



16.03.2020

Koronawirus – skutki w świetle prawa pracy

*Czy mogę zostać w domu? Czy muszę przyjść do biura, gdy moi koledzy w pracy kaszlą?
Na takie i podobne pytania odpowiadamy w naszych FAQ dotyczących koronawirusa.*

Czy mam prawo do wykonywania pracy w domu (pracy zdalnej)?

Nie ma ustawowego prawa do pracy w domu. Wykonywanie pracy zdalnej pracownicy mogą jednak uzgodnić ze swoim pracodawcą. Taka możliwość może ponadto wynikać z porozumień zakładowych lub z układu zbiorowego pracy.

Czy muszę przyjść do biura, gdy moi koledzy w pracy kaszlą?

Nie ma powszechnie obowiązującego prawa pracownika do nieprzyjścia do pracy z powodu wybuchu epidemii takiej jak COVID-19. Aby można było skorzystać z prawa do odmowy świadczenia pracy, musi być spełniony warunek, że wykonywanie pracy przez pracownika byłoby dla niego nadmiernym obciążeniem (§ 275 ust. 3 BGB [niem. kodeks cywilny]). Z nadmiernym obciążeniem mamy do czynienia np. wówczas, gdy praca stwarza istotne obiektywne zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika lub co najmniej istnieje poważne obiektywnie uzasadnione podejrzenie takiego zagrożenia. Sam kaszel kolegów w pracy bez innego obiektywnie uzasadnionego podejrzenia zagrożenia lub przesłanek wskazujących na takie zagrożenie nie wystarcza.

Czy pracodawca może zarządzić pracę w godzinach nadliczbowych w przypadku absencji chorobowej wielu pracowników?

Z godzinami nadliczbowymi mamy do czynienia w przypadku, gdy zostaje przekroczony uzgodniony regularny wymiar czasu pracy.

Pracownicy są zobowiązani do pracy w godzinach nadliczbowych generalnie tylko wówczas, gdy wynika to z układu zbiorowego pracy, porozumienia zakładowego lub zawartej umowy o pracę. Obowiązek świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych może jednak zaistnieć dodatkowo także wówczas, jeżeli dzięki zarządzonym godzinom nadliczbowym zapobiegnie się szkodzi grożącej pracodawcy, której w inny sposób nie udałoby się uniknąć. Taka sytuacja może się zdarzyć, gdy na przykład wskutek zakażeń COVID-19 dojdzie do wysokiej absencji chorobowej pracowników.

W przypadku gdy w umowie o pracę lub w układzie zbiorowym pracy brak jest postanowień dotyczących wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,

pracownik za nadgodziny może się generalnie domagać zapłaty wynagrodzenia zasadniczego na podstawie § 612 BGB. Warunkiem prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jest ich zlecenie, zatwierdzenie lub tolerowanie przez pracodawcę oraz okoliczność, że były one konieczne dla wykonania pracy.

Czy w przypadku czasowego przestoju zakładu pracy lub jego zamknięcia przysługuje mi wypłata wynagrodzenia?

W odniesieniu do dalszej wypłaty wynagrodzenia obowiązuje zasada, że pracodawca jest generalnie w dalszym ciągu zobowiązany do wypłaty wynagrodzeń, jeżeli pracownicy są zdolni do pracy i gotowi do jej wykonywania, ale pracodawca nie może ich zatrudnić z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy (tzw. doktryna ryzyka zakładowego - § 615 zd. 3 BGB). Byłyby to na przykład sytuacje, gdy z powodu zachorowań na COVID-19 doszłoby do wysokiej absencji pracowników lub utrudnień w zaopatrzeniu, w wyniku czego pracodawca zarządziłby czasowy przestój zakładu. W takich przypadkach pracownicy zachowują prawo do wynagrodzenia, nawet jeżeli nie mogą świadczyć pracy.

Uwaga: W przypadkach, w których przyczyny przestoju nie są zawinione ani przez pracodawcę, ani przez pracownika, mogą obowiązywać odmienne regulacje wynikające z umów indywidualnych lub z układów zbiorowych pracy.

