U konačnici, međutim, konačna procjena ovisi o pojedinačnom slučaju. Ako se ovo pitanje pojavi za vas osobno, preporučujemo da se obratite nekom od naših savjetnika.

Može li me poslodavac otpustiti zbog pandemije korone?

Uobičajena zaštita od otkaza vrijedi i tijekom pandemije. Iako mnoga poduzeća doživljavaju gubitke, to ne mora nužno opravdati raskid ugovora o radu. Stoga vas molimo da ne potpisujete ugovore o raskidu

ili izmjeni ugovora o radu koje vam poslodavac prezentira bez konzultacije sa konzultantom ili pravno kvalificiranom osobom.

Kada je moguć kućni ured- Home-Office?

Kućni ured trenutno je obavezan: propisi se primjenjuju u cijeloj zemlji do 19. ožujka 2022., moguće je produljenje za tri mjeseca. U načelu, poslodavci svojim zaposlenicima moraju ponuditi mogućnost rada od kuće za uredski rad ili slične aktivnosti. To ne vrijedi samo ako takozvani "uvjerljivi operativni razlozi" govore protiv toga. Teret dokazivanja da posao nije prikladan za rad od kuće leži na poslodavcu. Osim toga, poslodavci moraju svojim zaposlenicima koji ne mogu raditi od kuće ponuditi testnu ponudu barem dva puta tjedno, a zahtjev za maskom ostaje na snazi gdje god tehničke ili organizacijske mjere ne pružaju dovoljnu zaštitu.

Što se događa ako moram paziti na svoju djecu jer su škola ili vrtić zatvoreni?

Roditelji su sami dužni osigurati potrebnu brigu o djeci. Ako nema druge mogućnosti, možete odbiti raditi kako biste osigurali brigu o djeci, ali možete imati pravo na naknadu za gubitak plaće. Od početka 2021. vrijede dva pravilnika koji se primjenjuju kada roditelji izgube zaradu jer moraju čuvati svoju djecu "zbog korone", iako inače idu u vrtić ili školu: Corona dječja naknada i naknada za čuvanje djece (IfSG). Za to moraju biti zadovoljeni određeni kriteriji. Dodatne informacije možete pronaći ovdje: <https://www.dgb.de/themen/++co++18c1da2a-69d0-11ea-ad58-52540088cada>

Ako ta mogućnost ne postoji, poslodavac vas mora otpustiti, ali nećete primati plaću.

Što je skraćeno radno vrijeme?

Zapravo, poslodavac snosi rizik da u poduzeću ima dovoljno posla. Ako nema dovoljno posla, radnicima i dalje mora isplatiti punu plaću. Kratko radno vrijeme je iznimka. Kratko radno vrijeme znači da poslodavac iz ekonomskih razloga nalaže radniku da radi manje sati od ugovorenog. Može se dogoditi i da više nema posla. Pogođeni zaposlenici tada primaju manje plaće, ali kao naknadu za to dobivaju beneficije za skraćeno radno vrijeme. Ovisno o osobnim okolnostima zaposlenika i trajanju naknade, naknada za skraćeno radno vrijeme može iznositi između 60 i 87 posto normalne plaće.

Ovo se ne odnosi na mini-poslove.

Za strane radnike vrijede posebni propisi. Za to: <https://www.dgb.de/themen/++co++b8f3388e-6f45-11ea-8f86-52540088cada>

Pažnja: Propisi o skraćenom radnom vremenu vrijede samo do 31. ožujka 2022.!

Stand: 07.03.2022

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)