



فيروس كورونا المستجد: الآثار المترتبة على قانون العمل

هل يمكنني البقاء في المنزل؟ هل يجب أن أذهب إلى المكتب عندما يسعل الزملاء؟
نجيب على هذه الأسئلة وغيرها في الأسئلة الشائعة حول فيروس كورونا المستجد .

هل يحق لي العمل من المنزل (في المكتب المنزلي)؟

لا يوجد حق قانوني للعمل من المنزل. ومع ذلك ، يمكن للموظفين الاتفاق مع صاحب العمل على هذا. ويمكن أن ينتج الخيار أيضًا عن اتفاقية شركة أو اتفاقية جماعية.

هل يجب أن أذهب إلى المكتب عندما يسعل الزملاء؟

لا يوجد حق عام للموظف/ للعامل في التخلف عن العمل إذا اندلعت موجة من الأمراض مثل فيروس كورونا المستجد COVID-19. ولكي يسري مفعول حق رفض الأداء ، سيكون من الضروري للموظف/ للعامل أن يكون أداء مهمته غير معقول (المادة 275 (3) من القانون المدني الألماني (BGB)). وعدم المعقولية هو على سبيل المثال عندما يمثل أداء مهام العمل خطرًا موضوعيًا كبيرًا للشخص المعني أو على الأقل يثير شكوكًا مبررة موضوعيًا في وجود خطر يهدد السلامة الجسدية أو الصحة. إن مجرد سعال الزملاء دون مزيد من الشك المبرر بشكل موضوعي أو الدلائل على وجود خطر ربما لن يكون كافيًا لذلك.

هل يمكن لصاحب العمل أن يأمر بالعمل لساعات إضافية إذا تعطل العديد من الزملاء عن العمل بسبب المرض؟

تُعتبر ساعات العمل لساعات إضافية إذا تجاوزت ساعات العمل العادية المنتظمة المتفق عليها.

من حيث المبدأ ، يُلزم الموظفون بالعمل لساعات إضافية فقط إذا كان هذا ناتجًا عن اتفاقية جماعية أو اتفاقية شركة أو عقد عمل. ومع ذلك ، قد يكون هناك أيضًا التزام إضافي بالعمل الإضافي إذا كان الوقت الإضافي المطلوب يمنع الضرر الذي يهدد صاحب العمل ولا يمكن تجنبه بأي طريقة أخرى. وقد يكون هذا هو الحال أيضًا ، على سبيل المثال ، إذا أدت الإصابة بأمراض فيروس كورونا المستجد COVID-19 إلى تعطل عدد كبير من الموظفين/العاملين عن العمل.

إذا لم يكن هناك بند ينص في عقد العمل أو في اتفاقية جماعية على دفع أجر ساعات العمل الإضافية ، يمكن للموظف/ للعامل من حيث المبدأ أن يطالب بموجب المادة 612 من القانون المدني الألماني BGB بالأجر الأساسي مقابل ساعات العمل الإضافية. ويشترط الحق في أجر العمل الإضافي مسبقاً أن يكون صاحب العمل قد أمر بالعمل ساعات إضافية أو وافق عليها أو رضي بها وأنها كانت ضرورية على أي حال لأداء العمل المستحق على الموظف/ العامل.

هل لي في حالة حدوث عطل مؤقت في العمل أو إغلاق الشركة الحق في استمرار تلقي الأجر/الراتب؟

فيما يتعلق بالدفع المستمر للأجور ، يظل صاحب العمل ملزماً من حيث المبدأ بدفع الأجور إذا كان الموظفون/العمال قادرين على العمل وعلى استعداد للقيام به ، ولكنه لا يمكنه تشغيلهم لأسباب تقع في مجاله التشغيلي (ما يسمى نظرية المخاطر التشغيلية ، المادة 615 الجملة 3 من القانون المدني الألماني BGB). ويشمل ذلك الحالات التي يتعطل فيها عدد كبير من الموظفين أو يحدث نقص في الإمدادات بسبب أمراض فيروس كورونا المستجد COVID-19 ، والنتيجة لذلك أن يتوقف صاحب العمل مؤقتاً عن مواصلة أعمال شركته. في هذه الحالات ، يحتفظ الموظفون/العاملون بحقوقهم في الأجر حتى لو لم يتمكنوا من العمل.

ملاحظة: بالنسبة لهذه الظروف التي لا يكون فيها صاحب العمل أو الموظف/العامل مسؤولاً عن التعطل عن العمل، يمكن لاتفاقيات تعاقدية فردية أو جماعية أن تنظم ما يختلف عن ذلك.

