

## **Въпроси от трудовото право и защитата на труда, свързани с коронавирус (SARS-CoV-2)**

*Мога ли да си остана у дома? Длъжен ли съм да отида в офиса, ако колегите ми кашлят? Отговаряме на тези и други въпроси в следния набор от FAQ (Често Задавани Въпроси) относно коронавируса.*

### **По-нататъшно изплащане на възнаграждението**

**Имам ли право на по-нататъшно изплащане на възнаграждението в случай на временно прекъсване на работата във фирмата или при закриване на фирмата?**

По отношение по-нататъшното изплащане на възнаграждението работодателят по принцип остава задължен да изплаща заплати, ако работниците са годни за работа и са готови да работят, но той самият не може да им осигури работа поради причини, които са свързани с неговата фирмена сфера (т. нар. Теория на фирмения риск, чл. 615 изречение 3 от Гражданския кодекс (BGB)). Тук например спадат случаи, в които поради заболявания от COVID-19 би се стигнало да значително отсъствие на персонал или до недостиг на доставки, в резултат на което работодателят трябва временно да прекрати дейността на фирмата. Следователно в тези случаи служителите запазват правото си на възнаграждение, дори ако не могат да работят.

**Забележка:** За случаите в които нито работодателят, нито работникът носят отговорност за загубата на работа може да бъде предвидено различно регулиране чрез индивидуални или колективни споразумения.

**Имам ли право да си получа заплатата, ако административната мярка за защита от инфекцията се насочи срещу мен?**

Ако самият служител е засегнат като адресат на административна мярка, като напр. забрана за извършване на трудова дейност или карантина, той може от една страна да предяви иск срещу своя работодател за изплащане на заплатата. В такъв случай може да е налице, почиваща в самата личност на работника, временна възпрепятстваща причина, която задължава работодателя да продължи да изплаща заплатата, въпреки отпадането на задължението за извършване на работната дейност (чл. 616 от Гражданския

кодекс). Времетраенето на продължаващото изплащане на възнаграждението под формата на болнични зависи от обстоятелствата на отделния случай.

В случаите, в които чл. 616 от Гражданския кодекс е ограничен или неприложим поради индивидуален или колективен трудов договор или не се прилага по други причини, съществува в множество комбинации право на обезщетение по публичното право. Лица, които са поставени по разпореждане на компетентната здравна служба в изолация като намиращи се под съмнение за инфекция и които търпят вследствие на това загуба на заплата, получават обезщетение в съответствие с чл. 56 от Закона за защита от инфекции. Обезщетението се изчислява на основа загубата на заплата. За първите шест седмици то се отпуска в размера на загубата на заплата. От началото на седмата седмица се изплаща обезщетението за болест. Работниците получават от своя работодател обезщетение в размер на нетната заплата за времетраенето на изолацията, но максимум за шест седмици. По заявление на работодателя изплатените суми ще му бъдат възстановени. След шест седмици държавата продължава да изплаща обезщетението за болест. Заболели лица не попадат под тези разпоредби за обезщетение, тъй като те вече получават възнаграждението под формата на болнични и обезщетение за болест.

### **В случай, че аз самият съм се заразил с COVID-19 имам ли право на по-нататъшно изплащане на възнаграждението под формата на болнични?**

Ако служителят заболее вследствие на заразяване с коронавируса и е неработоспособен и поради това е възпрепятстван да полага труд, съществува правото на по-нататъшно изплащане на възнаграждението под формата на болнични за период от 6 седмици съгласно чл. 3 от Закона за по-нататъшно изплащане на възнаграждението (EFZG). След този период здравноосигурените съгласно закона имат по принцип право на болнични. Ако не е налице неработоспособност, например ако отсъстват симптоми на болестта, тогава по принцип няма задължение за по-нататъшно изплащане на възнаграждението, съгласно EFZG, тъй като липсва възпрепятстване да се полага труд.