Czy firma w przypadku przestoju z powodu koronawirusa otrzyma tzw. postojowe?

Niedobory dostaw spowodowane koronawirusem lub zamknięcie zakładu pracy z polecenia władz skutkujące ograniczeniem lub zatrzymaniem produkcji mogą być powodem uzyskania przez pracowników dotkniętych tą sytuacją wynagrodzenia postojowego (zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy).

Zakłady pracy, które chciałyby złożyć wniosek o zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy, muszą najpierw zgłosić skrócenie czasu pracy do właściwego dla nich Urzędu Pracy.

Urząd Pracy sprawdza w poszczególnych przypadkach, czy spełnione są warunki do przyznania zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy.

Zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy może być przyznany maksymalnie na okres 12 miesięcy. Jest on wypłacany w takiej samej wysokości co zasiłek dla bezrobotnych i wynosi 67 lub 60 proc. różnicy pomiędzy wysokością zryczałtowanego wynagrodzenia netto, które byłoby wypłacane, gdyby nie wystąpił przestój zakładu, a wysokością zryczałtowanego rzeczywiście otrzymanego wynagrodzenia netto.

Szczegółowe informacje dotyczące składania wniosków o zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy są dostępne na stronie internetowej Federalnej Agencji Pracy:

www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus

Co wtedy, gdy pracodawca zarządzi skrócony czas pracy?

Z sytuacją inną niż w przypadku pytania „Czy w przypadku czasowego przestoju zakładu pracy lub jego zamknięcia przysługuje mi wypłata wynagrodzenia?” mamy do czynienia, gdy pracodawca zasadnie zarządził skrócony czas pracy. Jeżeli dojdzie do przestoju w

pracy skutkującego utratą płacy, ponieważ na przykład wystąpią niedobory dostaw spowodowane koronawirusem ograniczające lub całkowicie uniemożliwiające funkcjonowanie zakładu pracy lub gdy zakład pracy zostanie zamknięty z polecenia władz, pracownicy dotknięci tą sytuacją mają możliwość skorzystania z prawa do zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy. Zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy może być przyznany maksymalnie na okres 12 miesięcy. Jest on wypłacany w takiej samej wysokości co zasiłek dla bezrobotnych i wynosi 67 lub 60 proc. różnicy pomiędzy wysokością zryczałtowanego wynagrodzenia netto, które byłoby wypłacane, gdyby nie wystąpił przestój zakładu, a wysokością zryczałtowanego rzeczywiście otrzymanego wynagrodzenia netto. Urząd Pracy sprawdza w poszczególnych przypadkach, czy spełnione są warunki do przyznania zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy.

Co wtedy, gdy moje dziecko nie jest chore, ale przedszkole/szkoła mojego dziecka zostaje (na dłużej) zamknięte/a, a ja nie mam innej możliwości zapewnienia dziecku opieki? Czy muszę wziąć urlop?

Jeżeli z powodu zamknięcia przedszkola/szkoły, konieczne jest zapewnienie opieki nad dzieckiem ze względu na jego wiek, rodzice w pierwszym rzędzie muszą podjąć wszelkie możliwe starania w celu zapewnienia tej opieki (np. opieka przez jednego z rodziców). Gdy mimo tego nie uda się zapewnić niezbędnej opieki nad dzieckiem, pracownikowi z reguły przysługuje prawo do odmowy świadczenia pracy, ponieważ jej wykonywanie byłoby dla niego nadmiernym obciążeniem (§ 275 ust. 3 BGB). To znaczy: pracownik w takim wypadku jest zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, a więc wzięcie urlopu nie jest bezwzględnie konieczne.

