

Corona: Fontos információk munkavállalók számára

Ez a rövid tájékoztató összefoglalja a munkavállalók számára legfontosabb munkajogi információkat. További információért forduljon a BemA - Migráns munkavállalóknak nyújtott tanácsadáshoz: bema@aul-lsa.de

Milyen személyek számitanak jelenleg teljesen beoltottnak/meggyógyultnak?

Teljesen beoltottnak azok a személyek számitanak, akik még nem fertőzöttek meg bizonyíthatóan a COVID-19 vírussal, és legalább két oltást kaptak. Az utolsó oltás óta legalább 14 nappja kellett hogy elteljen. A védőoltás igazolása papíron vagy elektronikus formában is felmutatható. Azok a személyek, akik megbetegedtek a COVID-19 vírusban, és legalább egy oltási adagot kaptak, szintén teljesen beoltottnak tekintendők. Az oltási dokumentáción kívül igazolniuk kell, hogy a SARS-CoV-2 koronavírus fertőzésből felépültek. Figyelem: A Corona oltási bizonyítvány érvényessége ideje 2022. február 1-jétől lerövidül mindazok számára, akik még nem kaptak emlékeztető oltást (booster). Ezután csak kilenc hónapig számitanak teljesen beoltottnak.

A személyek akkor tekinthetők gyógyultnak, ha a SARS-CoV-2 koronavírusra vonatkozó tesztjük PCR-teszttel bizonyítottan pozitív. A gyógyult státusz a nem oltott személyekre a pozitív tesztől számított 28. naptól a 90. napig, azaz csak a fertőzést követő három hónap elteltéig érvényes.

Köteles vagyok-e tájékoztatni a munkáltatómat arról, hogy be vagyok-e oltva Corona ellen?

Az új fertőzésvédelmi törvény mostantól előírja, hogy a munkáltatók kötelesek adatokat gyűjteni a munkahelyen való 3G-szabály betartásának ellenőrzéséhez. A munkáltató azonban továbbra sem kérheti le az oltási státuszt, hanem csak a három igazolás (gyógyult, oltott, tesztelt) egyikét.

Munkavállalóként jogom van-e ahhoz, hogy rendszeresen Corona-tesztet végeztessenek rajtam?

A munkáltatók továbbra is kötelesek hetente kétszer antigéngyorstesztet vagy önvizsgálatot kínálni a jelenlétben dolgozó munkavállalóknak.

Megkérdezheti a munkáltatóm, hogy miben betegedtem meg?

Az orvosi diagnózist elvileg nem kötelező közölnie a munkáltatóval vagy a kollégákkal. A munkavállaló csak saját munkaképtelenségéről köteles tájékoztatni a munkáltatót és annak várható időtartamát orvosi igazolással igazolni. Természetesen a munkáltatójának és a kollégáinak önszántából elmondhatja munkaképtelenségének okát, például azért, hogy figyelmeztesse őket a fertőzés esedleges továbbadásáról.

Van bérjogosultságom ha karanténban vagyok?

Hatóságilag elrendelt karantén esetén a fertőzésvédelmi törvény kártérítési igényt biztosít a munkavállalóknak. Ez azonban nem vonatkozik arra az esetre, ha a karantén vagy a munkavégzési tilalom elkerülhető lett volna egy nyilvánosan ajánlott védőoltás igénybevételével. 2021 novemberétől a nem oltott személyek már nem kapnak kártérítést a keresetkiesésért, mert legkésőbb ettől az időponttól kezdve mindenki élhetett volna az oltási ajánlattal. Azoknak a munkavállalóknak, akiket beoltottak, de még nem kaptak emlékeztetőt, azzal kell számolniuk, hogy karantén esetén elvesztik a bér- ill. kártérítésszolgáltatásukat.

A bérfizetés folytatása betegség esetén nem érinti a bérek kifizetését. Aki megbetegszik a Covid-19-ben, és nem volt beoltva, továbbra is jogosult a bér és a táppénz folyósítására. Az, hogy a betegség mellett a hatóságok karantént is elrendeltek-e, lényegtelen.

A munkaadóm hazaküld, mert gyanítja, hogy megfertőződtem. Jogosult vagyok-e a munkabérem továbbfizetésére?

