

Impactul virusului COVID-19 asupra relațiilor și condițiilor de lucru -

Un ajutor practic al “Centrului de Consultanță Libera Circulație a lucrătorilor din Uniunea Europeană” pentru cele mai frecvente întrebări din perspectiva lucrătorilor din Hamburg

1.) Am dreptul în calitate de angajat mai departe la salariu, dacă angajatorul mă trimite acasă pe motivul epidemiei provocată de noul coronavirus?

Trimiterea temporară a lucrătorilor acasă este un act unilateral eficient din punct de vedere juridic, cel mai bine stabilit în scris, pentru a împiedica apariția unor eventuale litigii ulterioare cu angajatorul.

Atenție: Cereți angajatorului să vă explice în detaliu statutul dvs. de lucrător în următoarele săptămâni și nu semnați un contract de reziliere al relației de muncă. Acesta ar duce la încetarea raportului cu acordul dvs. și prin urmare la pierderea dreptului de șomaj și ajutor social (ALG I și ALG II), cel puțin temporar.

În timpul scutirii de prestare a muncii contractuale beneficiați în continuare de asigurarea de sănătate, salariul va fi transferat în mod uzual și aveți dreptul la o adeverință salarială corectă. Angajatorul poate oricând revoca această decizie unilaterală.

2.) Îmi este permis angajatorului să mă oblige să iau concediu de odihnă?

Nu. În principiu angajatorul are obligația de a-i da muncitorului de lucru conform contractului de muncă încheiat.

Deci, dacă angajatorul trimite angajatul acasă pentru că nu-i poate oferi de lucru conform contractului, chiar dacă el, angajatorul, nu este responsabil pentru cazul de forță majoră (în prezent „Ordinul general de combatere și prevenire a răspândirii noului tip de coronavirus în Hamburg” al Autorității pentru Sănătatea și Protecția Consumatorilor din 15 martie 2020), el este în continuare obligat să achite salariile conform contractului individual de muncă. Concediul de odihnă se ia la inițiativa angajatului cu aprobarea angajatorului în funcție de volumul de muncă sau de situațiile ce nu suferă amânare. Concediul impus obligatoriu fără acordul dvs. nu este permis legal.

De asemenea, recompensarea obligatorie a muncii peste program prin ore libere plătite necesită o bază legală.

3.) Îmi este permis angajatorului să mă oblige în calitate mea de angajat cu normă redusă să prestez muncă peste program pe motivul necesității ridicate de forță de lucru?

În general nu. Prestarea orelor suplimentare necesită o bază legală și acordul salariatului.

În cazul locurilor de muncă cu program de ore redus, solicitarea angajatorului de ore suplimentare contravine conceptului de angajare cu normă parțială.

Dacă un angajat dorește să lucreze cu normă contractuală redusă pe motivul îngrijirii copiilor, atunci prestarea obligatorie de ore suplimentare ar duce la subminarea acestui scop.

Pentru a putea menține procesele operaționale, angajatorul poate solicita ore suplimentare în situații de urgență sau forță majoră (incendiu, catastrofe natural etc.), chiar dacă angajații nu-si dau acordul. Acesta poate fi cazul în anumite zone de activitate care sunt foarte afectate de epidemia de coronavirus, cum ar fi sectorul sănătății sau al comerțului alimentar.

O astfel de solicitare trebuie să fie limitată în timp. Angajatorul suportă în comparație cu angajatul riscul economic.

El nu poate minimaliza pierderea previzibilă de profit, obligându-și personalul cu program de normă redusă să lucreze pe termen nedeterminat în normă întreagă, ci trebuie să apeleze la alte instrumente de recrutare și angajare a personalului: angajare temporară prin agenții de recrutare personal, noi contracte pe termen determinat etc.

Protecția femeilor sub incidența Legii privind protecția mamelor: mamele și femeile însărcinate nu pot fi obligate să lucreze ore suplimentare, de asemenea nici în caz de forță majoră sau urgentă.

În principiu, salariatul poate solicita remunerația de bază contractuală pentru orele suplimentare prestate, cu excepția cazului în care există altfel de precizări în contractul de muncă individual sau colectiv privind compensația acestor ore.

