

## **Влияние вируса короны на трудовое право. Практические советы проекта „Справедливая интеграция“ („Faire Integration“) г. Гамбурга на вопросы сотрудников.**

### **1. Буду ли я получать зарплату, если из-за эпидемии коронавируса мой работодатель меня освободит от работы?**

Да. Освобождение от работы должно быть в идеальном случае постановлено в письменной форме, чтобы избежать какие-либо правовые споры с работодателем.

**Внимание:** Работодатель должен Вам всё подробно объяснить и разъяснить. Не подписывайте соглашение о расторжении договора. Это может привести к прекращению трудовых отношений и Ваши право на оплату безработного пособия ALGI или ALGII могут какое-то время не оплачиваться.

### **2. Может ли мой работодатель меня заставить взять отпуск?**

Нет. Ваш работодатель обязан предоставить Вам работу. Если работодатель отправляет сотрудника домой, потому что он не может ему дать работу, даже в том случае если работодатель не несет за это ответственность (в настоящее время "Распоряжении о сдерживании числа заболеваний коронавируса в г. Гамбурге" Управление здравоохранения и защиты потребителей города Гамбурга от 15.3.20), он все же обязан оплачивать зарплату. Принудительный отпуск юридически не допускается. Так же принудительное взятие сверхурочных часов отгуливание сверхурочных часов в основном не легально и требует правовой основы.

### **3. Может ли мой работодатель меня заставить взять сверхурочные часы, так как я работаю на неполную ставку и он из-за эпидемии коронавируса ссылается на особые обстоятельства?**

В принципе нет. Распоряжение о взятии сверхурочных часов должно быть юридически обосновано. При работе на неполную ставку противоречит такое распоряжение концепту частичной (т.е. на неполную ставку) занятости. Если сотрудник хочет работать на неполную ставку из-за ухода за детьми, тогда такое распоряжение будет в обязательном порядке действовать или иметь силу.

Чтобы сохранить производственный процесс работодатель может в чрезвычайных ситуациях (пожар, природные катастрофы) отдать распоряжение о взятии сверхурочных часов, даже в том случае если сотрудник с этим не согласен. В определенных сферах деятельности, которые из-за эпидемии коронавируса очень затронуты, как например сектор здравоохранения или продовольственный сектор такое может быть ....

Однако такое распоряжение должно быть ограничено во времени и не должно быть объявленным на неопределенный срок. Работодатель несет экономический риск и он не может предвидимые потери прибыли минимизировать, тем что он сотрудников, работающих на неполную ставку, давать работу/занимать в принудительном порядке на полную ставку на неопределенное время, а должен везде другую кадровую политику как например контракты на работу, подрядная работа, временный найм.

Для будущих матерей должен соблюдаться декретный отпуск: беременным нельзя заставить работать сверхурочно, даже в чрезвычайных ситуациях.

Сотрудник может в принципе потребовать возмещение сверхурочных часов, если в трудовом или коллективном договоре согласно сверхурочной компенсации больше ничего не согласовано. Это требование предполагает, что сверхурочные часы были заказаны/придписывались или допускались и для завершения причитающейся работы были необходимы.

#### **4. Может ли мой работодатель меня заставить взять неоплачиваемый отпуск?**

Неоплачиваемый отпуск требует определенного соглашения между работодателем и сотрудником, т.е. сотрудник должен на это согласиться. Очень важно: необходимо обеспечить, чтобы страховое покрытие продолжалось. Неоплачиваемый отпуск не должен служить поводом для отмены регистрации работника из системы социального обеспечения (Sozialversicherung). Это было бы де-факто прекращением трудовых отношений. Страховая защита существует не более одного месяца без взыскания от зарплаты сотрудника. После этого срока сотрудник должен добровольно застраховаться в медицинской страховке. Неоплачиваемый отпуск также является отзывным освобождением от работы.

#### **5. Может ли мой работодатель постановить так называемую кратковременную работу (Kurzarbeit)?**

В принципе нет, если только соглашение о кратковременной работе в трудовом договоре, коллективном договоре или в производственном соглашении компании уже заключено. Если же работодатель может предоставить Федеральному агентству по трудоустройству (Bundesagentur für Arbeit) доказательства того, что он не может полностью обеспечить работой своих сотрудников, то он может ввести кратковременную работу (Kurzarbeit) на определенное время.

