



16.03.2020

## **Коронавирус. Последствия с точки зрения трудового права**

*Могу ли я остаться дома? Должен / должна ли я приходить в офис, если мои коллеги кашляют? На эти и другие вопросы по теме коронавируса мы отвечаем в наших ЧАВО (FAQ).*

### **Имею ли я право работать на дому (домашний офис)?**

Законодательством не предусмотрено права работать на дому. Однако работник об этом может договориться с работодателем. Кроме того, эта возможность может представиться благодаря соглашению в рамках предприятия или тарифному договору.

### **Должен / должна ли я приходить в офис, если мои коллеги кашляют?**

Общего права работника в случае вспышки таких заболеваний как COVID-19 не является на работу не существует. Условием вступления в силу права отказа от выполнения трудовых обязанностей является неприемлемость их выполнения (§ 275, абзац 3 Федерального кодекса законов Германии). Неприемлемость выполнения трудовых обязанностей, например, имеет место в случае, если работа представляет для лица, которого это касается, значительную объективную опасность или, как минимум, существует серьезное обоснованное подозрение в опасности для его здоровья и жизни. Только кашля коллег, пожалуй, недостаточно для возникновения опасности.

### **Имеет ли работодатель право распорядиться о сверхурочных часах, если многие коллеги отсутствуют на работе в связи с заболеваниями?**

Речь идет о сверхурочных часах, если согласованное регулярное рабочее время превышено.

В принципе работники только в том случае обязаны работать в сверхурочные часы, если это предусмотрено тарифным договором, коллективным соглашением предприятия или трудовым договором. Но может существовать и дополнительная обязанность работы в сверхурочные часы, если благодаря требуемой работе в сверхурочные часы, работодателю удастся избежать грозящего ему ущерба, которого невозможно было бы избежать другим образом. Это могло бы и являться случаем, если, например, из-за заболевания COVID-19 возникла острая нехватка персонала.

Если в трудовых или коллективных договорах не существует положения об оплате сверхурочных часов, работник в принципе согласно § 612 Федерального кодекса законов Германии в праве требовать базисную оплату сверхурочных часов. Предпосылками права требования оплаты сверхурочных часов являются распоряжение работодателя о сверхурочных часах, их одобрение с его стороны или его согласие и, в любом случае, их необходимость для выполнения требуемых работ.

**Имею ли я в случае временного нарушения режима работы предприятия или в случае его временного закрытия право на дальнейшее получение заработной платы?**

Что касается продолжения выплаты заработной платы, работодатель принципиально обязан далее ее выплачивать, если работники трудоспособны и готовы к выполнению работ, и даже, если работодатель не может занять их ввиду обстоятельств, возникших в сфере деятельности его предприятия (так называемый Кодекс производственного риска, § 615, положение 3 Федерального кодекса законов Германии). Сюда, например, относились бы и случаи, если в связи с заболеваниями COVID-19 возникли острая нехватка персонала, проблемы с обеспечением и нехватка производственных материалов из-за перебоев с поставками и работодатель временно приостановил бы работу предприятия. За работниками в этом случае сохраняется право на дальнейшее получение заработной платы даже, если они не могут работать.

**Примечание.** Если ввиду сложившихся обстоятельств не работодатель, не работник несут ответственность за простой, то в рамках отдельных положений или коллективных договоров может быть предусмотрено иное регулирование для разрешения данной ситуации.

**Может ли предприятие в случае простоя из-за коронавируса получить пособие для лиц с неполной занятостью?**

Нехватка производственных материалов из-за перебоев с поставками, возникшей в связи с коронавирусом, или закрытия предприятий по указанию ведомств, когда предприятия вынуждены ограничить или остановить свое производство, могут привести к тому, что предприятию может быть предоставлено право на получение пособия для лиц с неполной занятостью для работников, которых затрагивает простой производства.

Предприятия, которые намерены подать заявку на предоставление пособия для лиц с неполной занятостью, должны до этого сообщить о неполной занятости своих работников ответственному Агентству по трудоустройству.

Выполнены ли предпосылки для предоставления пособия для лиц с неполной занятостью Агентством по трудоустройству рассматривается в каждом отдельном случае.