Revendicarea remunerației presupune că orele suplimentare au fost solicitate sau cel puțin tolerate de angajator și concomitent au fost necesare pentru a face felul de muncă stabilită în contract.

4.) Îi este permis angajatorului să mă oblige să iau concediu neplătit?

Concediul fără plata necesită un acord eficient din punct de vedere juridic între angajator și angajat. Lucrătorul trebuie să-si acorde consințământul.

Important: Angajatul beneficiază în continuare de asigurarea de sănătate.

Angajatorul nu este autorizat să folosească concediul neplătit ca ocazie favorabilă pentru anularea angajaților din sistemul de asigurări sociale. Acest lucru ar fi de fapt o încetare a relației de muncă.

Fără plata salariului, angajatul va beneficia de asigurarea de sănătate pentru maximal o lună.

După aceea, el trebuie să aibă o asigurare voluntară cu aceeași casă de sănătate la care este în continuare asigurat.

Concediul neplătit este o decizie bilaterală revocabilă între angajator și angajat.

5.) Îi este permis angajatorului să-mi reducă temporar norma de lucru fără acordul meu?

În principiu nu, cu excepția cazului în care în contractul de muncă individual sau colectiv există deja precizări privind reducerea sau întreruperea temporară a activității de lucru.

Însă dacă angajatorul poate furniza Agenției Federale pentru Ocuparea Forței de Muncă dovezi că nu poate plăti în continuare salariile, atunci există posibilitatea de a introduce un program redus de munca sau încetarea complete a activității. Angajatorul solicită online la Agenție reducerea sau întreruperea temporară a activității de lucru.

Prin „Legea privind îmbunătățirea temporară a reglementărilor privind prestațiile de muncă redusă” din 13 martie 2020, parlamentul german a facilitat accesul companiilor la introducerea reducerii sau întreruperii temporară a activității de lucru.

Munca în regim de lucru redus reprezintă o scurtare temporară a programului normal de lucru pentru a evita colapsul financiar al companiilor prin reducerea costurilor de personal, de obicei până la maxim 12 luni.

Angajatul este eliberat de obligația de a efectua orele de muncă conform contractului individual, dar își pierde, de asemenea, dreptul la remunerație față de angajator.

Diferența de salarizare este preluată de Agenția pentru ocuparea forței de muncă.

În principiu, lucrătorii cu program redus pînă la 0 ore de lucru lunare primesc 60% din salariul net forfetar. Dacă există cel puțin un copil care locuiește împreună cu lucrătorul, indemnizația de muncă redusă este de 67% din totalul salariului net forfetar.

Un tabel pentru calcularea salariilor poate fi găsit pe site-ul Agenției Federale pentru Ocuparea Forței de Muncă (www.arbeitsagentur.de).

Important: Agențiile de angajare temporară au acum acces la reducerea sau întreruperea temporară a activității de lucru.

Atenție: Dacă reducerea sau întreruperea temporară a activității de lucru nu a fost stabilită contractual și nu sunteți de acord cu aceasta din cauza pierderii unei părți din salariu, puteți propune angajatorului ca el să preia diferența de salariu pînă la 100%, în caz contrar, puteți respinge oferta complet.

Însă dacă angajatorul consideră că nu mai poate plăti salariile, atunci există pericolul rezilierii contractelor de muncă.

Lucrătorii în mini-job (salarizare pînă la 450 Euro lunar) nu beneficiază de prevederile legale privind reducerea sau întreruperea temporară a activității de lucru.

Condițiile de activitate conform acestor prevederi se stabilesc de comun acord între angajator și angajat.

Introducerea temporară a programului redus sau întreruperea activității de lucru nu au influență asupra sumei de bani primită la un somaj ulterior.

6.) Este legal să fiu concediat pe motivul epidemiei provocată de noul coronavirus?

Depinde de cazul individual contractual.

În așa-numitele întreprinderi mici cu mai puțin de 10 angajați cu normă întreagă, încetarea de contract prin angajator nu este o problemă juridică majoră. În cazul acesta angajatorul nu are nevoie de un motiv de reziliere. Legea de protecție împotriva concedierii nu este aplicabilă.

