

Консулативен център за мобилни работници гр. Хамбург

Трудовоправните последици от коронавирус - практически съвети и помощ за работници

1. Имам ли право на заплата, ако работодателят ме освободи от присъствие на работното място по време на епидемията от Коронавирус?

Да. Ефективното освобождаване е най-добре да бъде в писмена форма, за да не възникнат по-късно правни спорове с работодателя.

Внимание:

Изисквайте точна информация от работодателя си и не подписвайте споразумение за прекратяване на трудовите правоотношения по взаимно съгласие. При този вид прекратяване на трудовото правоотношение ще загубите поне временно правата си на ALG I и II (обезщетение за безработица и социални помощи).

По време на освобождаването от присъствие осигуровките (здравни, пенсионни и за безработица) продължават да бъдат заплащани и валидни, заплатите се превеждат както обикновено и имате право на коректен фиш за заплата. Освобождаването от присъствие на работното място във връзка с епидемията от коронавирус бива оттегляно от работодателя.

2. Може ли моят работодател да ме принуди да взема годишния си платен отпуск?

Не. Работодателят има така нареченото задължение за заетост. С други думи, изпрати ли работодателят служителя въщи, тъй като не може да му осигури заетост, дори и ако работодателят не носи отговорност за причината (понастоящем "Обща заповед да потушаване на коронавирус в Хамбург" на Хамбургската служба за здраве и защита на потребителите от 15 март. 2020 г.), той все още е длъжен да изплаща заплатите.

Принудителният отпуск не е разрешен по закон.

Принудителното използване на часове от извънреден труд за почивка също принципно не е законно и изисква правно основание.

3. Може ли моят работодател да ме принуди да работя извънредно, при положение че работя на непълен работен ден (Teilzeit), а поради епидемията от Коронавирус, има възникнали специални обстоятелства, с които работодателят ми се аргументира?

По принцип не. Самото разпореждане на извънреден труд изисква правно основание. При работа на непълен работен ден самото разпореждане на извънреден труд противоречи на концепцията за заетост на непълен работен ден.

Ако работник иска да работи на непълен работен ден, за да може да се грижи за деца си, тогава самото разпореждане на задължителен извънреден труд противоречи на тази цел.

За да не се наруши дейността/производствения процес, работодателят може да разпорежи извънреден труд при извънредни ситуации (пожар, природни бедствия), дори ако работниците не са съгласни. Това може да се случи в определени сфери, които са силно засегнати от епидемията от коронавирус, като например здравния сектор или търговията с храни. Такава заповед обаче трябва да бъде ограничена времево; тя не може да бъде произнасяна за неопределено време. Работодателят носи икономическият риск. Той не може да сведе до минимум своята предвидима загуба, като принуждава персонал, работещ на непълен работен ден да работи за неопределено време на пълен работен ден, а трябва да прибегне до други персонални политики и инструменти: граждански договори, наемане на работници от агенции за временна заетост, срочни новоназначения и т.н.

При бременни жени трябва да се спазва Закона за защита на бъдещите майки: бременните жени не могат да бъдат принуждавани да работят извънредни часове, дори и при извънредни ситуации.

По принцип работникът може да поиска да му бъде изплатено възнаграждението за положения извънреден труд, освен ако в трудовия или колективния трудов договор не е уговорено друго по отношение на обезщетението за извънреден труд. Правото на заплащане на извънреден труд изисква часовете да са били наредени или толерирани от работодателя, или са били необходими за извършване на дължимата работа.

4. Може ли моят работодател да ме принуди да взема неплатен отпуск?

Неплатеният отпуск изисква действащо споразумение между работодател и служител, т.е. работникът трябва да се съгласи.

Много важно:

Трябва да се гарантира, че осигуряването (социално и здравно) продължава.

Неплатеният отпуск не трябва да се използва като повод за отрегистриране на работниците от социалното осигуряване. Това би било фактическо прекратяване на трудовото правоотношение.

Осигурителното покритие без заплащане на заплата продължава максимум един месец. След това служителят трябва да има доброволно здравно осигуряване.

Неплатеният отпуск също е отменяем от работодателя.

5. Може ли работодателят да ми наложи непълно работно време (Kurzarbeit)?

По принцип не, освен ако това не фигурира в съответните разпоредби в трудовия договор, в дружествено споразумение или в колективния трудов договор. Ако работодателят може да предостави на Федералната агенция по заетостта доказателства, че не може да продължи да наема своите работници на пълно работно време, той може да въведе работа на непълно работно време за въпросния период.