### **Възнаграждение при съкратено работно време**

#### **Може ли при загуба на работата поради коронавирус фирмата да получи финансова помощ за възнаграждение при съкратено работно време?**

Затруднения при доставките, възникващи във връзка с коронавируса или наложени по административен път затваряния на фирми, които водят до това фирмите да ограничат или прекратят производството си, могат да

обосноват правото на работниците, които са засегнати от загубата на работа, да получат т.н. възнаграждение при съкратено работно време (курцарбайтергелд).

Фирмите, които възнамеряват да подадат молба за финансова помощ за възнаграждение при съкратено работно време, трябва първо да заявят съкратеното работно време в компетентната агенция по заетостта.

Компетентната агенция по заетостта ще извърши във всеки отделен случай проверка дали са налице предпоставките за изплащане на финансова помощ за възнаграждение при съкратено работно време (курцарбайтергелд).

Възнаграждението при съкратено работно време може да се одобри за период от максимум дванадесет месеца. Възнаграждението при съкратено работно време се изплаща в същия размер както помощта за безработица (арбайтслогенгелд) и възлиза на 67 съотв. 60 процента от разликата между обобщената нетна заплата, която би била изплатена без загубата на работа, и обобщената нетна заплата от действително получената заплата.

Повече информация за улесненото възнаграждение при съкратено работно време (на немски език):

<https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/Kurzarbeit/erleichtertes-kurzarbeitergeld.html>

Въпроси и отговори по темата възнаграждение при съкратено работно време и квалификация: <https://www.bmas.de/DE/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-KUG/faq-kug-kurzarbeit-und-qualifizierung.html>

Информация на Федерална агенция по заетостта по темата възнаграждение при съкратено работно време (на немски език):

- [Информация за работници](#)
- [Информация за фирми на съкратено работно време](#)

### **Какво се случва, когато работодателят разпoredи работа на съкратено работно време?**

По-различно от въпроса „Имам ли право на по-нататъшно изплащане на възнаграждението в случай на временно прекъсване на работата във фирмата или при закриване на фирмата?“ стоят нещата когато работодателя основателно е разпoredил работа на съкратено работно време. Ако вследствие на коронавируса се стигне до затруднения с доставките и от там до прекъсване на работата и загуба на възнаграждение, защото фирмата е само ограничено работоспособна или въобще не може да произвежда, или пък ако фирмата трябва да бъде затворена съгласно административна заповед, тогава работниците имат право на възнаграждение при съкратено работно време. Възнаграждението при съкратено работно време се изплаща в същия размер както помощта за безработица и възлиза на 67 съотв. 60

процента от разликата между обобщената нетна заплата, която би била изплатена без загубата на работа, и обобщената нетна заплата от действително получената заплата. Компетентната агенция по заетостта извършва във всеки отделен случай проверка дали са налице предпоставките за изплащане на финансова помощ за възнаграждение при съкратено работно време.

Информация на Федерална агенция по заетостта по темата възнаграждение при съкратено работно време (на немски език)

- [Информация за работници](#)
- [Информация за фирми на съкратено работно време](#)

## **Права и задължения при работа**

### **Имам ли право да работя от дома (в домашния офис)?**

Не съществува законово право за работа от дома. Но работниците могат да се споразумеят за това със своя работодател. Такъв вариант може да произтича и от фирмено споразумение или колективен трудов договор.

### **Какво ще се случи, ако детето ми не е болно, но детската градина/училището на детето ми са затворени (за продължително време) и няма кой друг да се грижи за детето? Трябва ли да си взема отпуска?**

Ако при затваряне на детската градина/училището и като се вземе предвид възрастта на детето, някой трябва да гледа детето, родителите първо трябва да положат всички разумни усилия, за да осигурят гледането на детето на друго място (например другият родител да поеме гледането на детето). Ако необходимото гледане на детето не може да се осигури и по този начин, тогава работникът по принцип може да се възползва от правото си на отказ от изпълнение на трудовите задължения, тъй като изпълнението на работата може да се разглежда като неприемливо и неразумно (чл. 275, ал. 3 от Гражданския кодекс). Това означава, че в тези случаи работникът се освобождава от изпълнение на трудовите си задължения; не е задължително необходимо да вземе отпуска.