Парламент Федеративной республики Германии с принятием 13 марта 2020г. "Закона об улучшении урегулирования выдачи надбавки за кратковременную работы в связи с кризисом короны вируса" среди прочих мер, значительно упростил доступ для предприятий к надбавкам (KUG – Kurzarbeitergeld) за кратковременные работы.

Кратковременная работа это временное сокращение нормального рабочего времени как правило не более 12 месяцев, чтобы за счет сокращения расходов на персонал облегчить экономически предприятию это бремя.

"Кратковременные сотрудники" Сотрудники на кратковременной работе получают 60% от общей фиксированной заработной платы (Nettoentgelt) .

Если в доме проживает хотя бы один ребенок, то временное пособие на работу составляет 67% от общей фиксированной заработной платы. Таблицу для расчета пособий по кратковременным работам (Kurzarbeitergeld) можно найти на веб-сайте Федерального агентства занятости ([www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)).

**Важно:** агентство по временному трудоустройству (Zeitarbeitsunternehmen) также имеют доступ к краткосрочным льготам (KUG). Работодатель может подать заявку на краткосрочные льготы в агентстве по трудоустройству онлайн.

**Внимание:** Если кратковременная работа не была согласована в договоре, и вы не согласны с ней из-за потери заработной платы, вы можете предложить своему работодателю взять на себя разницу в заработной плате, в противном случае полностью отказаться от кратковременной работы. В этом случае имейте в виду, что, если работодатель считает, что он больше не может платить заработную плату, он может вас уволить (в письменной форме и с соблюдением установленного срока!).

Организация кратковременной работы (т. е. как и когда работать) должна быть согласована с сотрудником. Кратковременные льготы не влияют на сумму пособия ALGI.

## **6. Может ли мой работодатель расторгнуть мой трудовой договор из-за короны вируса?**

Это зависит от конкретного случая. На маленьких предприятиях в небольших компаниях с менее чем 10 сотрудниками, которые работают полный рабочий день, то есть, то есть Своевременное прекращение не является серьезной правовой проблемой. Работодателю не нужна причина для увольнения.

Защита от увольнения здесь не распространяется. Если, с другой стороны, применяется Закон о защите от увольнения, прекращение требует юридически признанной причины прекращения. Вирусная эпидемия сама по себе не является убедительной причиной прекращения. Но работодатель может назвать причину потери работы ухудшением слабой экономики в короны-вируса, но он должен доказать это. Если возможно, обращайтесь за юридической консультацией.

Вы также можете обратиться в трудовой суд (Arbeitsgericht) без юридического представительства, если ваш работодатель направил Вам уведомление, и Вы хотели бы принять меры против этого уведомления, поскольку считаете его несправедливым. В первой инстанции нет никаких юридических требований.

Юридическое заявление Гамбургского трудового суда можно найти по следующему адресу:

Arbeitsgericht Hamburg  
Osterbekstraße 96, 22083 Hamburg  
Rechtsantragstelle (Raum: 25)

040 4279-62804

040 42863-5665

Poststelle@arbg.justiz.hamburg.de

Вы можете подать иск против увольнения и потребовать оплату заработной платы. Для этого вам понадобятся удостоверение личности, действующий почтовый адрес (это необходимо, чтобы суд вовремя смог прислать приглашение в суд) и ваши документы (трудовой договор, уведомление об увольнении, квитанции об оплате).

Если вы не владеете немецким языком, вы также можете подать заявление на переводчика для вашего родного языка в трудовом суде, где вы подаете жалобу.

**Важно: С момента, когда Вас уведомили об увольнении, у вас есть ровно 3 недели, чтобы подать иск против увольнения.**

**Внимание:** доступ в здание Трудового суда (Arbeitsgericht) в настоящее время ограничен из-за эпидемии короны!

### **7. Может ли мой работодатель изменить трудовой договор против моей воли?**

Работодатель не может в одностороннем порядке расторгнуть отдельные части трудового договора. Например, согласованную в трудовом договоре зарплату или изменить ваши еженедельные или ежемесячные рабочие часы. Если Ваш работодатель хочет удалить или изменить отдельные части трудового договора, ему необходимо Ваше согласие на изменение этого в трудовом договоре. Но: если Вы отказываетесь дать согласие своему работодателю, он может расторгнуть весь трудовой договор. В этом случае см. ответы на вопрос 6.