Със "Закона за временно кризисно подобряване на правилата за достъп до обезщетения при непълно работно време" от 13 март 2020 г. Германският парламент, в допълнение към други мерки, значително улесни достъпа на компаниите до обезщетения за работа на непълно работно време.

Работата на непълно работно време е временно съкращаване на нормалното работно време, за да се облекчи икономическата тежест за компанията чрез намаляване на разходите за персонал, обикновено до максимум 12 месеца. Работникът се освобождава от задължението да извършва работа в определен обем, но губи в този размер и правото си на възнаграждение от работодателя. Заплатата за липсващите часове се покрива от Агенцията по заетостта и се изчислява въз основа на нетната заплата. По принцип работниците получават при непълно работно време 60% от нетното възнаграждение. Ако в домакинството живее поне едно дете, обезщетението за работа на непълно работно време е 67% от нетната заплата. На уебсайта на Федералната агенция по заетостта (www.arbeitsagentur.de) можете да намерите таблица за изчисляване на обезщетенията за работа при непълно работно време.

Важно:

[Агенциите за временна заетост също вече имат достъп до обезщетенията за работа при непълно работно време.](#)

Работодаателят кандидатства за обезщетение в Агенцията по заетостта по електронен път.

Внимание:

Ако възможността за работата при непълно работно време не е била част от договора и работникът не е съгласен с това поради загуба на заплата, може да предложи на работодателя той да поеме разликата в заплата, в противен случай работникът има възможността да не се съгласи на работа на непълно работно време. В този случай трябва да се има предвид, че ако работодателят е на мнение, че не може да си позволи вече да заплаща заплати, може да уволни работника, спазвайки съответните срокове.

Работещите на т.н. Миниджоб (трудова правоотношение до максимално 450 Евро) не могат да се договарят със своя работодател за работа на непълно работно време.

Организацията на работата при непълно работно време (т.е. как и кога да се работи) трябва да бъде съгласувана с работника.

Работата на непълно работно време няма влияние върху размера на обезщетенията за безработни (ALG I).

6. Може ли работодателят ми да ме уволни заради епидемията от коронавирус?

Зависи от индивидуалния случай. В така наречените малки фирми с по-малко от 10 служители, които са наети на пълен работен ден, прекратяването на договора с предизвестие не е сериозен правен проблем. Работодателят в тези фирми не се нуждае от причина за прекратяване. Законът за защитата срещу уволнение за съжаление не се прилага в този случай.

В случаите, в които Законът за защита срещу уволнение намира приложение, за уволнението е необходима законово призната причина. Вирусна епидемия сама по себе си не е категорична причина за уволнение. Но работодателят може да посочи като причина за загубата на работното място влошено икономическо състояние на фирмата в резултат на слабата икономика по време на епидемията от коронавирус. Работодателят трябва обаче да докаже това. Ако е възможно потърсете консултация с адвокат.

Ако сте уволнен и искате да предприемете действия срещу това уволнение, защото го считате за неоснователно, имате възможност и сами да подадете иск в трудовия съд, без да бъдете представляван от адвокат. На първа инстанция няма законово изискване да бъдете представлявани от адвокат.

Бюрото за подаване на иски молби към трудовия съд в град Хамбург се намира на следния адрес:

Arbeitsgericht Hamburg

Rechtsantragsstelle (Raum: 25)

Osterbekstraße 96

22083 Hamburg

040 42863-5665

040 4279-62804

Poststelle@arbg.justiz.hamburg.de

Тук можете да заведете съдебен иск срещу уволнението както и за евентуално неизплатени заплати. За целта са необходими лична карта, валиден пощенски адрес (необходим, за да може съдът да достави призовката) и документи за работа (трудов договор, предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение, фишове за работна заплата). В случай, че работодателят е информирал за уволнението само устно (т.е. той Ви е изпратил вкъщи срещу Вашата воля с изказването, че от момента вече не е необходимо да се връщате на работа), е препоръчително също да се заведе иск срещу уволнение, за да бъде постановено, че трудовото правоотношение не е приключило, а продължава.

Ако не владеете немски език, можете да поискате от съда предоставянето на преводач.

Важно: От момента, в който узнаете за уволнението, имате точно 3 седмици, за да заведете дело за защита при уволнение.

