

Corona: informații importante pentru angajați

Aceste scurte informații sintetizează sfaturi importante privind dreptul muncii pentru angajați. Pentru mai multe informații, adresați-vă centrului de consiliere Bema – Consiliere pentru forța de muncă migrantă: bema@aul-lsa.de

Care persoane sunt considerate momentan ca fiind complet vaccinate/însănătoșite?

Se consideră că o persoană e complet vaccinată dacă nu a contractat încă în mod demonstrabil COVID-19 și a primit cel puțin două vaccinuri. Ultima vaccinare unică trebuie să fi avut loc cu cel puțin 14 zile în urmă. Dovada de vaccinare poate fi furnizată pe suport de hârtie sau în format electronic. Persoanele care s-au îmbolnăvit de COVID-19 și care au primit cel puțin o doză de vaccinare sunt, de asemenea, considerate ca fiind complet vaccinate. Pe lângă documentele de vaccinare, aceștia trebuie să poată dovedi că s-au însănătoșit după o infecție cu coronavirusul SARS-CoV-2.

Se consideră însănătoșite persoanele care pot să demonstreze că au avut rezultat pozitiv la un test PCR pentru coronavirusul SARS-CoV-2. Statutul de persoană însănătoșită e valabil la persoanele nevaccinate din a 28-a zi până în a 90-a zi de la data efectuării testului pozitiv, adică numai până la expirarea a trei luni de la infectare.

Îi datorez angajatorului meu informații despre faptul că sunt sau nu vaccinat/ă împotriva virusului corona?

Noua lege privind protecția infecțiilor reglementează acum că angajatorii sunt obligați să colecteze date pentru a monitoriza regula 3G. Cu toate acestea, angajatorul nu are voie să întrebe despre statusul de vaccinare, ci doar despre una dintre cele trei dovezi (de însănătoșire, vaccinare sau testare).

În calitate de angajat, am dreptul de a fi testat periodic pentru Corona?

Angajatorii sunt în continuare obligați să pună la dispoziția angajaților care sunt prezenți la locul de muncă un test rapid antigen sau un autotest de două ori pe săptămână. Cine are nevoie de o dovadă de testare de mai mult de două ori pe săptămână (pentru două zile de lucru) pentru a putea veni la locul de muncă, acea persoană trebuie să plătească singură restul testelor.

Are voie angajatorul să mă întrebe de ce boală sufăr?

În principiu, nu există nicio obligație de a împărtăși diagnosticul medical primit cu angajatorul sau cu colegii de lucru. Angajatul este obligat doar să îl anunțe pe angajator despre incapacitatea sa de muncă și să dovedească durata preconizată a acesteia prin intermediul unui certificat medical. Desigur, aveți libertatea de a le spune oricum angajatorului și colegilor motivul incapacității dumneavoastră, de exemplu pentru a-i avertiza.

Ce se întâmplă cu salariul meu în cazul în care mă aflu în carantină?

În caz de carantină impusă de autorități, Legea privind protecția împotriva infecțiilor le acordă angajaților un drept la despăgubiri. Cu toate acestea, acest lucru nu se aplică în cazul în care carantina sau interdicția de a munci ar fi putut fi evitate prin aplicarea unei vaccinări recomandate public. Începând din noiembrie 2021, persoanele nevaccinate nu mai primesc rambursare pentru pierderea de venituri, pentru că, cel târziu din acel moment, oricine ar fi putut profita de o ofertă de vaccinare.

Angajatorul meu mă trimite acasă deoarece crede că sunt infectat/ă. Am în acest caz dreptul la plata salariului în continuare?

Da. Angajatorul poate să scutească de muncă un angajat, și, de exemplu, să îl trimită să se testeze. Până când se constată o infectare, respectiv o îmbolnăvire, angajatorul rămâne obligat să plătească salariul. Dacă se constată o îmbolnăvire și angajatul se află în incapacitate de muncă, acesta are dreptul la șase săptămâni de plată a salariului.

Ce se întâmplă dacă mă îmbolnăvesc de COVID-19?

Fiecare angajat care se află în incapacitate de muncă, trebuie să raporteze acest fapt imediat angajatorului și să pună la dispoziție un certificat de boală cel târziu după trei zile (Atenție: în unele companii este posibil să fie necesar certificatul de boală chiar și mai repede, pentru asta uitați-vă la ce scrie în contractul de muncă!)

În caz de infectare cu virusul SARS-CoV-2, ca în orice alt caz de boală, aveți dreptul, în general, la plata continuă a salariului timp de până la șase săptămâni. Acest lucru este valabil chiar dacă sunteți în carantină în această perioadă.

În anumite circumstanțe, angajații își pot pierde dreptul la plata salariului în caz de boală dacă sunt responsabili pentru boala lor. Simpla deplasare într-o zonă de risc nu constituie o astfel de încălcare. Dacă urmați regulile de conduită recomandate pentru a minimiza riscul de infectare în timpul unei vacanțe într-o zonă de risc și totuși vă îmbolnăviți, nu vi se poate refuza continuarea plății salariului.

Poate angajatorul meu să refuze plata salariului în cazul în care, de exemplu, am petrecut concediul într-o zonă de risc și apoi a trebuit să intru în carantină?

În principiu, angajații nu își pierd dreptul la salariu dacă sunt împiedicați temporar să își desfășoare activitatea fără a avea vreo vină. Cu toate acestea, este contestabil dacă după întoarcerea dintr-o zonă de risc, persoanele în cauză trebuie să intre în carantină, și dacă da, pentru ce interval de timp se aplică această regulă.

Angajații care au încheiat un acord cu angajatorul lor care le permite să lucreze la domiciliu pot, de asemenea, să folosească această opțiune pe durata carantinei. Cei care continuă să lucreze în ciuda carantinei primesc, de asemenea, salariul în mod normal.