Igen, a munkáltató felmentheti a munkavállalót a munkavégzés alól, és elküldheti például vizsgálatra. Amíg a fertőzést vagy betegséget nem diagnosztizálják, a munkáltató továbbra is köteles fizetni a bért. Ha betegséget diagnosztizálnak, és a munkavállaló munkaképtelen, hat hétig jogosult a táppénzre.

Mi történik, ha COVID-19-ben betgszem meg?

Minden munkavállalónak, aki betegség miatt munkaképtelenné válik, azonnal jelentenie kell a munkaképtelenséget a munkáltatónak, és legkésőbb három nap múlva orvosi igazolást kell benyújtania (Figyelem: Egyes vállalatoknál még korábban is, ellenőrizze a munkaszerződését!).

A SARS-CoV-2 vírusfertőzés esetén, mint bármely más betegség esetén, általában legfeljebb hat hétig jogosult a bérfizetés (táppénz) folytatására.

Bizonyos körülmények között a munkavállalók elveszíthetik a bérpótlékra való jogosultságukat betegség esetén, ha a betegsükről ők tehetnek. A munkavállaló különösen akkor hibás, ha önként utazott egy koronavírus-járvány magas kockázatú területre, és így vállalta a fertőzést.

Megtagadhatja-e a munkáltatóm a fizetésem kifizetését, ha például egy kockázatos területen töltöttem a szabadságomat, és utána karanténba kell mennem?

A munkavállalók elvileg nem veszítik el a keresetkiesésért járó kártérítéshez való jogukat, ha önhibájukon kívül átmenetileg nem tudnak dolgozni. Vitatott azonban, hogy ez a rendelet vonatkozik-e, és ha igen, mennyi időre vonatkozik-e azokra, akiknek karanténba kell vonulniuk, miután visszatérnek egy veszélyeztetett területről.

Azok a munkavállalók, akik munkáltatójukkal olyan megállapodást kötöttek, amely lehetővé teszi számukra, hogy a karantén ideje alatt otthoni irodában dolgozzanak, élhetnek ezzel a lehetőséggel. Azok, akik a karantén ellenére tovább dolgoznak, szintén a szokásos módon kapnak fizetést.

Az erősen fertőzött területről történő belépéskor különbség van egyrészt a beoltott/oltott, másrészt a be nem oltott személyek között: a beoltott/oltott személyek az alábbi igazolások bemutatása esetén jogosultak

- érvényes negatív koronáriateszt
- és teljes vakcinázás vagy gyógyulás

karantén a belépés regisztrálásakor. A be nem oltott személyek erre nem jogosultak. Ennek megfelelően a nem beoltott személyek viselik annak a kockázatát, hogy a leírt esetben nem kapnak kártérítést. Ez a megkülönböztetés nem vonatkozik a vírusvariáns területekről érkező beutazókra; a 14 napos karantén mindenkire vonatkozik.

A munkáltató hozhat-e munkajogi intézkedéseket velem szemben azért, mert a magas kockázatú területen vagy vírusváltozatú területen tartózkodtam, és ezt követően karanténba kell vonulnom? Elbocsáthatnak vagy figyelmeztetésben részesülhetek?

Figyelmeztetés vagy elbocsátás csak akkor jöhet szóba, ha Ön megszegte a munkaszerződésben foglalt kötelezettségét. Vitatott, hogy a munkáltató érdekeinek figyelembevételére vonatkozó szerződéses mellékkötelezettség megszeghető-e azzal, hogy a munkavállaló szabadságra megy, amelynek vége után karantén fenyegethet. A munkavállalók elvileg szabadon élhetik magánéletüket, és a kockázati területekre való utazás nem tilos. A munkáltató érdekeivel szemben a fertőzésveszély minimalizálása érdekében a szabadságon ajánlott magatartási szabályok betartásával tesznek eleget a munkáltató érdekeinek figyelembevételére vonatkozó kötelezettségüknek.

Mi történik, ha karanténba kell mennem a nyaralásom alatt?