Dacă condițiile de aplicare ale acestei legi sunt întrunite (companie cu mai mult de 10 angajați și raportul de muncă durează de cel puțin 6 luni), încetarea de contract necesită un motiv special de reziliere, recunoscut legal. O epidemie de virus nu este un motiv concludent din acest punct de vedere. Dar angajatorul poate specifica și dovedi motivul rezilierii în exigențe urgente ale întreprinderii folosindu-se de argumente economice în urma impactului epidemiei asupra companiei.

Sfat: Dacă ați fost concediat încercați să obțineți consultanță juridică prin intermediul unui avocat.

Cu toate acestea, puteți merge fără reprezentare legală la instanța de muncă dacă angajatorul a încetat contractul de muncă și dvs. doriți să luați măsuri împotriva acestei rezilieri, deoarece o considerați nejustificată.

În prima instanță nu există obligația de a vă lăsa reprezentat la proces de un avocat.

La următoarea adresă:

<p>Tribunalul Muncii Hamburg / Arbeitsgericht Hamburg Solicități legale/ Rechtsantragsstelle (camera: 25) Osterbekstraße 96 22083 Hamburg 040 42863-5665 040 4279-62804 Poststelle@arbg.justiz.hamburg.de</p>
--

se află Tribunalul Muncii Hamburg. La Tribunalul Muncii puteți înainta acțiune în instanță pe motiv de protecție împotriva concedierii și de asemenea puteți solicita salariul neplătit.

Pentru acțiunea în instanță aveți nevoie de cartea de identitate, de o adresă poștală valabilă (necesară pentru ca instanța să poată trimite citația la domiciliu dvs) și actele de lucru (contract de muncă, concedierea, adeverințele salariale).

Dacă încetarea raportului de muncă a fost verbal (angajatorul v-a trimis acasă împotriva voinței dvs. spunându-vă că nu mai este necesar să vă întoarceți la muncă), este totuși recomandabil să depuneți în instanță o acțiune împotriva concedierii pentru a vă asigura că relația de muncă nu a fost încetată ci continuă.

Puteți solicita, de asemenea, un traducător pentru limba Română.

Important: Din momentul în care ați luat cunoștință de reziliere, aveți la dispoziție exact 3 săptămâni pentru a depune plîngerea împotriva acesteia.

Atenție: Accesul la clădirea Tribunalului Muncii este restricționat în prezent din cauza epidemiei de coronavirus!

7.) Îi este permis angajatorului să modifice contractul de muncă fără consințământul meu?

Nu. Angajatorul nu poate rezilia unilateral părți specifice ale contractului de muncă, de ex. timpul de muncă săptămânal sau remunerația lunară. O astfel de reziliere parțială nu este legală. Prin urmare, dacă angajatorul vrea să elimine sau să schimbe anumite părți ale contractului de muncă, are nevoie de consințământul dvs.

Dar: Dacă refuzați să vă acordați consințământul, există posibilitatea rezilierii întregului contract. În acest caz, luați în considerație răspunsul la întrebarea 6.

8.) Înainte de criza actuală angajatorul meu și-a dat acordul în privința creșterii contractuale a timpului de lucru săptămânal. Îi este permis să-și retragă acordul pe motivul unei conjuncturi slabe economice ca urmare a epidemiei cu coronavirus?

În cazul în care angajatorul nu a semnat încă rezilierea contractului pe motivul modificării ulterioare a acestuia, el poate să-și retragă oferta, fără obligația de a-și motiva decizia. Rezilierea contractului de muncă curent în legătură cu o nouă ofertă de contract pentru ore suplimentare săptămânale sau lunare, trebuie să fie făcută în scris.

9.) Îmi păstrez dreptul la salariu, dacă trebuie să stau acasă datorită instrucțiunilor oficiale, cu toate că nu sunt bolnav (carantină)?

Da. Dar legea relevantă aplicabilă nu este Legea de plată a salariilor în cazul în care angajatul este împiedicat să lucreze, de ex. în caz de boală, deoarece nu sunteți bolnav, ci Legea privind protecția împotriva infecțiilor. Conform acestei legi angajatorul este obligat să efectueze plăți de salariu în avans, în total până la 6 săptămâni. Autoritatea competentă va rambursa către angajator salariile plătite în avans.

10.) Îmi păstrez dreptul la salariu dacă nu sunt bolnav, dar mă tem să nu fiu infectat și, prin urmare, nu merg la muncă?

