

Corona: Ważne informacje dla pracowników

Niniejsze krótkie opracowanie obejmuje ważne wskazówki z dziedziny prawa pracy dla osób zatrudnionych. W celu uzyskania dodatkowych informacji proszę zwrócić się do poradni specjalistycznej BemA Doradztwo dla pracowników migrujących: bema@aul-isa.de

Które osoby są w tej chwili uważane za w pełni zaszczepione/mają status ozdrowieńca?

Za w pełni zaszczepione, uważa się osoby, które nie zachorowały jeszcze na COVID-19 i otrzymały co najmniej dwa szczepienia. Ostatnie z tych szczepień musi mieć miejsce co najmniej 14 dni temu. Dowód szczepienia można przedstawić w formie papierowej lub elektronicznej. Za w pełni zaszczepione uważa się również osoby, które zachorowały na COVID-19 i otrzymały co najmniej jedną dawkę szczepionki. Oprócz dokumentacji dotyczącej szczepień, osoby te muszą być w stanie udowodnić, że wyleczyły się z zakażenia koronawirusem SARS-CoV-2.

Uwaga: od 1 lutego 2022 r. zostaje skrócony okres ważności świadectwa szczepienia przeciw koronawirusowi dla wszystkich osób, które nie zostały jeszcze zaszczepione szczepionką przypominającą. Są one uznawane za w pełni zaszczepione tylko przez okres dziewięciu miesięcy.

Za ozdrowieńców uznaje się osoby, u których uzyskano wyraźny wynik pozytywny na obecność koronawirusa SARS-CoV-2 za pomocą testu PCR. Status ozdrowieńca przysługuje osobom nieszczepionym od 28. dnia do 90. dnia od daty pozytywnego wyniku testu, czyli tylko do trzech miesięcy po zakażeniu.

Czy jestem zobowiązany poinformować pracodawcę o tym, czy zostałem zaszczepiony przeciwko koronawirusowi?

W nowej ustawie o ochronie przed zakażeniami jest mowa, że pracodawcy są zobowiązani do gromadzenia danych w celu monitorowania zasady 3G. Pracodawca nadal nie może jednak pytać o status szczepienia, a jedynie o jeden z trzech dowodów (wyleczony, zaszczepiony, przetestowany).

Czy jako pracownik mam prawo do regularnych badań na obecność koronawirusa?

Pracodawcy nadal są zobowiązani do oferowania szybkiego testu antygenowego lub samokontroli dwa razy w tygodniu pracownikom, którzy pracują stacjonarnie.

Czy pracodawca może mnie zapytać, na co jestem chory ?

Zasadniczo nie ma obowiązku ujawniania diagnozy medycznej pracodawcy lub współpracownikom. Pracownik jest zobowiązany jedynie do poinformowania pracodawcy o własnej niezdolności do pracy i udowodnienia przewidywanego czasu jej trwania za pomocą zaświadczenia lekarskiego. Oczywiście można poinformować swojego pracodawcę i współpracowników o przyczynie swojej niezdolności do pracy, na przykład po to, aby ich ostrzec.

Co z moimi uprawnieniami do wynagrodzenia w czasie kwarantanny?

W przypadku oficjalnie zarządzanej kwarantanny ustawa o ochronie przed zakażeniami przyznaje pracownikom prawo do odszkodowania. Nie dotyczy to jednak sytuacji, gdy kwarantanny lub zakazu działalności można było uniknąć, stosując publicznie zalecane szczepienia. Od listopada 2021 r. osoby niezaszczepione nie otrzymują już odszkodowania z tytułu utraconych zarobków, ponieważ najpóźniej od tej daty każdy mógł skorzystać z oferty szczepień. Pracownicy, którzy zostali zaszczepieni, ale nie

otrzymali jeszcze dawek przypominających, muszą się również liczyć z tym, że w przypadku kwarantanny ich dalsze wypłaty zostaną wstrzymane.

Nie ma to wpływu na ciągłość wypłaty wynagrodzenia w przypadku zachorowania. Osoby, które zachorują na Covid-19, a nie były szczepione, nadal mają prawo do ciągłej wypłaty wynagrodzenia i zasiłku chorobowego (warunkiem jest posiadanie zwolnienia lekarskiego na czas choroby). Czy dodatkowo została zarządzona kwarantanna, nie ma znaczenia.