Należy jednak wziąć pod uwagę, że w przypadku odmowy świadczenia pracy przez pracownika z powodów osobistych prawo do wypłaty wynagrodzenia przysługuje jedynie, jeżeli są spełnione ściśle określone warunki. Ponadto zgodnie z przepisami § 616 BGB prawo do wynagrodzenia może przysługiwać za stosunkowo niedługi okres czasu i może być ograniczone lub nawet całkowicie wyłączone postanowieniami umów pracy lub układów zbiorowych pracy. Jeżeli pracownik weźmie urlop wypoczynkowy, otrzyma z tego tytułu wynagrodzenie za czas urlopu.

W takiej sytuacji byłoby zalecane, aby zwrócić się do pracodawcy. Federalne Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych apeluje do wszystkich pracodawców o uzgodnienie z zainteresowanymi pracownikami pragmatycznych rozwiązań (np. praca zdalna, niekonwencjonalne modele czasu pracy, wykorzystanie urlopu wypoczynkowego i kont czasu pracy itp.), które z jednej strony uwzględniłyby interesy rodziny, a z drugiej – zdolność firm i instytucji do funkcjonowania.

Co wtedy, gdy nie mogę dotrzeć do mojego miejsca pracy, ponieważ nie kursuje metro lub kolej miejska?

Jeżeli z powodu powszechnie zarządzonych środków pracownik nie będzie mógł dotrzeć do swojego (nieskażonego) miejsca pracy i tym samym świadczyć pracy, generalnie nie przysługuje mu ustawowe prawo do wypłaty uzgodnionego wynagrodzenia, bowiem to pracownik odpowiada za dotarcie do zakładu pracy jako swojego miejsca wykonywania pracy (tzw. ryzyko drogi).

Co wtedy, gdy zachorowałem/am na COVID-19?

Jeżeli pracownik z powodu zakażenia się koronawirusem jest niezdolny do pracy i tym samym nie może świadczyć pracy, przysługuje mu prawo do wypłaty wynagrodzenia z powodu choroby za okres 6 tygodni (§ 3 EFZG [ustawa o zachowaniu prawa do wynagrodzenia]). Po upływie tego okresu osobom objętym powszechnym ubezpieczeniem zdrowotnym przysługuje zasiłek chorobowy.

Czy przysługuje mi wynagrodzenie, gdy zastosowano wobec mnie środki zapobiegające zakażeniu zarządzane przez władze?

Jeżeli pracownik sam jest adresatem środków ochronnych podjętych przez władze publiczne, jak np. zakazu wykonywania pracy lub poddania się kwarantannie, może mu przysługiwać prawo do wypłaty wynagrodzenia przez pracodawcę. Według oceny Trybunału Federalnego w takim przypadku może wystąpić czasowa niemożność świadczenia pracy z przyczyn leżących po stronie pracownika, które to mimo odstąpienia od obowiązku świadczenia pracy zobowiązują pracodawcę do dalszej wypłaty wynagrodzenia (§ 616 BGB). Okres wypłaty wynagrodzenia jest uzależniony od konkretnych okoliczności (patrz wyrok Trybunału Federalnego z dnia 30 listopada 1978 r., III ZR 43/77, według którego okres ten nie może być dłuższy niż 6 tygodni).

W przypadkach, w których regulacje § 616 BGB są ograniczone lub wyłączone postanowieniami umowy indywidualnej lub układu zbiorowego, albo nie mają zastosowania z innych powodów, często przysługuje prawo do rekompensaty publicznoprawnej. Osoby, wobec których ze względu na podejrzenie zarażenia wirusem Urząd ds. Zdrowia zarządził izolację i które z tego powodu utraciły zarobek, otrzymują rekompensatę na podstawie § 56 ustawy o zapobieganiu zakażeniom. Wysokość tej rekompensaty jest uzależniona od wysokości utraconego zarobku. Za okres pierwszych sześciu tygodni rekompensata jest przyznawana w wysokości utraconych zarobków. Od początku siódmego tygodnia jest ona przyznawana w wysokości zasiłku chorobowego. Pracownicy otrzymują od pracodawcy przez okres izolacji, nie dłużej jednak niż przez sześć tygodni, rekompensatę w wysokości płacy netto. Pracodawca na swój wniosek uzyskuje zwrot wypłaconych rekompensat. Po upływie sześciu tygodni rekompensaty wypłaca państwo w wysokości zasiłku chorobowego. Osoby chore nie podlegają pod regulację dotyczącą rekompensat, ponieważ przysługuje im wynagrodzenie chorobowe i zasiłek chorobowy.