Ezt a kérdést még nem sikerült véglegesen tisztázni. Egyes bíróságok úgy döntöttek, hogy a betegségtől eltérően a szabadságnapokat a karantén ellenére sem írják jóvá újra. Végső soron azonban a végső értékelés az egyedi esettől függ. Ha ez a kérdés önnél merülne fel, javasoljuk, hogy vegye fel a kapcsolatot valamelyik tanácsadóinkkal.

Elbocsáthat a munkáltatóm a Corona-járvány miatt?

A szokásos munkavédelmi szabályok a világjárvány idején is érvényesek. Sok vállalatnál előfordulnak veszteségek, de ez nem feltétlenül indokolja a munkaszerződés felmondását. Ezért kérjük, hogy ne írjon alá semmilyen közös vagy módosítási megállapodást, amelyet a munkáltató nyújt be önnek anélkül, hogy tanácsadótól vagy jogi képvisítéssel rendelkező személytől kérne tanácsot.

Mikor lehetséges a home office?

Jelenleg a belföldi kötelezettség érvényes: a rendeletek országosan 2022. március 19-ig érvényesek, három hónapos hosszabbítás lehetséges.

A munkáltató köteles lehetőséget biztosítani a munkavállalóinak, hogy otthoni irodában végezzenek irodai munkát vagy hasonló tevékenységeket. Ez csak akkor nem érvényes, ha úgynevezett "kényszerítő operatív okok" szólnak ellene. A munkáltatót terheli annak bizonyítása, hogy a munkahely nem alkalmas home office-ra.

Ezen túlmenően a munkáltatóknak hetente legalább kétszer tesztajánlatot kell tenniük azon munkavállalóiknak, akik nem tudnak otthonról dolgozni, és a maszk követelménye továbbra is érvényben marad, amennyiben a technikai vagy szervezési intézkedések nem nyújtanak elegendő védelmet.

Mi történik, ha az iskola vagy a óvoda bezárása miatt nekem kell vigyáznom a gyermekeimre?

A szülők kötelesek maguk gondoskodni a szükséges gyermekgondozásról. Ha nincs más lehetőség, megtagadhatja a munkát a gyermekgondozás biztosítása érdekében, de jogosult lehet kártérítésre a keresetkiesésért. 2021 elejétől két olyan szabályozás lép életbe, amelyek akkor akkor nyújtanak védelmet, ha a szülőknek keresetkiesésük keletkezik, mert "koronás" gyermekeikről kell gondoskodniuk, noha egyébként bölcsődébe vagy iskolába járnak: Corona gyermekbeteg-ellátás és gyermekgondozás miatti kártérítés (IfSG). Ehhez bizonyos kritériumoknak teljesülniük kell. További információkat itt talál: <https://www.dgb.de/themen/++co++18c1da2a-69d0-11ea-ad58-52540088cada>

Ha ez a lehetőség nem áll fenn, a munkáltató köteles szabadságot adni Önnek, de nem kap fizetést.

Mi a rövidített munkaidő?

Valójában a munkáltató viseli annak kockázatát, hogy van-e elég munka a vállalatnál. Ha nincs elég munka, a munkáltatónak akkor is ki kell fizetnie a munkavállalóknak a teljes bérüket. A rövidített munkaidő ettől kivételt képez.

A rövidített munkaidő azt jelenti, hogy a munkáltató gazdasági okokból a szerződésben foglaltaknál kevesebb munkaórát rendel el a munkavállalónak. Az is előfordulhat, hogy egyáltalán nem kell munkát végezni egy bizonyos ideig. Az érintett munkavállalók ilyenkor kevesebb fizetést kapnak, de ennek kárpótlásáért rövidített munkaidő-pótlékot kapnak. A rövidtávú pótlék a munkavállaló személyes körülményeitől és a kifizetés időtartamától függően a rendes bér 60 és 87 százaléka között lehet.

A minijobberek mentesülnek ez alól. A külföldi munkavállalókra különleges szabályok vonatkoznak.
<https://www.dgb.de/themen/++co++b8f3388e-6f45-11ea-8f86-52540088cada>

Figyelem: A rövidtávú munkavégzésre vonatkozó szabályok átmenetileg csak 2022.03.31-ig érvényesek!

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)