

## Коронавирус: Важная информация для работников

Этот обзор излагает важную информацию по вопросам трудового права для работников. Если вы хотите получить больше информации пожалуйста свяжитесь с консультационным центром Bema – консультации для рабочих-мигрантов: [bema@aul-isa.de](mailto:bema@aul-isa.de)

### Какие люди в настоящее время считаются полностью привитыми/ переболевшими?

Люди, которые еще не заразились с коронавирусом и которые уже получили две прививки, считаются полностью привитыми. Последняя прививка должна быть сделана не менее 14 дней назад. Свидетельство о вакцинации может быть показано в письменном или в электронном виде. Более того, люди, которые уже заразились коронавирусом и которые уже получили одну прививку, считаются тоже полностью привитыми. Кроме свидетельства о вакцинации они должны показать, что они переболели инфекцией. Внимание: срок действия сертификата о прививке против коронавируса будет сокращен с 1 февраля 2022 года для всех лиц, которые еще не получили бустерную вакцинацию. В этом случае они будут считаться полностью привитыми только в течение девяти месяцев. Люди, которые были протестированы, с анализом ПЦР, положительно на коронавирус, считается переболевшими только с 28-го дня до 90-го дня с числом тестирования то есть только в течение трех месяцев соответственно.

### Должен ли я дать работодателю справку о том, есть ли у меня вакцинация или нет?

В новом законе о защите от заражения регулировано что работодатель должно проверять статус 3-G. Для этого он имеет права попросить один из трех доказательств 3G. 3G - это аббревиатура немецких слов: geimpft, genesen, getestet - привит, переболел, протестирован.

### Имею ли я, как работник, право регулярно проходить тестирование на коронавирус?

Работодатель по-прежнему обязано предоставлять работникам тестирование на коронавирус (экспресс-тест на антиген или само тестирование) два раза в неделю.

### Может ли мой работодатель спросит меня, чем я болел?

В принципе, не существует обязанности раскрывать работодателю или коллегам диагноз. У работника только есть обязанность проинформировать работодателя о нетрудоспособности и предоставить ему больничный лист (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung). Конечно, Вы в любом случае можете сообщить коллегам и работодателю о своей болезни, например, чтобы предупредить их.

### Получаю ли я заработную плату если нахожусь в карантине?

В случае прохождения карантина работникам по закону предоставляются право на компенсацию. Но, пожалуйста, примите во внимание: работники без вакцинации не имеют право на компенсацию.

Работники, прошедшие вакцинацию, но еще не получившие бустер, должны также ожидать, что в случае карантина им будет отменена выплата заработной платы.

Это не влияет на продолжение выплаты заработной платы в случае болезни. Те, кто заболел коронавирусом и не был привит, по-прежнему имеют право на продолжение выплаты заработной платы и больничных. Приказ о карантине, отданный властями в дополнение к болезни, не имеет значения.

### Мой работодатель отправляет меня домой потому что он подозревает что я заразился. Есть ли у меня право на продолжение выплаты заработной платы?

Да. Работодатель может освободить работника от работы и отправить его, например, на тестирование. Работодатель обязан продолжать платить заработную плату до момента когда работник получит результат теста.

### **Что будет, если я заболею коронавирусом?**

Работодателю необходимо до начала работы сообщить о том, что вы заболели (например, по телефону или электронной почте), а также о предположительном сроке нетрудоспособности. Согласно закону, Вы должны предоставить работодателю оригинал больничного листа не позднее чем через три дня.

В случае заражения коронавирусной инфекцией, как при любой другой инфекции или болезни, вы имеете право на получение заработной платы в течение шести недель. Это также относится к случаям, когда вы находитесь в карантине в течение этого периода.

Работники могут потерять право на выплату заработной платы, в том случае, если они халатно отнеслись к инфекции. Работник особенно виноват, если он добровольно отправился в зону риска заражения короной и таким образом принял инфекцию.

### **Может ли мой работодатель отказать мне в выплате зарплаты, если я, например, провел отпуск в зоне риска (Risikogebiet), а затем должен был пройти карантин?**

В принципе, работники не теряют права на компенсацию, если они временно лишены возможности выполнять свою работу не по своей вине. Однако спорным является вопрос о том, распространяется ли и, если да, то на какой срок, это правило на тех, кто должен пройти карантин после возвращения из зоны риска.

Работники, которые обычно работают удалено могут продолжать работать дома во время карантина.