Трябва обаче да се вземе предвид, че когато работникът се възползва от правото си на отказ от изпълнение на трудовите задължения, поради възпрепятстване по лични причини, правото на по-нататъшно изплащане на работната заплата може да се реализира само при строги предпоставки. Такова право на изплащане на работната заплата може да се обоснове с чл. 616 от Гражданския кодекс за относително непродължително времетраене. Освен това правото по член 616 от Гражданския кодекс може да бъде

ограничено или дори напълно изключено от сключени трудови или колективни трудови договори.

Ако служителят вземе отпуска той получава заплащане за отпуска. В такава ситуация може да е от полза първо да потърсите възможности за разговор с работодателя.

[Информация по темата обезщетения за родители](https://ifsg-online.de/index.html) (на немски език) в случай на затваряне на детски градини и училища съгласно чл. 56 ал. 1а Закона за защита от инфекции ще намерите на адрес <https://ifsg-online.de/index.html> (на немски език).

### **Какво ще се случи, ако не мога да стигна до работното си място, защото например не работят градската железница (S-Bahn) или метрото?**

Ако работникът не може да стигне до своето (незасегнато от проблеми) работно място поради общо наложени мерки и по този начин не може да изпълнява трудовите си задължения, той по принцип няма законово право на заплащане на договореното възнаграждение. Това е тъй защото самият работник носи риска за достигане на фирмата като негово място на работа (т.нар. пътен риск).

### **Длъжен ли съм да отида в офиса, ако колегите ми кашлят?**

Не съществува общовалидно право на работника да не ходи на работа, при избухване на вълна от заболявания като COVID-19. За да влезе в сила правото на отказ от изпълнение на трудовите задължения, би било необходимо извършването на работните задачи да е за него неприемливо и неразумно (чл. 275, ал. 3 от Гражданския кодекс). Неприемливост и неразумност са налице например, когато за съответното лице работата представлява съществена обективна опасност или когато съществува поне сериозно, обективно обосновано подозрение, че е налице опасност за живота и здравето му. Само кашлянето на колеги без допълнително обективно обосновано подозрение или индикации за наличие на опасност вероятно не би било достатъчно основание за това.

### **Има ли работодателят право да разпреди полагането на извънреден труд, когато много колеги отсъстват поради болест?**

Говорим за извънреден труд, когато е налице надвишаване на договореното редовно работно време.

По принцип работниците са задължени да работят извънредно само ако това произтича от колективен трудов договор, от вътрешнофирмено споразумение или от трудов договор. Възможно е обаче да съществува и допълнително задължение за полагане на извънреден труд, ако чрез този

извънреден труд се предотвратяват вреди, които в противен случай биха заплашвали работодателя и които вреди не могат да се предотвратят по друг начин. Това би могло да е валидно и в случая когато например вследствие на заболявания от COVID-19 се стигне до значително отсъствие на персонал. Ако не са налице разпоредби, произтичащи от трудови или колективни договори за заплащането на извънредния труд, работникът може по принцип да изисква съгласно чл. 612 от Гражданския кодекс да му се заплаща основното възнаграждение за извънредния труд. Правото на заплащане на извънредния труд предполага, че извънредният труд е бил разпореден, одобрен или толериран от работодателя и е бил във всеки случай необходим за изпълнение на дължимата работа.

### **Каква информация относно моето здраве съм длъжен да предоставя на работодателя (евентуално при запитване от негова страна)?**

Въпроси на работодателя относно състоянието на здравето на работника обикновено изискват специална обосноваване, тъй като те навлизат в значителна степен в сферата на общото право на личността на работника и неговото право на информационно самоопределение. По тази причина лекарските свидетелства за неработоспособност, които се представят на работодателите, не съдържат диагнози. Ако обаче при даден работник е диагностицирано заболяване след заразяване с новия коронавирус SARS-CoV-2 работодателят може да поиска информация по този въпрос, за да може да изпълни своите задължения за грижа и защита и да запази здравето на другите работници.