هل يمكن للشركة في حالة تعطل العمل بسبب فيروس كورونا الحصول على بدل تشغيل العمال لفترة قصيرة؟

يمكن للاختناق في التوريد المرتبط بانتشار فيروس كورونا المستجد ، أو إغلاق المصانع من قبل السلطات الحكومية الذي يحتم على المصانع تقييد إنتاجها أو إيقافه ، أن يؤدي إلى حق المطالبة ببدل تشغيل لفترة قصيرة للعمال/الموظفين المتأثرين من تعطل العمل.

يجب على الشركات التي ترغب في التقدم بطلب للحصول على بدل التشغيل لفترة قصيرة أولاً إبلاغ وكالة التوظيف ذات الصلة عن التشغيل لمدة قصيرة.

تتحقق وكالة التوظيف المسؤولة في الحالات الفردية مما إذا كانت شروط منح بدل التشغيل لوقت قصير مستوفاة.

يمكن الموافقة على منح بدل التشغيل لفترة قصيرة لمدة تصل إلى اثني عشر شهراً. يُدفع استحقاق التشغيل لوقت قصير بمقدار مبلغ إعانة البطالة وهي تعادل 67 أو 60 في المائة من الفرق بين صافي الراتب الإجمالي الذي كان سيتم دفعه بدون فقدان العمل وصافي الراتب الإجمالي من أجور العمل المستلمة فعلياً.

يمكن العثور على مزيد من المعلومات حول تقديم طلب للحصول على بدل التشغيل لوقت قصير على الصفحة الرئيسية لوكالة التوظيف الاتحادية تحت الرابط التالي:

www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit_gegen_orona_irus

ماذا يحدث إذا فرض صاحب العمل التشغيل لوقت قصير؟

ينطبق شيء آخر يختلف عن ما يترتب على السؤال "هل يحق لي الاستمرار في تلقي الأجر في حالة حدوث عطل مؤقت في العمل أو إغلاق الشركة؟"، على سبيل المثال ، إذا كان صاحب العمل على حق بفرض العمل لوقت قصير. فإذا حصل هكذا تعطيل للعمل مع عدم دفع الأجر، على سبيل المثال، بسبب حدوث اختناقات في التوريد نتيجة انتشار فيروس كورونا المستجد، تجعل الشركة مقيدة في سير أعمالها جزئياً أو حتى غير قادرة على العمل ، أو أنه يجب على الشركة أن تغلق أبوابها بأمر من قبل السلطات الحكومية ، يمكن للعمال المعنيين المطالبة ببديل التشغيل لمدة قصيرة. يمكن الموافقة على منح بدل التشغيل لفترة قصيرة لمدة تصل إلى اثني عشر شهراً. يُدفع استحقاق التشغيل لوقت قصير بمقدار مبلغ إعانة البطالة وهي تعادل 67 أو 60 في المائة من الفرق بين صافي الراتب الإجمالي الذي كان سيتم دفعه بدون فقدان العمل وصافي الراتب الإجمالي من أجرة العمل المستلمة فعلياً. تتحقق وكالة التوظيف المسؤولة في الحالات الفردية مما إذا كانت شروط منح بدل التشغيل لوقت قصير مستوفاة.

ماذا يحدث عندما لا يكون طفلي مريضاً ولكن روضة الأطفال / المدرسة قد أطالت فترة الإغلاق وليس لدي أي رعاية أخرى للطفل؟ هل يجب علي أن آخذ إجازة؟

إذا كانت رعاية الأطفال ضرورية عندما تغلق مراكز الرعاية النهارية / المدرسة أبوابها، مع مراعاة عمر الأطفال ، يجب على الوالدين أولاً بذل كل الجهود المعقولة لضمان رعاية الأطفال في مكان آخر (على سبيل المثال رعاية الأطفال التي يقدمها الوالد الآخر). إذا لم يكن من الممكن ضمان رعاية الأطفال اللازمة حتى ذلك الحين ، فيجب أن يكون للموظف/ للعامل الحق في رفض أداء خدماته، لأنه قد يكون من غير المعقول الوفاء بأداء مهامه (المادة 275 (3) من القانون المدني الألماني (BGB)). وهذا يعني ، في هذه الحالات، إعفاء الموظف/ العامل من الالتزام بتقديم الخدمة ؛ وليس من الإلزامي عليه أن يأخذ إجازة.