Внимание: В момента достъпът до сградата на трудовия съд е ограничен поради епидемията от коронавирус!

7. Може ли работодателят да промени трудовия ми договор срещу моята воля?

Не. Работодателят не може едностранно да прекрати отделни части от трудовия договор, напр. договорените в трудовия договор седмично или месечно работно време или възнаграждението. Такова частично прекратяване не е разрешено. Ето защо, ако работодателят иска да премахне или промени отделни части от трудовия договор, се нуждае от съгласието на работника.

Ако обаче откажете да дадете съгласието си на работодателя за тези промени, то той може да прекрати целия трудов договор. В този случай прочетете отговора на въпрос номер 6.

8. Моят работодател устно обеща да увеличи работното ми време преди настоящата ситуация. Може ли да оттегли обещанието си и да се позове на последиците от слабата икономика в резултат на коронавируса?

Ако работодателят все още не е подписал договора или известието за промяна, той може да оттегли офертата си и без да посочва причини. Известие за прекратяване при промяна, т.е. прекратяване на действащия трудов договор във връзка с ново предложение за по-нататъшна заетост с увеличение на седмичното или месечното работно време трябва да се извърши писмено.

9. Запазвам ли правото си на заплата, ако трябва да остана въкъщи поради официални инструкции, въпреки че не съм болен (карантина)?

Да. Но не се прилага Законът за работно заплащане (при болест), а Законът за защита от инфекции. Според него работодателят е длъжен да извърши плащанията, т.е. той трябва да изплаща възнаграждението в срок до 6 седмици, както обикновено. Компетентният орган ще му възстанови след това изплатените заплати.

10. Запазвам ли правото си на заплата, ако не съм болен, но се страхувам да не се заразя и следователно не отивам на работа?

По принцип не. Според Закона за работно заплащане нямате право на изплащане на възнаграждението. Не бива обаче да има реален риск от заразяване с коронавирус по време на работа. Тоест, независимо от епидемията от корорнавирус, работодателят трябва да се грижи работника да не претърпи вреди на здравето, напр. той трябва да се увери, че съществува възможността за редовно миене на ръце.

Има ли специални мерки срещу работодателя, като например гореспоменатата "Обща заповед да потушаване на коронавирус в Хамбург" и той не се придържа към тях, с това нарушава задълженията си за защита на работниците. Това може да породи правото на работника да напусне работното място. Тогава работодателят ще трябва да заплати трудовото възнаграждение въпреки отсъствието.

Ако имате някакви притеснения по този въпрос, потърсете разговор с работодателя си и не напускайте работното си място без извинение, защото това може да е от значение при уволнение.

11. Запазвам ли правото си на възнаграждение, ако се разболея от коронавирус?

Да. В този случай неработоспособността се удостоверява от лекар. През първите 6 седмици ще продължите да получавате възнаграждението си от работодателя, след това ще получавате обезщетение по болест от здравната си каса. Не забравяйте да уведомите правилно (чрез изпращане на болничен лист) работодателя и здравната каса за временната си неработоспособност.

12. Запазвам ли правото си на възнаграждение, ако фирмата /предприятието, в което работя бъде затворено от службите поради епидемията от коронавирус?

Да. Такова затваряне се разглежда като част от фирмения риск. Тогава и без да се явявате на работа запазвате правото си на възнаграждение.

13. Мога ли да остана вкъщи, ако няма кой да се грижи за децата ми поради затварянето на училища и детски центрове и да запазя заплата си?

Като работник сте задължени да предоставите работната си сила на работодателя. Според германското семейно законодателство имате обаче задължението да се грижите, отглеждате и контролирате детето си. В Германия няма ясно законово изискване дали и колко дълго родителите могат да оставят децата си сами, ако липсват възможности за обгрижването им. Федералният съд, най-висшият съд в Германия по

граждански и наказателни дела, е формирал принципа: "Колкото по-малко и неразумно е детето, толкова повече родителите трябва да се грижат за него и да го наблюдават."

Здравната каса предвижда родителите да обгрижват болните си деца докато не навършат 12 години. Едва за деца над 14 и повече години тези ограничения отпадат. Съответно, задължението за грижа към детето може да противоречи на задължението за предоставяне на работна сила към работодателя, което произтича от трудовия договор.