### **Кога трябва да представя свидетелството за неработоспособност?**

Всеки работник следва да заяви на своя работодател неработоспособността и очакваната ѝ продължителност незабавно, т.е. без забавяне по негова вина (чл. 5 ал. 1 изречение 1 от [Закона за изплащане на възнаграждението по болест](#) – EFZG (на немски език)). Това може напр. да се извърши по телефона. Ако неработоспособността продължи повече от 3 календарни дни, работникът е длъжен да предостави на работодателя най-късно на следващия работен ден лекарско свидетелство за наличието на неработоспособност и предполагаемата ѝ продължителност (чл. 5 ал. 1 изречение 2 EFZG). Работодателят има право да поиска представянето на свидетелството за неработоспособност да стане по-рано. Но работодателят може също така да поиска представянето в по-късен момент или временно да се откаже от това. В актуалната ситуация се препоръчва да говорите с работодателя за конкретната процедура. Ако заболели лица не могат да предадат веднага свидетелството за неработоспособност на своя работодател (например поради претоварени лекарски кабинети), свидетелството може да бъде представено на

работодателя и по-късно. Ако има своевременно неизплатено възнаграждение, то ще бъде заплатено допълнително от работодателя.

### **Длъжен ли съм да замина в командировка и да участвам в служебни прояви?**

По принцип работниците са длъжни да извършват съдържащата се в трудовия договор работна дейност, към която спадат и командировки и служебни прояви. И все пак може да е налице право на отказ от изпълнение на трудовите задължения, ако извършването на работните задачи от работника е неприемливо (чл. 275, ал. 3 от Гражданския кодекс). Неприемливо и неразумно е изпълнението на такива работи, които представляват значителна обективна опасност за съответното лице или поне е налице сериозно, обективно обосновано съмнение за заплаха за живота или здравето. Това се проверява за всеки отделен случай. Самото опасение, че човек може да се зарази с коронавируса, без да съществуват допълнителни, обективно обосновани индикации, едва ли е достатъчен аргумент, за да се откаже участието в командировка или в други служебни прояви.

### **Какви са задълженията на работодателите за защита на работниците? Влиза ли в оценката на риска за неговите служители също и защитата от инфекциозни заболявания?**

Съгласно Закона за защита на труда работодателят е по принцип длъжен да оценява степента на опасност за здравето и безопасността на своите служители на работното им място (така наречената оценка на риска) и да взема мерки на тази основа. Като част от планирането за пандемията (защита на населението) на работодателя може да му се наложи да уточни и проведе и допълнителни мерки. Конкретни указания за това може да бъдат открити например в Националния пандемичен план на уебсайта на Института Роберт Кох.

Относно защитата на труда важи следното положение: ако дадено наето лице въз основа на своята работа борави с биологични агенти, следва да се прилага Наредбата за биологичните агенти (чл. 4 BioStoffV). Биологични вещества като вируси, бактерии и др. трябва да се вземат предвид при оценката на риска. На основа на риска работодателят е длъжен да уточни и проведе защитни мерки за своите служители. Мерките могат да бъдат технически и организационни, като например разделяне на работните зони или ограничаване броя на служителите. При наличие на съответен риск, работодателят трябва да предостави освен това и лични предпазни средства, като например защитни ръкавици или маски за дихателна защита. Служителите трябва да получат обща инструкция относно опасностите, а също така да бъдат консултирани в индивидуален ред за трудово

медицински предпазни мерки. По-конкретна информация се съдържа например в Техническият правилник „Биологични агенти в здравеопазването и при гледане на стари и болни хора“ (TRBA 250) или Решение 609 „Защита на труда при поява на недостатъчно предотвратим чрез ваксинация грип при хора“, което понастоящем се използва аналогично в предпазването от COVID-19.