ولكن تجدر الإشارة إلى أنه عندما يكون للموظف/العامل الحق في رفض أداء خدماته لأسباب شخصية لعدم القدرة على العمل، فإن الحق في استمرار دفع الأجر لا يمكن تفعيله إلا في ظل شروط صارمة. ويمكن لمثل هذه المطالبة بالأجر أن تستند على المادة 616 من القانون المدني الألماني BGB لفترة غير مهمة نسبياً. بالإضافة إلى ذلك ، يمكن تقييد الاستحقاق الوارد في المادة 616 من القانون المدني الألماني أو حتى استبعاده بالكامل من خلال اتفاقيات العمل أو الاتفاقات الجماعية. إذا أخذ الموظف إجازة ، فإنه يتلقى أجر الإجازة.

في هذه الحالة ، قد يكون من المفيد التحدث أولاً إلى صاحب العمل. إن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية الاتحادية تناشد جميع أصحاب العمل للتفاهم مع العمال و الموظفين المعنيين على حلول عملية (مثل المكاتب المنزلية ، والمرونة في نماذج أوقات العمل ، والاستفادة من حسابات الإجازات وحسابات وقت العمل ، وما إلى ذلك) تأخذ بعين الاعتبار مخاوف الأسر وقدرة الشركات والمرافق العامة على مواصلة أعمالها.

ماذا يحدث إذا لم أستطع الوصول إلى مكان عملي ، على سبيل المثال لأن خطوط الترام و مترو الأنفاق توقفت عن العمل؟

إذا لم يتمكن الموظف/العامل من الوصول إلى مكان عمله (غير الملوث) بسبب الإجراءات المفروضة بشكل عام وبالتالي عدم القيام بمهام عمله ، فإنه من حيث المبدأ لا حق له بالأجر المنفق عليه. لأن الموظف/العامل هو الذي يتحمل مخاطر وصوله إلى الشركة باعتبارها مكان عمله (ما يسمى مخاطر الطريق).

ماذا يحدث إذا كنت مريضاً بفيروس كورونا المستجد COVID-19؟

إذا كان الموظف/العامل غير قادر على العمل نتيجة إصابته بعدوى فيروس كورونا المستجد وبالتالي غير قادر على أداء مهام عمله ، فهناك الحق في استمرار دفع الأجر في حالة المرض لمدة ستة أسابيع (المادة 3 من قانون استمرار دفع الأجر الألماني EFZG). بعد هذه الفترة ، يحق للخاضعين لنظام التأمين الصحي القانوني بشكل عام من حيث المبدأ الحصول على إعانة مرضية.

هل يحق لي أن أتقاضى راتبي/أجري إذا انقلب الإجراء الرسمي لمكافحة العدوى ضدي؟

إذا كان الموظف/العامل نفسه هو المَوْجَّه إليه الإجراء الرسمي مثل حظر النشاط أو الحجر الصحي ، يمكنه المطالبة بتعويض عن الراتب/ الأجر ضد صاحب العمل. حسب رأي محكمة العدل الاتحادية العليا BGH ، في مثل هذه الحالة قد يكون هناك سبب معيق مؤقتاً يكمن في شخص الموظف/العامل ، والذي يُلزم صاحب العمل بمواصلة دفع الأجر على الرغم من فقدان الالتزام بأداء العمل (المادة 616 من القانون المدني الألماني BGB). وتعتمد مدة الدفع المستمر للأجر على ظروف الحالة الفردية (راجع محكمة العدل الاتحادية العليا BGH ، الحكم الصادر في 30 تشرين ثاني/نوفمبر 1978م ، III ZR 43/77 – وفقاً لهذا الحكم لمدة أقصاها 6 أسابيع).

في الحالات التي تكون فيها أحكام المادة 616 من القانون المدني الألماني BGB مقيدةً أو مستبعدةً أو لا تنطبق لأسباب أخرى بموجب اتفاقية فردية أو جماعية ، هناك حق بالمطالبة بالتعويض بموجب القانون العام في العديد من الحالات. ويحصل الأشخاص المعزولين بأمر من إدارة الصحة المسؤولة للاشتباه باصابتهم بالعدوى والذين يعانون من انقطاع الدخل يحصلون على تعويض وفقاً للمادة 56 من قانون الحماية من العدوى. ويستند مبلغ التعويض على مقدار خسارة الدخل. ويُمنح التعويض في الأسابيع الستة الأولى بمبلغ مكافئ لخسارة الدخل. بعد ذلك يُمنح التعويض مع بداية الأسبوع السابع بمبلغ مكافئ لإعانة المرضى. يحصل الموظف / العامل من صاحب العمل طوال فترة العزل لمدة أقصاها ستة أسابيع على تعويض بمبلغ يكافئ صافي الأجر، وتعاد المبالغ المدفوعة إلى صاحب العمل بناء على طلبه. و تواصل الدولة بعد ستة أسابيع الدفع بما يعادل إعانة المرضى. المرضى أنفسهم لا يشملهم مخطط التعويض هذا لأنهم يتلقون بالفعل باستمرار الأجر والرواتب في حالات المرض وإعانات المرضى.