În principiu nu. Legea privind plata salariilor în cazul în care angajatul este împiedicat să lucreze, nu este aplicabilă. Dar indiferent de lucrul acesta, este interzis să existe un risc real de a vă infecta cu

coronavirus la locul de muncă. Adică, angajatorul este responsabil pentru daune de sănătate, în consecință el are obligația să se asigure de ex. că vă puteți spăla pe mâini în mod regulat.

Dacă se iau măsuri speciale ale autorităților competente, cum s-a menționat mai sus, și acestea nu sunt respectate de angajator, atunci el încalcă obligațiile sale de a-și proteja angajații. Acest lucru poate duce la dreptul angajatului de a nu presta orele de muncă la locul stabilit de angajator. Implicația legală în cazul acesta este că angajatorul va trebui să plătească salariul în ciuda absenței lucrătorului de la locul de muncă.

Dacă aveți nelămuriri în acest sens, încercați să comunicați cu angajatorul și nu absentatiți fără scuză. Altfel această acțiune poate fi relevantă în caz de reziliere.

11.) Îmi păstrez dreptul la salariu, dacă mă infectez cu coronavirus?

Da. În acest caz, potrivit situației actuale, incapacitatea de a lucra este întotdeauna certificată de un medic. În primele 6 săptămâni veți primi de la angajator salariu pentru concediu medical, apoi o remunerație de boală din partea asigurării de sănătate. Nu uitați să raportați angajatorului și asigurării de sănătate în mod corespunzător incapacitatea dvs. de a lucra.

12.) Îmi păstrez dreptul la salariu dacă autoritățile competente închid compania pentru care lucrez din cauza epidemiei cu coronavirus?

Da. O astfel de închidere reprezintă un așa-numit caz de risc operațional al întreprinderii respective. Chiar și fără prestare de muncă conform contractului individual, vă păstrați dreptul la remunerare.

13.) Îmi păstrez dreptul la salariu dacă, din cauza închiderii școlilor și grădinițelor, nu am opțiuni de îngrijire a copilului meu și rămân acasă?

În calitate de angajat, sunteți obligat să prestați munca pentru și sub autoritatea angajatorului în schimbul salariului stabilit în contractul individual de muncă.

Conform dreptului familiei, aveți datoria să vă îngrijiți, creșteți și supravegheați copilul. Cu toate acestea, în Germania nu există o cerință legală clară cu privire la dacă și până la ce vârstă copiii pot fi lăsați singuri în cazul în care lipsesc soluții de îngrijire și supraveghere. Curtea Federală de Justiție, cea mai înaltă instanță din Germania în materie civilă și penală, a formulat principiul: „Cu cât un copil este mai mic și mai nerezonabil, cu atât părinții trebuie și sunt obligați să-l supravegheze”.

Asigurarea legală de sănătate prevede că copiii bolnavi pot fi îngrijiți de părinți până la vârsta de 12 ani. Pentru tinerii de peste 14 ani nu mai există restricții legale.

În consecință, datoria de îngrijire și supraveghere a copilului dvs. poate intra în conflict cu obligația de prestare a muncii, obligație rezultată din contractul de muncă.

Ministrul federal al Muncii precizează: „Conform situației juridice actuale, angajații își pot îngriji copiii pentru o perioadă scurtă, fără a-și pierde salariul. Condiția necesară este aceea că nu își pot îngriji copiii în nici un alt mod (de exemplu soțul, vecinii). Îngrijirea de către bunici trebuie evitată, deoarece persoanele în vârstă prezintă un risc semnificativ de infectare cu coronavirus și sănătății lor trebuie să fie acordată o protecție specială. Dar este clar, că această posibilitate legală (...) este limitată la câteva zile, de obicei două-trei zile”.

Sfaturile noastre practice în situația îngrijirii copilului la domiciliu:

- Solicitare de concediu conform contractului de muncă, contractului colectiv sau legii federale a concediilor
- Scutire gratuită revocabilă de prestare a muncii prin angajator (vedeți de asemenea răspunsul la întrebarea 1.)
- Reducerea orelor suplimentare existente
- Acord în scris privind o reducere temporară individualizată a programului de lucru
- Introducerea unui așa-numit cont de ore de lucru care prezintă un sold disponibil de ore
- Important: Angajatorii și angajații trebuie să încheie un astfel de acord în mod eficient, de preferință în scris, pentru a evita litigiile.
- Introducerea unui program redus de muncă sau încetarea completă a activității (vedeți de asemenea răspunsul la întrebarea 5.)