Интернет адреси във Ваша помощ:

- Планиране в случай на инфлуенца пандемия (на немски език): [https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/I/Influenza/Pandemieplanung/Pandemieplanung\\_Node.html](https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/I/Influenza/Pandemieplanung/Pandemieplanung_Node.html)
- Предупреждения за пътувания, Министерство на външните работи (на немски език): <https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/-/2296762>
- Федерална агенция за защита на труда и трудова медицина (на немски език): <https://www.baua.de>
- Защита от инфекции, Федерална централа за здравна просвета (на немски език): <https://www.infektionsschutz.de>

### **Какво се случва, ако работодателят върне в къщи работници, защото примерно кашлят?**

Въз основа на своето задължение да се грижи за работниците работодателят е длъжен да отстрани от работа работник, който е обективно заболял и е неработоспособен. Ако такъв неработоспособен работник бъде върнат в къщи от работодателя, работникът има право да продължи да му се изплаща възнаграждението под формата на болнични. Прилагат се разпоредбите на [Закона за изплащане на възнаграждението по болест \(EFZG\)](#) (на немски език).

Работодател, който от чисто предпазни съображения изпраща у дома годни за работа, а също така желаещи да работят работници, е длъжен да заплати възнаграждението (т.н. „забавяне на приемане“ - чл. 615 изр. 1 от Гражданския кодекс). В тези случаи служителят не е длъжен да компенсира загубеното работно време.

### **Има ли информация за практикуващи лекари, както и за болници и клиники за икономично използване на защитни средства?**

Ad hoc работната група „COVID-19“ на комисията за биологически агенти (ABAS) е изготвила по поръчение на Федералното министерство на труда и социалните въпроси информационна справка. Тя може да се извика по следния линк (на немски език):

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



Препоръчва се също така, ако имате конкретни въпроси или проблеми да се свържете с компетентната за Вас служба за защита на труда или да се обърнете към Вашето осигурително дружество за злополука.

Списък с данните за контакт на службите за защита на труда може да намерите по този линк: <https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Branchen/Bauwirtschaft/Baustellenverordnung/pdf/Arbeitsschutzbehoerden.pdf>

Данните за контакт на професионалните сдружения и на осигурителните дружества за злополука могат да бъдат извикани от следния адрес (на немски език): <https://www.dguv.de/de/bg-uk-lv/index.jsp>

### **Преминавам поради работното си място често границата от или за Германия – кои разпоредби важат в моя случай?**

По отношение на трудовото законодателство няма специфични особености за преминаващите границата на Германия до и от работното си място. По принцип важи казаното по другите въпроси. За работниците, пътуващи от Германия до съседна държава важи по принцип трудовото законодателство на съответната държава.

Според германското законодателство работникът носи риска, свързан с придвижването му до работа (т.нар. пътен риск). Ако работникът не може да стигне до фирмата, то той няма да може да предложи своята работна сила и няма да получи заплата, освен ако не е уговорено нещо друго. От друга страна предупреждения или свързани с поведението му уволнения могат да бъдат наложени само ако служителят се е провинил с нещо; при екстрени ситуации това не е налице.

По отношение на законодателството в областта на социалното осигуряване важи следното: правото да се получават финансови социални услуги като болнични и възнаграждение при съкратено работно време се определя от законовите разпоредби на съответната държава-членка, т.е. на държавата, в която преди това сте били осигурени. Обикновено това е страната на заетостта. Следователно преминаващите границата към работното си място в Германия могат да получават възнаграждение за съкратено работно време, когато в германската им фирма има загуба на работа. За преминаващите границата от Германия към работното си място важат законите на страната на заетостта.

Временна работа от дома (теле-работа) поради кризата с корона не променя приложимото право за социално осигуряване. Оставете социално осигурен в същата държава като преди.

## **Отражения върху работата на работническите съвети**

### **Допустимо ли е да се проведе заседание на работническия съвет под формата на видео или телефонна конференция?**

Да, до 30.06.2021 г. включително, това е допустимо съгласно чл. 129 от Закона за организацията на отношенията в предприятията (BetrVG): § 129 Извънредни разпоредби по повод на пандемията от COVID-19