ما هي الالتزامات التي يتحملها أصحاب العمل لحماية العاملين؟ هل يشمل تقييم المخاطر التي يتعرض لها العاملون الحماية ضد الأمراض المعدية؟

وفقاً لقانون الصحة والسلامة المهنية ، فإن صاحب العمل ملزم عمومًا بتقييم المخاطر على الصحة والسلامة لموظفيه في مكان العمل (ما يسمى بتقييم المخاطر) واستخلاص التدابير منها. كجزء من التخطيط للجائحات الوبائية (حماية السكان) ، على صاحب العمل إذا اقتضى الأمر تحديد وتنفيذ المزيد

من التدابير. يمكن العثور على معلومات محددة حول هذا الأمر ، على سبيل المثال ، في خطة الجائحة الوطنية على موقع معهد روبرت كوخ RKI.

وينطبق الشيء نفسه على الصحة والسلامة المهنية إذا تعامل الشخص العامل مع العوامل البيولوجية بسبب عمله ، يجب تطبيق لائحة المواد البيولوجية (المادة 4 من لائحة المواد البيولوجية BioStoffV). يجب أن تؤخذ المواد البيولوجية مثل الفيروسات والبكتيريا وغيرها في الاعتبار عند تقييم المخاطر. كما يجب على صاحب العمل أن يستنبط وينفذ إجراءات وقائية لموظفيه من الأخطار. والتدابير يمكن أن تكون تقنية وتنظيمية ، مثل فصل مجالات العمل عن بعضها أو الحد من عدد العاملين هناك. إذا كان هناك خطر وفقاً لذلك ، فيجب على صاحب العمل أيضاً توفير معدات الحماية الشخصية مثل القفازات الواقية أو أجهزة التنفس الوقائية. يجب إرشاد العاملين بصورة عامة حول المخاطر ومن خلال تعليمات فردية حول الاحتياطات الطبية المهنية. والتفاصيل موجودة ، على سبيل المثال ، في القواعد التقنية "العوامل البيولوجية في الشؤون الصحية ورعاية الرفاهية" (TRBA 250 القواعد الفنية للعوامل البيولوجية) أو القرار 609 "الصحة والسلامة المهنيان عند حدوث إنفلونزا بشرية لا يمكن بالتلقيح الوقاية منها بشكل كاف" ، والتي يتم تطبيقها حالياً بشكل مماثل في الوقاية من فيروس كورونا المستجد COVID-19.

ما هي المعلومات التي يجب علي أن أقدمها لصاحب العمل بشأن صحتي (إذا اقتضى الأمر عندما يطلبها مني)؟

تتطلب أسئلة صاحب العمل حول الحالة الصحية للموظف/العامل بشكل عام تبريراً خاصاً ، حيث أنها لا تتدخل بشكل غير ذي أهمية في الحق الشخصي العام للموظف/العامل وحقه في تقرير المصير الإعلامي لشخصه. لهذا السبب تخلص على سبيل المثال الشهادة الطبية بالعجز عن العمل المقدمة لأرباب العمل أيضاً من أي تشخيص للمرض.

غير أنه ، إذا تم تشخيص إصابة موظف/عامل بفيروس كورونا المستجد ، فيمكن لصاحب العمل أن يطلب معلومات عنها حتى يتمكن من أداء واجبه في الرعاية والوقاية وحماية الشواغل الصحية للعاملين الآخرين عنده.