14.) Am dreptul la concediu medical plătit dacă copilul meu este infectat cu coronavirus și trebuie îngrijit acasă?

Da. Aveți dreptul la concediu medical plătit ca de obicei, dacă copilul dumneavoastră este bolnav. Dacă, potrivit unui certificat medical, este necesară supravegherea sau îngrijirea copilului bolnav, care este de asemenea asigurat medical, puteți rămâne acasă, cu condiția ca nici o altă persoană care locuiește cu dvs. să nu-și poată asuma această sarcină. Dreptul la concediu medical plătit este în fiecare an calendaristic pentru maxim 10 zile lucrătoare pentru copii care beneficiază de îngrijirea ambilor părinți, și maxim 20 de zile lucrătoare pentru copii care beneficiază de îngrijirea unui singur părinte.

15.) Pot cere modificarea temporară a locului de muncă la domiciliul meu pe motivul epidemiei cu coronavirus?

Angajatorul și angajatul pot conveni reciproc ca munca să fie prestată la domiciliul salariatului. Nu există posibilitatea legală de modificare temporară a locului de muncă la domiciliul salariatului, făcută în mod unilateral de angajat pe motivul unei posibile infecții cu coronavirus. Dacă lucrați la domiciliu fără a obține în prealabil acordul angajatorului, acest lucru poate duce la pierderea drepturilor salariale și poate fi relevant în caz de concediere.

16.) Pot refuza deplasările de călătorie în interes de serviciu?

Da, în cazul în care angajatorul dvs. vă solicită să călătoriți în zone pentru care Ministerul Federal de Externe a emis un avertisment de călătorie (indiferent de pandemia de coronavirus).

17.) Îi este permis angajatorului să solicite un test de coronavirus?

Nu. Toate măsurile care se efectuează cu privire la prevenirea și tratamentul infecțiilor pe baza unei epidemii sunt determinate de cerințe medicale și oficiale.

18.) Am dreptul să primesc informații despre coronavirus și pericolele de sănătate asociate cu acesta de la angajatorul meu?

Da. Conform Legii privind securitatea și sănătatea în muncă, angajatorul trebuie să ofere tuturor angajaților săi instrucțiuni adecvate de securitate și protecție a sănătății. În cazul riscului crescut de infectare, el trebuie în consecință să adapteze aceste instrucțiuni și să le repete, dacă este necesar.

19.) Mă gândesc să mă întorc în țara de origine pentru că familia mea are nevoie de mine acolo; ce trebuie să iau în considerare?

Dacă intenționați să vă întoarceți pentru o perioadă mai lungă de timp, este recomandabil să informați toate autoritățile relevante, să reziliați contractele existente, luând în considerare termenele de preaviz și, nu în ultimul rând, să clarificați problema de încetare a raportului de muncă. Pentru a vă asigura că nu faceți greșeli din acest punct de vedere sau pentru a evita pierderea drepturilor legale dobândite deja în Germania, solicitați un sfat competent la un birou de consiliere.

Important: ca angajat al UE, sunteți asigurat medical obligatoriu în Germania. Dacă relația de muncă se încheie, angajatorul va anula înregistrarea dvs. la asigurarea de sănătate prin companie. Dar: obligația de a avea o asigurare în UE nu expiră, deci rămâneți membru al asigurării dvs. de sănătate.

Dacă casa de sănătate nu este informată despre reîntoarcerea dvs. definitivă, asigurarea va continua să funcționeze în Germania. Drept urmare, se pot acumula datorii foarte mari către asigurarea de sănătate .

Sfat: Cît se poate de repede din momentul când sunteți în România, înregistrați-vă la autoritatea responsabilă (Casa Națională de Asigurări de Sănătate) pentru a clarifica situația de asigurare de sănătate. În acest fel, în calitate de persoană îndreptățită la libera circulație, puteți dovedi la o dată ulterioară posesia consecutivă a unei asigurari de sănătate.