1. Участието на заседания на работническия съвет, на общия работнически съвет на компанията, на работническия съвет на концерна, на представителството на младежите и обучаващите се, на общото представителство за компанията на младежите и обучаващите се и на общото представителство за концерна на младежите и обучаващите се, както и вземането на решения може да се осъществява под формата на видео или телефонна конференция, ако е гарантирано, че неоторизирани трети страни няма да могат да получат достъп до съдържанието на заседанието. Извършването на запис е недопустимо. Чл. 34 алинея 1 изречение 3 е в сила при условие, че участниците потвърдят пред председателя своето участие в писмена форма. Същото важи и за комисиите, учредени от представителните органи, посочени в изречение 1.
2. За арбитражната комисия и за икономическата комисия важи съответно алинея 1 изречение 1 и 2.
3. Събранията съгласно чл. чл. 42, 53 и 71 могат да се провеждат с помощта на устройства за аудиовизуална връзка, ако се гарантира, че само оторизирани за участие лица ще могат да получат достъп до съдържанието на събранието. Извършването на запис е недопустимо.

### **На какво трябва да се обърне внимание при провеждането на заседание на работническия съвет под формата на видео или телефонна конференция?**

Чл. 129 от BetrVG дава възможност на работническия съвет да провежда заседания и да взема решения с помощта на видео и телефонна конференция включително поддържани онлайн приложения като WebEx Meetings или Skype.

Могат да бъдат включвани както отделни, оторизирани за присъствие лица или пък заседанието може да се проведе изключително като видео или телефонна конференция на оторизираните за участие лица.

Трябва да се гарантира, че трети лица няма да могат да получат достъп до информация за съдържанието на заседанието. Това включва както технически мерки, като например криптиране на връзката, така и организационни мерки като например ползването на публично недостъпна зала за провеждане на заседанието. Включените във видеоконференцията участници на заседанието могат също така да протоколират своето потвърждение, че само оторизирани за участие лица ще присъстват в

залата, която те използват. В момента, в който неоторизирани за участие лица влязат залата, трябва незабавно да се подаде съответната информация.

От съображения за защита на личността на участниците и за да се запази поверителността на заседанията на работническия съвет не е допустимо да се правят записи. Участниците потвърждават на председателя в писмена форма (например по електронната поща) своето участие. Председателят трябва да приложи тези потвърждения (списък на участниците) в протокола на заседанието.

Ако на заседанието на даден орган участват и работнички или работници с увреждания трябва да се осигурят и за тях възможности за безпрепятствен достъп и пълноценно използване на комуникацията.

### **Къде е публикувана тази нова правна уредба?**

Правната уредба е публикувана във Федералния държавен вестник част I 2020 № 24 от 28.05.2020 г. на страница 1051. Може да извикате съответното издание на Федералния държавен вестник по следния линк (на немски език): [http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger\\_BGBI&jumpTo=bgbl120s1044.pdf](http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBI&jumpTo=bgbl120s1044.pdf)

**Чл. 129 от BetrVG е публикуван на 28 май 2020 г. във Федералния държавен вестник. Продължават ли да са валидни решенията, взети на заседания на работническите съвети, които са проведени чрез видеоконференция преди тази дата?**

Разпоредбите съгласно чл. § 129 от BetrVG имат обратно действие до дата 1.3.2020 г. Ако става дума за решения взети след въпросната дата и при съобразяване с предпоставките на чл. 129 от BetrVG, то те са валидни.

**Разрешено ли е заседания на работническите съвети и занапред да се провеждат като присъствени заседания?**

Да, само че трябва да се внимава за спазването на стандартите за защита на труда в условията на SARS-CoV-2, а също така препоръките на Института Роберт Кох.

**Може ли работодателят да участва във вземането на решение дали заседанието на работническия съвет да се проведе под формата на присъствено заседание или като видео или телефонна конференция?**

Не, решението за това в каква форма да се проведе заседанието на работническия съвет се взема единствено от работническия съвет.

**В сила ли са разпоредбите за участие в заседания на работническия съвет чрез видео или телефонна конференция също така и за представителите на хората с увреждания и за представителите на младежите и обучаващите се?**

Да, също и представителите на хората с увреждания и представителите на младежите и обучаващите се могат да участват в заседание на работническия съвет чрез видео или телефонна конференция.