При въезде в страну из зоны повышенного риска (Hochrisikogebiet) существует разница между переболевшими/привитыми лицами, с одной стороны, и невакцинированными лицами, с другой стороне: переболевшие/привитые лица освобождаются от карантина, если по прибытию могут показать подтверждение отрицательного теста, сертификат о прохождении полной вакцинации или сертификат о перенесённой инфекции. Невакцинированные люди лишены такой возможности. Соответственно, невакцинированные лица несут риск неполучения компенсации в описанном случае. такое различие не распространяется на въезд из стран с подтверждёнными вариантами мутации коронавируса (Virusvariantengebiet). Все прибывшие обязаны пройти 14-дневный карантин.

### **Может ли работодатель применить ко мне меры трудового законодательства из-за того, что я находился в зоне повышенного риска или в зоне мутации вируса и впоследствии должен был уйти на карантин? Может ли мой работодатель уволить меня или сделать мне предупреждение (Abmahnung)?**

Работодатель может уволить или предупредить Вас только в том случае если Вы нарушили какой-то обязанности, текущий из пунктов трудового договора. Это спорный вопрос, можно ли нарушить трудовой договор, отправившись в отпуск, после которого может наступить карантин. В принципе, сотрудники свободны в своей личной жизни, и поездки в зоны риска не запрещены. Они выполняют свою обязанность учитывать интересы работодателя, соблюдая рекомендуемые правила поведения в отпуске, чтобы свести к минимуму риск заражения.

### **Как быть, если мне придется пройти карантин во время отпуска?**

Этот вопрос еще окончательно не решен. Если человек заболел во время отпуска, дни болезни не засчитываются как дни отпуска. Однако некоторые суды постановили, что если человек находится в карантине, эти дни не будут зачтены. Однако в конечном итоге окончательная

оценка зависит от конкретного случая. Если этот вопрос возник лично у вас, мы рекомендуем обратиться к одному из наших консультантов.

### **Может ли мой работодатель уволить меня из-за заражения коронавирусной?**

Во время пандемии также действуют обычные правила о защите от увольнения. Многие компании терпят убытки, но это не обязательно является основанием для расторжения трудового договора. Поэтому, пожалуйста, не подписывайте соглашения о расторжении или изменении трудового договора, представленные вам работодателем, без консультации с консультантом или юридически квалифицированным лицом.

### **Когда возможна домашний офис?**

В настоящее время действует обязательство по удаленной работе: Правила действуют по всей стране до 19 марта 2022 года, с возможным на три месяца. В принципе, работодатели должны предоставлять своим сотрудникам возможность работать удаленно для выполнения офисной или подобной деятельности. Это не действует только в том случае, если так называемые "веские оперативные причины" этого не позволяют. Доказательства того, что рабочее место не подходит для удаленной работы лежит на работодателе. Кроме того, работодатели должны обеспечивать тестирование для своих сотрудников, которые не могут работать из дома, как минимум два раза в неделю. Требование маски остается в силе в тех случаях, когда технические или организационные меры не обеспечивают достаточной защиты.

### **Что делать, если мне придется присматривать за детьми из-за закрытия школы или детского сада?**

Родители сами обязаны обеспечить необходимый уход за ребенком. Если у вас нет такой возможности, вы можете отказаться от работы, чтобы обеспечить уход за ребенком. Но при этом вы можете иметь право на компенсацию по временной нетрудоспособности. С начала 2021 года действуют две схемы, компенсирующие родителям нетрудоспособность, если им пришлось ухаживать за детьми из-за заражения коронавирусной инфекцией, пособие по болезни ребенка коронавирусом и компенсация по уходу за ребенком (IfSG). Для этого должны быть соблюдены определенные критерии. Более подробную информацию можно найти здесь:

<https://www.dgb.de/themen/++co++18c1da2a-69d0-11ea-ad58-52540088cada>

### **Что такое временная неполная занятость (Kurzarbeit)?**

Работодатель несет ответственность за то, что в компании достаточно работы. Если работы недостаточно, работодатель все равно должен выплачивать работникам полную заработную плату. Исключением является Временный неполный рабочий график. Временная неполная занятость (Kurzarbeit) означает, что работодатель по финансовым причинам может договориться с работником на уменьшении рабочих часов, чем оговоренно в контракте не исключается вероятность того, что в конечном итоге трудовой контракт будет расторгнут совсем. В этом случае пострадавшие сотрудники получают меньшую зарплату, но в качестве компенсации за это им выплачивается пособие за временной Неполной занятости. Пособие за Неполной занятости выплачивается государством. Пособие за Неполной занятости может составлять от 60 до 87 процентов от обычной заработной платы, в зависимости от личных обстоятельств работника и продолжительности пособия. Работники, зарабатывающие 450 евро и менее, не получают пособие по временной неполной занятости

Внимание: Положения о временной Неполной занятости действуют только до 31.03.2022

## **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)