Федералният министър на труда ясно заявява: „Според настоящата правна ситуация служителите могат да се грижат за децата си за кратък период, без да губят възнаграждението си. Предпоставка е те да нямат друга възможност децата им да бъдат обгрижвани (например съпруг, съсед). Трябва да се избягва да се поверяват децата на грижите на баби и дядовци, тъй като възрастните хора са изложени на значителен риск от вируса и за здравето им трябва да бъде осигурена специална защита. Но също така е ясно, че тази правна възможност (...) е ограничена до няколко, обикновено два до три дни. "

За да гарантирате обгрижването на децата си, нашите практически съвети са:

- Молба за отпуск съгласно трудов договор, колективен договор или федерален закон за отпуск
- Освобождаване от присъствие на работното място (виж отговор на въпрос номер 1.)
- Използване на всички съществуващи извънредни часове като свободно време
- Писмено споразумение за временно намаляване на работното време
- Създаване на сметка за натрупване на работни часове

Важно:

Работодателите и работниците трябва ефективно да сключат такова споразумение, т.е. и двете страни трябва да се споразумеят, за предпочитане писмено, за да се избегнат евентуални бъдещи недоразумения и съдебни спорове.

Възможност за подаване на молба за работа на непълно работно време от страна на работодателя (виж отговор на въпрос номер 5)

14. Имам ли право на обезщетение за болест, ако детето ми страда от коронавирус и се нуждае от грижи у дома?

Да. Имате право на обезщетение за болест, както обикновено, ако детето Ви е болно. Ако според медицинското свидетелство е необходимо да се грижите за болното си и осигурено дете, можете да останете вкъщи, при условие че никой друг член на домакинството не може да се заеме с тази задача. За всяко дете всеки родител има право на обезщетение за болест за максимум 10 работни дни на календарна година, а самотна майка за максимум 20 работни дни.

15. Мога ли да поискам работа от вкъщи заради епидемията от коронавирус?

Работодателите и работниците могат взаимно да се споразумеят работата да се извършва от вкъщи. От друга страна, работникът няма възможност едностранно да изиска работа от вкъщи въз основа на възможна инфекция с коронавирус. Ако останете вкъщи, за да вършите работата си оттам, без предварително да получите съгласието на работодателя си, това може да доведе до загуба на правото за възнаграждение и може да има отношение и към евентуално уволнение.

16. Мога ли да откажа командировки?

Да, ако работодателят изисква да пътувате до райони, за които Федералното министерство на външните работи е издало предупреждение за пътуване (също и независимо от пандемията от коронавирус).

17. Може ли моят работодател да поиска тест за коронавирус от мен?

Не, няма такова право. Медицинските и официалните изисквания са определящи за всички мерки, които се извършват с цел превенция и лечение при епидемия.

18. Имам ли право на информация за коронавирус и свързаните с това опасности от моя работодател?

Да. Според Закона за здраве и безопасност на работното място, работодателят трябва да предостави на всички свои служители подходящи инструкции за безопасност и здраве. В случай на развитие на риск, какъвто е случаят с епидемията от коронавирус, той трябва да адаптира съответно инструкцията и да я повтори, ако е необходимо.

19. Обмислям да се върна в родината си, защото семейството ми има нужда от мен; какво трябва да взема предвид?

Ако възнамерявате да се върнете за по-дълъг период от време в родината си, има смисъл и е препоръчително да информирате всички съответни органи за прекратяване на съществуващи договори в съответствие със сроковете за предизвестие и не на последно място да изясните въпроса за прекратяване на трудовото правоотношение. Информирайте се подробно, за да сте сигурни, че не допускате грешки напр. като пропускате да предявите определени искове за обезщетения, на които сте придобили право или за да запазите определени права.

Важно:

Като работник в ЕС имате задължително здравно осигуряване в Германия.

Ако трудовото Ви правоотношение приключи, работодателят ще Ви отрегистрира от здравната каса. Въпреки това задължението да имате здравно осигуряване не приключва. Вие оставате член на здравноосигурителната компания. Ако Вашата здравноосигурителна компания не бъде информирана за окончателното Ви завръщане в родината, то Вашите здравни осигуровки продължават да текат и в Германия. В резултат на това могат да се натрупат задължения към здравната каса.

Нашият съвет:

Веднага след като сте в родината си, се регистрирайте там при органа, отговорен за Вас и изяснете здравното си осигуряване на място. По този начин на по-късна дата можете да докажете, че като лице, което има право на свободно движение в ЕС, имате непрекъснато здравно осигуряване.