Mój pracodawca wysłał mnie do domu, ponieważ podejrzewa, że zostałem zarażony. Czy mam prawo do wypłaty wynagrodzenia?

Tak. Pracodawca może zwolnić pracownika z pracy i wysłać go na przykład na badania. Do czasu zdiagnozowania infekcji lub choroby pracodawca jest zobowiązany do wypłaty wynagrodzenia. W przypadku zdiagnozowania choroby i niezdolności pracownika do pracy, ma on prawo do wypłaty wynagrodzenia przez okres sześciu tygodni.

Co się stanie, jeśli zachoruję na COVID-19?

Każdy pracownik, który jest niezdolny do pracy z powodu choroby, musi niezwłocznie zgłosić tę niezdolność pracodawcy i najpóźniej po trzech dniach przedstawić zaświadczenie lekarskie (uwaga: w niektórych firmach nawet wcześniej, proszę sprawdzić swoją umowę o pracę!).

W przypadku zakażenia wirusem SARS-CoV-2, podobnie jak w każdym innym przypadku choroby, zasadniczo masz prawo do wypłaty wynagrodzenia przez okres do sześciu tygodni. Dotyczy to nawet sytuacji, w których użytkownik przechodzi kwarantannę w tym okresie.

Pracownicy mogą w niektórych przypadkach utracić prawo do wypłaty wynagrodzenia w przypadku choroby, jeśli sami są za nią odpowiedzialni.

Pracownik ponosi winę, jeżeli dobrowolnie udał się na teren zagrożony chorobą Corona i w tym czasie doszło do zarażenia.

Czy pracodawca może odmówić mi wypłaty wynagrodzenia, jeśli na przykład spędziłem urlop w strefie zagrożenia, a następnie musiałem poddać się kwarantannie?

Zasadniczo pracownicy nie tracą prawa do odszkodowania za utratę zarobków, jeśli z własnej winy czasowo nie mogą wykonywać swojej pracy. Kwestią sporną jest jednak to, czy rozporządzenie to ma zastosowanie do osób, które muszą odbyć kwarantannę po powrocie z obszaru ryzyka, a jeśli tak, to na jak długo.

Pracownicy, którzy zawarli z pracodawcą umowę umożliwiającą im pracę w systemie Homeoffice, mogą również skorzystać z tej możliwości podczas kwarantanny. Osoby, które kontynuują pracę pomimo kwarantanny, otrzymują normalne wynagrodzenie.

W przypadku powrotu z obszaru wysokiego ryzyka istnieje różnica między osobami zaszczepionymi/szczepionymi z jednej strony, a osobami niezaszczepionymi z drugiej: osoby zaszczepione/szczepione mogą, po przedstawieniu dowodu

- ważnego ujemnego wyniku testu na koronawirusa
- i całkowitego zaszczepienie lub statusu ozdowieńca

uniknąć kwarantanny w momencie wjazdu. Osoby niezaszczepione nie mogą tego zrobić. W związku z tym osoby niezaszczepione ponoszą ryzyko nieotrzymania odszkodowania w opisanym przypadku. Nie ma takiego rozróżnienia w przypadku osób przybywających z innych obszarów, na których występuje wirus; wszystkich obowiązuje wtedy 14-dniowa kwarantanna.

Czy pracodawca może zastosować wobec mnie środki z zakresu prawa pracy, ponieważ przebywałem na obszarze wysokiego ryzyka lub obszarze występowania wirusa, a następnie musiałem poddać się kwarantannie? Czy mogę zostać zwolniony z pracy lub otrzymać ostrzeżenie?

Upomnienie lub zwolnienie z pracy wchodzi w grę tylko wtedy, gdy pracownik naruszył obowiązek wynikający z umowy o pracę. Kwestią sporną jest to, czy można naruszyć umowy drugorzędny

obowiązek uwzględniania interesów pracodawcy poprzez wyjazd na wycieczkę wakacyjną, po zakończeniu której może nastąpić kwarantanna. Zasadniczo pracownicy mają swobodę w życiu prywatnym, a podróżowanie do obszarów ryzyka nie jest zabronione. Przestrzegając zalecanych zasad postępowania w czasie urlopu, aby zminimalizować ryzyko zakażenia, wypełniają oni swój obowiązek dbałości o interesy pracodawcy.

Co się stanie, jeśli podczas urlopu będę musiał poddać się kwarantannie?