هل أنا مطالبٌ إلزامياً بالقيام برحلات عمل و بالمشاركة بفعاليات العمل الرسمية؟

الموظفون ملزمون ، من حيث المبدأ ، بأداء المهام المستحقة عليهم في عقد العمل ، والتي تشمل أيضاً رحلات العمل وفعالياته. ولكن، قد يوجد حق في رفض الأداء إذا كان ذلك خارج النطاق المعقول للموظف / العامل لأداء عمله (المادة 275 (3) من القانون المدني الألماني (BGB)). وعدم المعقولة هو على سبيل المثال عندما يمثل أداء مهام العمل خطراً موضوعياً كبيراً للشخص المعني أو على الأقل يثير شكوكاً مبررة موضوعياً في وجود خطر يهدد السلامة الجسدية أو الصحة. يجب أن يتقرر هذا في الحالات الفردية. إن مجرد الخوف من أن يصاب المرء بعدوى فيروس كورونا المستجد ينبغي ألا يكون كافياً ، دون مزيد من الأدلة المبررة بشكل موضوعي ، لرفض المشاركة في رحلة عمل أو فعاليات رسمية أخرى.

ماذا يحدث عندما يرسل صاحب العمل الموظفين /العمال إلى منازلهم ، على سبيل المثال بسبب أنهم

يسعلون؟

صاحب العمل مطالب من خلال واجبه بالرعاية بإبعاد الموظف/ العامل غير القادر موضوعياً على العمل لأسباب المرض من العمل. إذا أرسل صاحب العمل هذا الموظف/ العامل إلى المنزل ، فيحق للموظف/العامل أن يستمر في الحصول على راتبه/اجره في حالة المرض. تُطبق لوائح قانون استمرار دفع الأجور (EFZG).

صاحب العمل الذي يرسل موظفاً/عاملاً ، قادراً على العمل و راغباً في العمل إلى المنزل كإجراء وقائي بحت ، يبقى ملزماً بدفع الأجر على ضوء التقصير في القبول (المادة 615 الجملة أولى من القانون المدني الألماني BGB). في هذه الحالات ، لا يتعين على الموظف تعويض ساعات العمل الضائعة.

متى يجب علي تقديم شهادة طبية مرضية عن عدم القدرة على العمل؟

يجب على كل موظف/عامل أن يخبر صاحب العمل على الفور عن عدم القدرة على العمل ومدته المتوقعة ، و هذا يعني دون ذنبه في تردد (المادة 5 (1) جملة أولى من قانون استمرار دفع الأجور - EFZG). يمكن أن يتم هذا على سبيل المثال عن طريق الهاتف. فإذا استمر العجز عن العمل لأكثر من 3 أيام تقويمية ، فإن الموظف/العامل ملزمٌ بتزويد صاحب العمل على أقصى تقدير في يوم العمل التالي بشهادة طبية مرضية تؤكد وجود العجز عن العمل ومدته المتوقعة (المادة 5 (1) الجملة الثانية من قانون استمرار دفع الأجور EFZG). يحق لصاحب العمل أن يطلب تقديم الشهادة الطبية عن عدم القدرة على بيتنازل عنه مؤقتاً. في الوضع الحالي ، يوصى بمراجعة صاحب العمل لمعرفة التصرف المطلوب تحديداً.

إذا كان المريض لا يستطيع في البداية إرسال شهادة عدم القدرة على العمل إلى صاحب العمل (على سبيل المثال بسبب عيادات الأطباء المرهقة)، يمكن أيضاً تقديم الشهادة إلى صاحب العمل لاحقاً. وإذا اقتضى الأمر يتوجب على صاحب العمل أن يدفع لاحقاً الأجور غير المدفوعة.

هل هناك معلومات لعيادات الأطباء وكذلك للمستشفيات والمصحات عن استخدام المعدات الواقية الموفرة في استهلاك الموارد؟

وقد أعدت مجموعة العمل المخصصة لفيروس كورونا المستجدة "COVID-19" التابعة للجنة العوامل البيولوجية (ABAS) منشور معلومات حول هذه القضية بتكليف من الوزارة الاتحادية للعمل والشؤون الاجتماعية BMAS. وهذا متاحٌ على الرابط التالي:

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

يوصى أيضاً بالاتصال بهيئة السلامة المهنية ذات الصلة أو بمؤسسة التأمين ضد الحوادث إذا كانت لديكم أسئلة أو مشاكل محددة.

يمكن العثور على قائمة بتفاصيل الاتصال لهيئة السلامة المهنية تحت الرابط التالي:

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

يمكن العثور على تفاصيل الاتصال بالنقابات المهنية وصناديق التأمين ضد الحوادث على العنوان التالي:

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

آخر تحديث 16 3 2020 م ؛ وأي تحديث محتمل من إصدار اللغة الألمانية مراعى فقط حتى التاريخ المذكور هنا. سيتبع تحديث جديد.