Jakie są obowiązki pracodawcy w zakresie zapewnienia ochrony pracowników? Czy ochrona przed chorobami zakaźnymi należy do zakresu oceny ryzyka zawodowego sporządzanej przez pracodawcę dla swoich pracowników?

Zgodnie z ustawą ws. bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązkiem pracodawcy jest dokonanie oceny zagrożeń bezpieczeństwa i zdrowia swoich pracowników na stanowisku pracy (tzw. ocena ryzyka zawodowego) i opracowanie odpowiednich środków bezpieczeństwa. W ramach planu na wypadek pandemii (ochrona ludności) pracodawca musi ewentualnie ustalić i wdrożyć dodatkowe środki zabezpieczające. Konkretnie

informacje na ten temat są zawarte np. w Krajowym Planie Pandemicznym, dostępnym na stronie internetowej Instytutu Roberta Kocha (RKI).

Odnosnie bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązuje, że jeżeli jedna z zatrudnionych osób w ramach swojej pracy ma kontakt z czynnikami biologicznymi, należy stosować przepisy rozporządzenia o czynnikach biologicznych (§ 4 BioStoffV). Czynniki biologiczne jak wirusy, bakterie itp. muszą być uwzględnione w ocenie ryzyka zawodowego. Dla tego typu zagrożeń pracodawca musi opracować i wdrożyć odpowiednie środki zabezpieczające pracowników. Mogą to być środki techniczne i organizacyjne, jak np. odseparowanie miejsc pracy lub ograniczenie liczby pracowników. W przypadku odpowiedniego zagrożenia pracodawca jest ponadto zobowiązany udostępnić środki ochrony indywidualnej, jak np. rękawice ochronne lub środki ochrony dróg oddechowych. O zagrożeniach pracownicy muszą być poinformowani za pomocą ogólnego instruktażu oraz w ramach indywidualnych działań profilaktycznych służby medycyny pracy. Konkretnie informacje są zawarte np. w Zasadach Technicznych „Czynniki biologiczne w służbie zdrowia i w opiece społecznej” (TRBA 250) lub w Decyzji nr 609 „Bezpieczeństwo i higiena pracy w przypadku wystąpienia grypy ludzkiej, której nie daje się wystarczająco zapobiec stosując szczepienia”, którą w prewencji COVID-19 stosuje się analogicznie.

Jakie informacje dotyczące mojego stanu zdrowia muszę podać pracodawcy (ewentualnie na jego żądanie)?

Pytanie przez pracodawcę o stan zdrowia pracownika wymaga generalnie szczególnego uzasadnienia, ponieważ stanowi to istotne naruszenie dóbr osobistych pracownika i jego prawa do informacyjnego samostanowienia. Z tego względu np. zwolnienia lekarskie przedkładane pracodawcom nie zawierają rozpoznania.

Jeżeli jednak u pracownika zostanie stwierdzone zakażenie koronawirusem, pracodawca może zażądać poinformowania go o tym w celu uczynienia zadość swojemu obowiązkowi dbania o zdrowie i życie pracownika oraz jego ochrony oraz aby móc chronić zdrowie innych zatrudnionych.

Czy mam obowiązek odbycia podróży służbowej i udziału w wydarzeniach związanych z pracą zawodową?