Kwestia ta nie została jeszcze jednoznacznie wyjaśniona. Niektóre sądy orzekły, że - inaczej niż w przypadku choroby - dni urlopu nie są ponownie zaliczane pomimo kwarantanny. Ostateczna ocena zależy jednak od konkretnego przypadku. Jeśli to pytanie dotyczy Ciebie osobiście, zalecamy skontaktowanie się z jednym z naszych doradców.

Czy mój pracodawca może mnie zwolnić z powodu pandemii koronawirusa?

Podczas pandemii obowiązują również zwykłe przepisy dotyczące ochrony zatrudnienia. Wiele firm ponosi straty, ale nie musi to uzasadniać wypowiedzenia umowy o pracę. Dlatego nie należy podpisywać żadnych umów o rozwiązaniu lub zmianie umowy przedstawionych przez pracodawcę bez konsultacji z doradcą lub osobą posiadającą odpowiednie kwalifikacje prawne.

Kiedy możliwe jest praca z domu (Homeoffice)?

W chwili obecnej jest obowiązek Homeoffice: te przepisy obowiązują w całym kraju do 19 marca 2022 r., możliwe jest ich przedłużenie o trzy miesiące.

Zasadniczo pracodawcy muszą oferować swoim pracownikom możliwość pracy w biurze domowym przy wykonywaniu prac biurowych lub porównywalnych czynności. Nie dotyczy to jedynie sytuacji, gdy przemawiają przeciwko temu tak zwane "ważne powody wewnątrzzakładowe". Udowodnienie, że dane stanowisko pracy nie nadaje się na Homeoffice, spoczywa na pracodawcy.

Ponadto pracodawcy muszą co najmniej dwa razy w tygodniu przedstawiać swoim pracownikom, którzy nie mogą pracować w domu, ofertę testu, a wymóg stosowania maski obowiązuje zawsze wtedy, gdy środki techniczne lub organizacyjne nie zapewniają wystarczającej ochrony.

Co się stanie, jeśli z powodu zamknięcia szkoły lub przedszkola będę musiał zająć się moimi dziećmi?

Rodzice sami są zobowiązani do zapewnienia niezbędnej opieki nad dziećmi. Jeśli nie ma innej możliwości, można odmówić pracy, aby zapewnić opiekę nad dzieckiem, wtedy może przysługiwać odszkodowanie za utratę zarobków. Od początku 2021 r. obowiązują dwa przepisy, które wchodzą w życie w przypadku utraty zarobków przez rodziców, którzy muszą opiekować się dziećmi "z powodu korony", mimo że w przeciwnym razie chodzą one do przedszkola lub szkoły: Corona zasiłek chorobowy na dziecko i odszkodowanie z tytułu opieki nad dzieckiem (IfSG). W tym celu należy spełnić określone kryteria. Więcej informacji można znaleźć tutaj: <https://www.dgb.de/themen/++co++18c1da2a-69d0-11ea-ad58-52540088cada>

Jeśli taka możliwość nie istnieje, pracodawca musi udzielić ci wolnego, ale nie otrzymujesz za to wynagrodzenia.

Czym jest praca w skróconym wymiarze godzin (Kurzarbeit)?

W rzeczywistości to pracodawca ponosi ryzyko, czy w firmie jest wystarczająco dużo pracy. Jeśli nie ma wystarczającej ilości pracy, pracodawca nadal musi wypłacać pracownikom pełne wynagrodzenie. Wyjątkiem jest praca w skróconym wymiarze godzin (Kurzarbeit).

Praca w skróconym wymiarze godzin oznacza, że pracodawca z przyczyn ekonomicznych zleca pracownikowi pracę w wymiarze mniejszym niż określony w umowie. Może się też zdarzyć, że nie trzeba będzie już wykonywać żadnej pracy. Pracownicy, których to dotyczy, otrzymują mniejsze wynagrodzenie, ale w ramach rekompensaty otrzymują dodatek za skrócony czas pracy. Dodatek za skrócony czas pracy może wynosić od 60 do 87% normalnego wynagrodzenia, w zależności od sytuacji osobistej pracownika i czasu otrzymywania świadczenia za pracę w skróconym wymiarze godzin.

Zwolnieni z tego obowiązku są minipracownicy.

W przypadku pracowników zagranicznych obowiązują specjalne przepisy. W tym celu:

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

Uwaga: Przepisy dotyczące skróconego czasu pracy obowiązują tylko do czasu 31.03.2022!

Stan na dzień: 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)