**За кои други представителни органи освен за работническия съвет важат разпоредбите на чл. 129 от BetrVG?**

Съгласно чл. 129 от BetrVG участието на заседания на

- общия работнически съвет на компанията,,
- работническия съвет на концерна,
- представителството на младежите и обучаващите се
- общото представителство за компанията на младежите и обучаващите се
- и на представителството за концерна на младежите и обучаващите се

може да се осъществи с помощта на видео и телефонна конференция. Това важи и за комисиите на органите на работническия съвет.

**Как стои въпросът с арбитражната комисия и с икономическата комисия?**

Също и на заседанията на арбитражната комисия и на икономическата комисия е възможно да се участва с помощта на видео и телефонна конференция. За разлика от заседанията на останалите представителни органи не е необходимо участниците да потвърждават своето присъствие в писмена форма, т.е. чрез електронната поща до председателя.

**Има ли право работническият съвет в актуалната ситуация да взема и решения чрез кръгова процедура, например чрез комуникация с имейл?**

Не. Дискусията и възможността за директно общуване са съществен елемент от заседанието на работническия съвет, а също и от процеса на вземане на решения. Моля, възползвайте се от възможността да се проведе заседание на работническия съвет като видео или телефонна конференция, когато предпоставките за това са на лице.

**Възможно ли е с оглед на Covid-19 да се проведе Общо събрание на работническия съвет и на работниците от фирмата под формата на видеоконференция?**

Да, съгласно чл. 129 ал. 3 от BetrVG Общи събрания на работническия съвет и на работниците от фирмата могат да се провеждат с помощта на устройства за аудиовизуална връзка, ако се гарантира, че само оторизирани за участие лица ще могат да получат достъп до съдържанието на събранието. Извършването на запис е недопустимо.

Общо събрание на работническия съвет и на работниците от фирмата може да се проведе изцяло или частично виртуално. Ако се провежда присъствено събрание, трябва да се спазват стандартите за защита на труда в условията на SARS-CoV-2, а също така препоръките на Института Роберт Кох.

### **Аз съм предприемач и в момента се налага да действам бързо. Мога ли да привлека моя работнически съвет с по-късна дата?**

Не. Дори и с оглед на пандемията Covid-19 правата на работническите съвети трябва да се спазват. В тази ситуация обаче за фирмените партньори с особена сила важи следното: намирането на бързи и прагматични решения има най-висок приоритет. Настоящото предизвикателство може да бъде преодоляно само с общи усилия. За да се гарантира работоспособността на работническите съвети е възможно по изключение и при определено условие да се приемат решения и чрез видео или телефонна конференция.

### **Преотстъпване на работници**

#### **При какви условия мога да преотстъпя работниците си на друга фирма за извършване на работна дейност?**

Ако не извършвате преотстъпване на работници, но във връзка с актуалната криза с коронавируса искате да преотстъпите вашите собствени работници на други фирми, които имат остър недостиг на работна ръка (например в селскостопанското производство и преработка, в логистиката на хранителни стоки или в сектора на здравеопазването), можете по изключение да направите това и без разрешение за преотстъпване на работници съгласно Закона за преотстъпване на работници (AÜG). Предпоставката за това е

- засегнатите работници да са изразили съгласие да бъдат преотстъпени,
- да нямате намерение да влезете в ролята на работодател, който постоянно преотстъпва работници
- конкретното отделно преотстъпване да бъде ограничено за времето на актуалната кризисна ситуация.

Законовата уредба на този въпрос може да се намери в чл. 1 алинея 3 номер 2а от Закона за преотстъпване на работници (AÜG). С оглед на особеното значение на подобни дейности е правилно и в съответствие с принципа на равно третиране съгласно законодателството на ЕС, ако преотстъпените работници бъдат равнопоставени с редовно наетите в другата фирма работници.

По принцип не се разрешава да се преотстъпват работници на фирми от строителния бранш за дейности, които обикновено се извършват от строителни работници. Коя фирма се разглежда като строителна произтича от Наредбата за строителните фирми.

- - -

**Последна актуализация: 26.11.2020/ Евентуални актуализации от немскоезичната версия са взети предвид само до посочената тук дата. Ще следва нова актуализация.**