La intrarea în țară dintr-o zonă de risc de infecție înalt, există o diferență între persoanele vaccinate/însănătoșite, pe de o parte, și persoanele nevaccinate, pe de altă parte: persoanele vaccinate/însănătoșite pot să evite carantina prin prezentarea

- unui test corona negativ valabil
- și a unui certificat de vaccinare sau însănătoșire

încă de la momentul înregistrării intrării în țară. Acest lucru nu îl pot face persoanele nevaccinate. Prin urmare, în cazul descris, persoanele nevaccinate suportă riscul de a nu primi nicio compensație. Această diferență nu mai există atunci când e vorba de sosiri din regiuni cu variante noi virus; în aceste cazuri este valabilă pentru toți regula de carantină de 14 zile.

Poate angajatorul să ia măsuri împotriva mea deoarece m-am întors din zone de risc înalt sau zone cu variante de virus, și de aceea a trebuit să stau în carantină? Pot fi concediat sau pot primi avertizare?

O avertizare sau o concediere sunt posibile doar atunci când dvs. nu ați respectat o obligație din contractul de muncă. Este contestabil dacă o obligație contractuală colaterală de a da dovadă de considerație față de interesele angajatorului poate fi încălcată prin efectuarea unei călătorii de vacanță în urma căreia carantina poate fi inevitabilă. Deoarece angajații au libertatea să facă ce vor în viața lor privată, călătoriile în zone de risc înalt nu sunt interzise. Dvs. vă îndepliniți obligația pentru considerație față de interesele angajatorului atunci când în concediu mențineți regulile de comportament recomandate pentru a minimiza riscul de infecție.

Ce se întâmplă atunci când trebuie să intru în carantină în timpul concediului?

Această întrebare nu este întru totul clarificată. Unele instanțe au decis – spre deosebire de cazul de boală – că zilele de concediu nu sunt creditate înapoi în ciuda carantinei. În cele din urmă însă, evaluarea finală depinde de fiecare caz. Dacă vă veți afla în astfel de situație, vă recomandăm să contactați unul dintre consilierii noștri.

Mă poate concedia angajatorul meu din cauza pandemiei corona?

Chiar și în timpul pandemiei sunt valabile regulile normale în caz de concediere. Multe companii înregistrează pierderi, dar acest fapt, totuși, nu justifică concedierea. Vă rugăm să nu semnați nicio schimbare de clauză din contract și niciun acord de reziliere fără a vă consulta cu un consilier sau cu o persoană avizată în domeniul dreptului.

Când este posibilă munca la domiciliu?

În prezent, este valabilă obligația de muncă la domiciliu: reglementările sunt valabile la nivel național până pe 19 martie 2022, fiind posibilă o prelungire de trei luni.

În principiu, angajatorii trebuie să le ofere angajaților din domeniul muncii de birou sau al altor activități comparabile, posibilitatea de a lucra la domiciliu. Acest lucru se aplică doar atunci când nu există așa-zisele 'motive operaționale imperioase' pentru a nu face acest lucru. Sarcina de a dovedi că un loc de muncă nu este potrivit pentru munca la domiciliu este a angajatorului.

Pe lângă asta, angajatorul trebuie să pună la dispoziția angajaților care nu pot munci de acasă, teste corona cel puțin de două ori pe săptămână, iar obligația de a purta mască rămâne în vigoare peste tot unde măsurile tehnice sau organizatorice nu pot asigura protecție suficientă împotriva infecției.

Ce se întâmplă dacă trebuie să am grijă de copiii mei din cauza închiderii școlii sau a grădiniței?

Părinții înșiși sunt obligați să asigure îngrijirea necesară a copiilor. Dacă nu există altă modalitate, puteți refuza să lucrați pentru a vă asigura îngrijirea copilului, și este posibil să aveți dreptul la compensare pentru pierderea de venituri. De la începutul anului 2021, există două reglementări care intră în vigoare atunci când părinții au pierderi de venituri din motiv că trebuie să aibă grijă de copiii lor din motive legate de corona, deși aceștia merg în mod normal la grădiniță sau la școală: indemnizația de boală pentru copii legată de corona și indemnizația pentru îngrijirea copiilor (IfSG). Pentru aceasta, trebuie îndeplinite anumite criterii. Puteți găsi mai multe informații aici: <https://www.dgb.de/themen/++co++18c1da2a-69d0-11ea-ad58-52540088cada>

Dacă lucru nu e posibil, angajatorul trebuie să vă acorde timp liber, dar nu veți primi salariul.

Ce este munca cu program redus (Kurzarbeit)?

Angajatorul suportă responsabilitatea pentru muncă suficientă în companie. Chiar dacă în companie nu este destul de muncă, angajatorul e obligat să plătească salariile integrale. O excepție este însă munca cu program redus (Kurzarbeit).

Munca cu program redus înseamnă că angajatorul, din motive economice, îi ordonă angajatului să lucreze mai puține ore decât convenit prin contract. Poate fi și cazul, de asemenea, să nu mai fie nimic de muncă. Angajații afectați primesc atunci un salariu mai mic – în compensație primesc o indemnizație de muncă cu program redus (Kurzarbeitergeld). Indemnizația de muncă cu program redus poate fi de 60 și 87% din salariul normal, în funcție de situația personală a angajatului și de durata indemnizației.

Angajații cu mini-job fac excepție de la acest lucru.

Angajaților străini li se aplică reglementări speciale: <https://www.dgb.de/themen/++co++b8f3388e-6f45-11ea-8f86-52540088cada>

Atenție: Reglementările privind munca de scurtă durată se aplică temporar, doar până la 31.03.2022!

Actualizat: 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)