Generalnie obowiązkiem pracownika jest świadczenie pracy określonej w umowie o pracę, do czego należą również wyjazdy służbowe i inne wydarzenia związane z pracą zawodową. Pracownik ma jednak prawo odmówić wykonywania pracy, jeżeli jej świadczenie byłoby dla niego nadmiernym obciążeniem (§ 275 ust. 3 BGB). Z nadmiernym obciążeniem mamy do czynienia np. wówczas, gdy praca stwarza istotne obiektywne zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika lub co najmniej istnieje poważne obiektywnie uzasadnione podejrzenie takiego zagrożenia. Każdy przypadek należy oceniać indywidualnie. Sama obawa przed zarażeniem się koronawirusem bez innych obiektywnie uzasadnionych przesłanek jest niewystarczająca dla odmowy wyjazdu służbowego lub udziału w innych wydarzeniach związanych z pracą zawodową.

Co wtedy, gdy pracodawca wysyła pracowników do domu, bo np. kaszlą?

Pracodawca zgodnie ze swoim obowiązkiem dbania o zdrowie i życie pracownika jest zobowiązany do odsunięcia od pracy pracownika obiektywnie niezdolnego do pracy wskutek choroby. Jeżeli taki pracownik zostanie przez pracodawcę wysłany do domu, przysługuje mu prawo do wypłaty wynagrodzenia w okresie choroby. W takim wypadku mają zastosowanie regulacje ustawy o zachowaniu prawa do wynagrodzenia (EFZG).

Pracodawca, który z powodów czysto prewencyjnych wyśle do domu pracownika zdolnego do pracy i gotowego do jej wykonywania, z punktu widzenia instytucji zwłoki pracodawcy w odbiorze świadczenia pracy jest zobowiązany do wypłaty wynagrodzenia (§ 615 zd. 1 BGB). W takim wypadku pracownik nie musi odpracowywać czasu nieobecności w pracy.

Kiedy muszę przedłożyć zaświadczenie o niezdolności do pracy?

Każdy pracownik jest zobowiązany do niezwłocznego, tzn. bez niepotrzebnej zwłoki (§ 5 ust. 1 zd. 1 EFZG), poinformowania pracodawcy o czasowej niezdolności do pracy i przewidywanym okresie tej niezdolności. Można tego dokonać np. telefonicznie. W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 3 dni pracownik jest zobowiązany do przedłożenia pracodawcy nie później niż w następującym po tym okresie dniu roboczym zwolnienia lekarskiego zaświadczonego niezdolność do pracy i przewidywany okres tej niezdolności (§ 5 ust. 1 zd. 2 EFZG). Pracodawca ma prawo zażądać wcześniejszego dostarczenia zwolnienia, jednakże może również zażądać, aby zwolnienie zostało dostarczone później lub czasowo zrezygnować z wymogu przedłożenia zwolnienia. W aktualnej sytuacji zaleca się skontaktowanie się z pracodawcą w celu wyjaśnienia postępowania w konkretnym przypadku.

Jeżeli chorzy pracownicy nie mają obecnie możliwości dostarczenia pracodawcy zwolnienia lekarskiego (np. z powodu przeciążonych gabinetów lekarskich), można tego dokonać taką w terminie późniejszym. Ewentualnie niewypłacone dalsze wynagrodzenie pracodawca musi wypłacić później.

Czy są informacje dla lekarzy, szpitali i klinik, jak zasobooszczędnie korzystać ze środków ochrony?

Doraźna grupa robocza „COVID-19” Komisji ds. Czynników Biologicznych (ABAS) na zamówienie Federalnego Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych opracowała na ten temat specjalny informator, który jest do pobrania tutaj:

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

Ponadto zaleca się, aby zwrócić się z konkretnymi pytaniami i problemami do właściwego miejscowo organu ds. bezpieczeństwa i higieny pracy lub do właściwej instytucji ubezpieczenia wypadkowego.

Lista adresowa organów ds. bezpieczeństwa i higieny pracy jest dostępna tutaj:

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

Dane adresowe branżowych towarzystw ubezpieczeń wypadkowych i kas wypadkowych są do pobrania tutaj: <https://www.dguv.de/de/bg-uk-lv/index.jsp>

- - -

Ostatnia aktualizacja: 16.03.2020 / Aktualne informacje z wersji niemieckiej zostały uwzględnione tylko do ww. daty. Dalsza aktualizacja w przygotowaniu.