### **8. Мой работодатель пообещал мне в устной форме увеличить мое рабочее время. Может ли он отказаться от своих обещаний и сослаться на последствия слабой экономики в результате короны вируса?**

Если работодатель еще не подписал договор об изменении, он может отозвать свое предложение без объяснения причин. Уведомление об изменениях, т.е. расторжение действующего трудового договора в связи с увеличением еженедельного или ежемесячного рабочего времени должно быть сделано в письменной форме.

### **9. Сохраняю ли я свое право на заработную плату, если я вынужден оставаться дома по официальным инструкциям, хотя я не болен (карантин)?**

Да. Хотя здесь уместен не Закон о непрерывных платежах (Entgeltfortzahlungsgesetz), поскольку вы не больны, а Закон о защите от инфекций (Infektionsschutzgesetz). Ваш работодатель обязан произвести авансовые платежи, т.е. он должен оплачивать Вам зарплату в общей сложности до 6 недель.

### **10. Сохраняю ли я свое право на заработную плату, если я не болею, но боюсь заразиться и поэтому не иду на работу?**

В принципе нет. Согласно Закону о непрерывной оплате, вы не имеете права на оплату зарплаты. Однако не должно быть реальной опасности заражения короны-вирусом на работе. Ваш работодатель также должен позаботиться в период эпидемии короны, чтобы Вы не заразились. На пример он должен позаботиться, что Вы можете регулярно мыть руки на работе.

В принципе нет. Согласно Закону о непрерывной оплате, вы не имеете права на оплату зарплаты. Однако не должно быть реальной опасности заражения короны-вирусом на работе. Ваш работодатель также должен позаботиться в период эпидемии короны, чтобы Вы не заразились. На пример он должен позаботиться о том, что вы можете регулярно мыть руки на работе.

Если Ваш работодатель получает специальные меры, например такие как в вышеупомянутом "Общем указе о сдерживании короны-вируса в г.Гамбурге" и он не соблюдает эти требования, то он тем самым нарушает свои обязательства по защите своих сотрудников. Это может повлечь за собой право сотрудника держаться подальше от рабочего места. Тогда ваш работодатель должен будет оплачивать Вам зарплату, несмотря на ваше отсутствие. Если у вас есть какие-либо опасения по этому поводу, обратитесь к своему работодателю и не пропускайте без уважительных причин, т.к. Ваше отсутствие может иметь последствия и быть причиной увольнения.

### **11. Сохраню ли я свою зарплату, если я заболел вирусом короны?**

Да. В этом случае нетрудоспособность должна удостоверяться врачом. В случае болезни первые 6 недель Вы будете получать пособие по болезни от вашего работодателя, затем вы будете получать пособие по болезни от вашей медицинской страховки. Не забудьте своевременно сообщить о своей болезни Вашему работодателю и Вашей медицинской страховке.

### **12. Сохраняю ли я право на свою зарплату, если соответствующая инстанция закрывает компанию, в которой я работаю, из-за эпидемии короны?**

Да. Такое закрытие является случаем риска для предприятия (Betriebsrisiko). В таком случае вы сохраняете свое право на зарплату.

### **13. Могу ли я остаться дома, если из-за закрытия школ и детских садов у меня нет других вариантов ухода за ребенком, и сохраняю ли я по-прежнему за собой право на зарплату?**

Как сотрудник Вы обязаны согласно рабочему договору выполнять свою работу. Тем не менее, в Германии нет четкого юридического требования относительно того, могут ли родители оставлять детей одних дома и на какой срок, если у них нет других возможностей по уходу за ребенком. Федеральный суд, высший суд Германии по гражданским и уголовным делам, сформировал принципиальное решение: „Чем младше и неблагоразумнее ребенок, тем больше родители должны его контролировать“.

Согласно обязательному медицинскому страхованию, родители могут присматривать за больными детьми до исполнения 12 лет. Нет больше никаких ограничений для молодых людей в возрасте от 14 лет и старше. Соответственно, Ваша обязанность заботиться о Вашем ребенке может вступать в противоречие с обязательством по отношению к Вашему работодателю, вытекающим из трудового договора.