Пособие для лиц с неполной занятостью может предоставляться сроком до двенадцати месяцев. Оно выплачивается в том же размере, что и пособие по безработице и составляет 67 или 60 процентов разницы между установленной паушальной зарплатой нетто, которая выплачивалась бы и без простоя, и установленной паушальной зарплатой нетто, которая действительно уже выплачена.

Более подробную информацию о подаче заявки на пособие для лиц с неполной занятостью можно найти на сайте Федерального агентства по трудоустройству по ссылке:

[www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus](http://www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus)

**Что произойдет, если работодатель распорядится работать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю?**

Иные положения чем те, которые описаны в вопросе «Имею ли я в случае временного нарушения режима работы предприятия или в случае его временного закрытия право на дальнейшее получение заработной платы?» действуют если работодатель, правомерно дал распоряжение о работе неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Если имеет место простой, а также потери в заработной плате, например, если возникла нехватка производственных материалов из-за

перебоев с поставками вследствие коронавируса, и предприятие может работать только ограничено или вовсе вынужденно остановить производство, или вынужденно закрыться по указанию ведомств, явно на рассмотрение встает вопрос о предоставлении работникам, которых коснулась данная ситуация, пособия для лиц с неполной занятостью.

Пособие для лиц с неполной занятостью может предоставляться сроком до двенадцати месяцев. Оно выплачивается в том же размере, что и пособие по безработице и составляет 67 или 60 процентов разницы между установленной паушальной зарплатой нетто, которая выплачивалась бы и без простоя, и установленной паушальной зарплатой нетто, которая действительно уже выплачена. Выполнены ли предпосылки для предоставления пособия для лиц с неполной занятостью Агентством по трудоустройству рассматривается в каждом отдельном случае.

**Что произойдет, если мой ребенок не болен, но детский сад или школа (на длительное время) закрываются, и я не нашла / нашел другой возможности присмотра и ухода за ребенком? Должна /должен ли я взять отпуск?**

В случае закрытия школы или детского сада, учитывая возраст ребенка, за ним требуется присмотр и уход, родители сперва должны предпринять все возможные усилия, чтобы найти другую возможность присмотра и ухода за ребенком (например, присмотр и уход за ребенком другим родителем). Если и после всех предпринятых усилий не удалось найти кого-то, кто присмотрел и ухаживал бы за ребенком, как правило, в силу вступает право работника на отказ от выполнения трудовых обязанностей, поскольку их выполнение неприемлемо (§ 275, абзац 3 Федерального кодекса законов Германии). Это означает, что в этом случае работник освобожден от выполнения трудовых обязанностей. Работник в этом случае не вынужден брать отпуск.

Но необходимо учитывать, если работник воспользуется правом отказа от выполнения трудовых обязанностей по личным причинам, что право дальнейшее получение заработной платы может сохраниться, только если выполнен ряд жестких предпосылок. Это право может сохраняться согласно § 616 Федерального кодекса законов Германии на относительно не долгое время. Кроме этого, право, предусмотренное § 616 Федерального кодекса законов Германии, может ограничиваться или быть исключено на основании положений трудовых или тарифных договоров. Если работник возьмет отпуск, он / она получит отпускные.

В этой ситуации имеет смысл сперва поговорить с работодателем. Федеральное министерство труда и социальных дел призывает всех работодателей вместе с работниками, которых затрагивает данная ситуация, найти прагматические решения (например, работа в домашнем офисе, креативные модели времени работы, предоставление отгула за отработанное сверхурочное время или за еще неиспользованные дни отпуска и т.д.), которые учитывают интересы семьи, работоспособности предприятий и учреждений.

### **Что произойдет, если я не смогу явиться на работу потому, что приостановлено движение метро и городских электричек?**

Если работник из-за всеобщих принятых мер не может явиться на работу и выполнять свои трудовые обязанности, у него принципиально нет предусмотренного законодательством права на получение согласованной заработной платы. Работник несет риски, которым он может быть подвергнут по пути на работу (так называемый риск в пути).

### **Что произойдет, если я заболею COVID-19?**

Если работник вследствие заражения коронавирусом заболел, что привело к нетрудоспособности и поэтому он не в состоянии выполнять свои трудовые обязанности, он имеет право на дальнейшее получение заработной платы в течение шести недель (§ 3 Закона о продолжении выплаты заработной платы в нерабочие и праздничные дни, а также в случае болезни). По истечению этого срока времени работники, имеющие обязательную медицинскую страховку, имеют право на денежное пособие по болезни.

### **Имею ли я право на дальнейшую выплату заработной платы, если по отношению меня предприняты ведомственные меры по защите от заражения?**

Если работника самого коснулись ведомственные меры, например, запрет на трудовую деятельность, карантин, за ним сохраняется право на выплату ему заработной платы работодателем. С точки зрения Федерального суда, в таком случае может существовать временная причина, по которой работник не в состоянии выполнять свои трудовые обязанности, и несмотря на это, работодатель обязан продолжать выплачивать заработную плату (§ 616 Федерального кодекса законов Германии). Срок продолжения выплаты заработной платы зависит от обстоятельств отдельного случая (сравн. Решение Федерального суда от 30 ноября

1978 года, III ZR 43/77 – согласно этому решению, максимальный срок составляет шесть недель).

В случаях, в которых § 616 Федерального кодекса законов Германии на основании отдельных или тарифных договоров, или ввиду других причин не действует или исключен, при многих обстоятельствах работник имеет право на возмещение из бюджетных источников. Лица, которые по распоряжению ответственного Ведомства здравоохранения изолируются в связи с подозрением на заражение и несут ущерб в зарплате, получают возмещение ущерба согласно § 56 Закона о защите от инфекционных заболеваний. В течение первых шести недель размер возмещения определяется размером потерь заработной платы. Начиная с седьмой недели, ущерб возмещается в размере пособия по болезни. Во время изоляции работники самое большее в течение шести недель получают от своего работодателя возмещение ущерба в размере заработной платы нетто. Выплаченная сумма работодателю возмещается после подачи соответствующей заявки. Через шесть недель государство продолжает выплату в размере пособия по болезни. На заболевших это регулирование не распространяется, поскольку им в случае заболевания выплачивается заработная плата и пособие по болезни.

**Какие обязанности возлагаются на работодателя для защиты работников?  
Распространяется ли оценка опасности для его работников и на защиту от  
инфекционных заболеваний?**

Работодатель принципиально по Закону об охране труда, обязан оценивать угрозы безопасности и здоровью своих сотрудников на рабочем месте (так называемая оценка опасности) и в соответствии определять меры. В рамках планирования мер по борьбе с пандемией (защиты населения) работодатель в случае необходимости должен определить и предпринять дальнейшие меры. Конкретные указания и рекомендации можно найти, например, в Национальном плане по борьбе с пандемиями на вебсайте Института имени Роберта Коха.

В рамках охраны труда действует следующее правило, если работник ввиду своей деятельности работает с биологическими веществами, эта деятельность должна осуществляться в соответствии с § 4 Постановления о биологических веществах. Такие биологические вещества как вирусы, бактерии и т.д. должны быть приняты во внимание при оценке опасности.

Оценивая опасность, которой могут подвергаться работники, работодатель должен определить и предпринять меры по их защите. Это могут быть организационные и технические меры такие как, например, отделение различных подразделений друг от друга или ограничение численности работников. При возникновении соответствующей опасности работодатель, кроме того, обязан предоставить в распоряжение индивидуальные средства защиты, например, защитные перчатки или средства защиты органов дыхания. Работники должны пройти общий инструктаж об опасности, а также получить индивидуальные консультации о трудовой медицинской профилактике. Конкретные меры можно найти в Своде технических правил «Биологические вещества в учреждениях здравоохранения и благотворительной помощи» (Технические правила при работе с биологическими веществами, правило 250) или в Постановлении 609 «Охрана труда в случае возникновения гриппа инфлюэнца при отсутствии профилактической прививочной защиты», которое аналогично служит основой в настоящее время при профилактике COVID-19.

**Какую информацию относительно своего здоровья я должна / я должен предоставить своему работодателю (в случае необходимости по его просьбе)?**

Вопросы работодателя о состоянии здоровья работника в принципе требуют специального правового обоснования, поскольку они не в малой степени связаны с Общими правами личности работника и его правом на самоопределение в вопросах предоставления информации. По этой причине, например, в бюллетенях, которые предоставляются работодателям, не указывается диагноз.

Но если у работника выявлен диагноз заражение коронавирусом, работодатель может потребовать сведения об этом для того, чтобы выполнить свои обязанности по принятию профилактических и защитных мер и защитить здоровье других работников.