Федеральный министр ясно дает понять: "Согласно текущей правовой ситуации, сотрудницы и сотрудники могут заботиться о своих детях в течение короткого периода времени без потери заработной платы. Необходимым условием является то, что они не могут ухаживать за своими детьми каким-либо другим способом (например супругом или соседством). Следует избегать ухода за детьми со стороны бабушек и дедушек, поскольку пожилые люди подвергаются значительному риску заражения вирусом. Но также ясно, что эта юридическая возможность (...) ограничена несколькими, обычно двумя-тремя днями."

Наши практические советы для Вас по уходу ваших детей:

- Заявление на отпуск в соответствии с трудовым договором, коллективным договором или федеральным законом об отпуске
- Освобождение сотрудника от работы со стороны работодателя (см. ответ на вопрос 1)
- Сокращение существующих сверхурочных часов
- Письменное соглашение о временном сокращении рабочего времени
- Введение кратковременной работы
- Введение счета рабочего времени

Важно: работодатели и сотрудники должны заключить в обоюдном согласии такое соглашение, желательно в письменной форме, чтобы избежать судебных разбирательств.

#### **14. Имею ли я право на пособие по болезни, если ребенок заболел короной вирусом и нуждается в уходе на дому?**

Да. Вы имеете право на получение пособия по болезни, если ваш ребенок болен. Если, согласно медицинской справке, Вам необходимо ухаживать за больным ребенком, Вы можете остаться дома при условии, что никто другой, проживающий в вашей семье, не может присмотреть за ребенком. У Вас есть право на получение пособия по болезни ребёнка в каждом календарном году в течение максимум 10 рабочих дней, а для одиноких матерей и отцов в течение максимум 20 рабочих дней.

#### **15. Могу ли я подать заявление на работу в домашнем офисе из-за эпидемии короны вируса?**

Работодатель и сотрудник могут по обоюдному согласию договориться с тем, что работа выполняется в домашнем офисе. Если вы работаете дома в домашнем офисе без предварительного получения согласия Вашего работодателя, это может привести к потере права на заработную плату и может также иметь отношение к увольнению.

#### **16. Могу ли я отказаться от командировок?**

Да, если Ваш работодатель требует, чтобы вы ездили в районы, для которых Федеральное министерство иностранных дел выпустило предупреждение о поездке (независимо от пандемии короны вируса).

#### **17. Может ли мой работодатель запросить у меня тест на короны вирус?**

Нет, такого права нет. Медицинские и официальные требования имеют решающее значение для всех мер, которые проводятся с профилактикой и лечением в связи с эпидемией короны вируса.

**18. Имею ли я право получать информацию о короны вирусе и связанных с ним опасностях от моего работодателя?**

Да, в соответствии с Законом о гигиене и безопасности труда, работодатель должен обеспечить всем своим работникам соответствующую подготовку по вопросам здоровья и безопасности. В случае опасности, например эпидемии короны вируса, он должен соответствующим образом адаптировать инструкцию и при необходимости повторить ее.

**19. На данный момент, я подумываю о том, чтобы на время вернуться в свою страну, потому что моя семья нуждается во мне. Что я должен при этом учитывать?**

Если Вы намерены вернуться на более длительный период времени, имеет смысл проинформировать все соответствующие органы об этом, расторгнуть на данный момент существующие контракты в соответствии со сроками и, наконец, что не менее важно, уточнить вопрос о прекращении трудовых отношений.

**Важно:** как житель вернее работник Европейского Союза, у вас есть обязательное медицинское страхование в Германии.

Если ваши трудовые отношения расторгнуты, Ваш работодатель отменит соответствующее поставщика медицинского страхования.

Но обязательство иметь медицинскую страховку не прекращается, вы остаетесь участником вашей медицинской страховки. Если ваша страховая медицинская компания не проинформирована о вашем окончательном возвращении, ваша страховая защита будет действовать в Германии.

В результате могут накапливаться задолженность по взносам в мед.страховку.

**Наш совет:** как только вы окажетесь в своей стране, зарегистрируйтесь в ответственном за вас органе и уточните условия страхования на месте. Таким образом, Вы можете позже доказать, что Вы имеете право на свободное передвижение и имеете мед.страховку.