**Обязана ли я / обязан ли я ехать в командировки и принимать участие в служебных мероприятиях?**

В принципе работники обязаны выполнять свои трудовые обязанности, предусмотренные трудовым договором, к которым также относятся командировки и служебные мероприятия. Но в силу может вступить право отказа от выполнения трудовых обязанностей, если их выполнение для работника является неприемлемым (§ 275, абзац 3 Федерального кодекса законов Германии). Неприемлемость

выполнения трудовых обязанностей, например, имеет место в случае, если работа представляет для лица, которого это касается, значительную объективную опасность или, как минимум, существует серьезное обоснованное подозрение в опасности для его здоровья или жизни. Решение об этом должно приниматься в каждом случае отдельно. Только опасения, что можно заразиться коронавирусом без дальнейших объективно оправданных оснований недостаточно для того, чтобы отказаться от поездки в командировку или участия в других служебных мероприятиях.

### **Что произойдет, если работодатель отправит работников домой, например, потому, что они кашляют?**

Работодатель, в связи со своей обязанностью защищать интересы работников, обязан не допускать объективно заболевшего и ставшего нетрудоспособным работника к работе. Если работодатель отправит такого работника домой, он имеет право на дальнейшее получение заработной платы. В этом случае действуют положения Закона о продолжении выплаты заработной платы (Закон о продолжении выплаты заработной платы в нерабочие и праздничные дни, а также в случае болезни).

В случае если работодатель посылает трудоспособных и готовых к выполнению служебных обязанностей работников домой, только в целях профилактики, что рассматривается как его отказ принимать работу, выполняемую работниками, он обязан выплачивать работникам заработную плату (§ 615, положение 1 Федерального кодекса законов Германии). В этом случае работник и не должен отрабатывать время, в течение которого он не работал.

### **Когда я должна / я должен предъявить работодателю бюллетень?**

Каждый работник обязан безотлагательно т.е. без задержек по своей вине сообщить своему работодателю о своей нетрудоспособности, а также предположительно сколько времени она длиться (§ 5, положение 1 Закона о продолжении выплаты заработной платы в нерабочие и праздничные дни, а также в случае болезни). Это можно сделать и по телефону. Если нетрудоспособность длится дольше трех календарных дней, работник обязан самое позднее в последующий рабочий день предоставить бюллетень о нетрудоспособности и ее предполагаемой продолжительности (§ 5, абзац 1, положение 2 Закона о продолжении выплаты заработной платы в нерабочие и праздничные дни, а также в случае болезни). Работодатель имеет право потребовать, чтобы бюллетень был предъявлен раньше. Но работодатель и имеет право потребовать предъявления бюллетеня позже или



какое-то время его не требовать вовсе. В этой ситуации рекомендуется согласовать с работодателем дальнейшие шаги.

Если заболевшие в положенные сроки не могут передать бюллетень работодателю, например, из-за переполненности врачебных практик, они могут предъявить его и позже. Если в этом случае выплата заработной платы задержана, работодатель после предъявления бюллетеня обязан ее выплатить.

### **Есть ли информация для врачей, имеющих свою практику, для больниц и клиник о ресурсосберегающем использовании средств защиты?**

Специально с этой целью созданная рабочая группа «COVID-19» при Комитете по биологическим веществам разработала по поручению Федерального министерства труда и социальных дел по этому вопросу информационную памятку.

Ее можно скачать по ссылке:

<https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Biostoffe/FAQ/pdf/Empfehlungen-organisatorische-Massnahmen.pdf>

Далее рекомендуется, по конкретным вопросам и проблемам обращаться в ответственное Ведомство охраны труда или в свою страховую компанию по страховке от несчастных случаев на производстве.

Список контактных данных Ведомств по охране труда Вы найдете по следующей ссылке:

<https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Branchen/Bauwirtschaft/Baustellenverordnung/pdf/Arbeitsschutzbehoerden.pdf>

Контактные данные Объединений работников, несущих расходы по страхованию от несчастных случаев на производстве, и страховых компаний по страховке от несчастных случаев на производстве можно скачать по ссылке:

<https://www.dguv.de/de/bg-uk-lv/index.jsp>

-----

Последняя актуализация: 16.03.2020 / Учтены только возможные исправления и дополнения до указанного числа. Следует дальнейшая актуализация текста.