



25.02.2021

Вопросы по трудовому праву и охране труда в связи с коронавирусом (SARS-CoV-2)

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

Продолжение выплаты заработной платы

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 далее обязан ее выплачивать, если работники трудоспособны и готовы к выполнению работ, 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 случаи, если в связи с заболеваниями COVID-19 возникли бы 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. На случай возникновения таких обстоятельств, когда ни работодатель, ни работник не несут ответственности за простой в работе, в отдельных или коллективных договорах могут быть закреплены положения, которые отличаются от положения, оговоренного выше.

Имею ли я право на дальнейшее получение заработной платы, если в отношении меня приняты ведомственные меры по защите от заражения?

Если работника самого коснулись ведомственные меры, например, запрет на трудовую деятельность или карантин, за ним сохраняется право на получение заработной платы от работодателя. В таком случае может существовать временная личная причина работника, по которой он не в состоянии выполнять свои трудовые обязанности, но работодатель в связи с этим обязан продолжать выплачивать ему заработную плату (§ 616 Федерального кодекса законов Германии), несмотря на то, что работник не обязан выполнять свою работу. Срок продолжения выплаты заработной платы зависит от обстоятельств отдельного случая.

Если § 616 Федерального кодекса законов Германии на основании отдельных или тарифных договоров действует с ограничениями или исключен, или по другим причинам не имеет силы, то во многих случаях работник имеет право на возмещение из бюджетных источников. Лица, которые по распоряжению компетентного Ведомства здравоохранения изолируются в связи с подозрением на заражение и несут ущерб в заработной плате, 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 нетрудоспособности. 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 нетрудоспособности. На заболевших это регулирование не распространяется, поскольку им в случае заболевания далее выплачивается заработная плата и пособие по нетрудоспособности.

Имею ли я право на дальнейшее получение заработной платы, если я заражусь COVID-19?

Если работник вследствие заражения коронавирусом заболел, что привело к его нетрудоспособности, и поэтому он не в состоянии выполнять свои трудовые обязанности, он в связи с заболеванием имеет право на дальнейшее получение заработной платы в течение шести недель согласно § 3 Закона о продолжении выплаты заработной платы. По истечении этого срока работники, имеющие обязательную медицинскую страховку, имеют право на пособие по нетрудоспособности. Если же работник трудоспособен, например, потому что заболевание протекает бессимптомно, работодатель принципиально не обязан далее выплачивать заработную плату согласно Закону о продолжении выплаты заработной платы, поскольку в этом случае не имеет место нетрудоспособность работника в связи с заболеванием.

Пособие для лиц с неполной занятостью

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

Нехватка производственных материалов из-за перебоев с поставками, возникшая в связи с коронавирусом, или закрытие предприятий по указанию ведомств, когда предприятия вынуждены ограничить или остановить свое производство, могут привести к тому, что предприятию будет 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 компетентному Агентству по трудоустройству.

Выполнены ли предпосылки для предоставления пособия для лиц с неполной занятостью компетентным 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.

Подробная информация об упрощенном порядке выплаты пособия для лиц с неполной занятостью (на немецком языке):

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

Вопросы и ответы по теме пособия для лиц с неполной занятостью и повышения квалификации:

<https://www.bmas.de/DE/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-KUG/faq-kug-kurzarbeit-und-qualifizierung.html>

Информация Федерального агентства по трудоустройству о предоставлении пособия для лиц с неполной занятостью (на немецком языке):

- [Информация для работников](#)
- [Информация для предприятий](#)

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

Иные положения, чем те, которые описаны в ответе на вопрос «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 работников, например, потому что 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, 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 компетентным Агентством по трудоустройству рассматривается в каждом отдельном случае.

Информация Федерального агентства по трудоустройству о предоставлении пособия для лиц с неполной занятостью (на немецком языке):

- [Информация для работников](#)
- [Информация для предприятий](#)

Права и обязанности во время работы

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 коллективному соглашению в рамках предприятия или благодаря тарифному договору.

Что произойдет, если мой ребенок не болен, но детский сад или школа (на длительное время) закрываются, а я не нашла / нашел другой возможности присмотра и ухода за ребенком? Должна / должен ли я брать 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 для 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 бы присмотрел и ухаживал 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 при этом необходимо учитывать, если работник воспользуется правом отказа от выполнения трудовых обязанностей по личным причинам, право на дальнейшее получение заработной платы за ним сохраняется только при выполнении ряда жестких предпосылок. Согласно § 616 Федерального кодекса законов Германии это право за ним в итоге может сохраниться на относительно недолгое время. К тому же, право, предусмотренное § 616 Федерального кодекса законов Германии, может ограничиваться или быть исключено на основании положений трудовых или тарифных договоров. Если работник возьмет отпуск, он получит отпускные. В этой ситуации имеет смысл сперва поговорить с работодателем.

[Информацию о компенсации для родителей](#) (на немецком языке) в случае закрытия детского сада или школы согласно § 56, абзацу 1а Закона о защите от инфекционных заболеваний вы найдете по ссылке:

<https://ifsg-online.de/index.html> (на немецком языке)

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

Если рабочее место не обременено, но 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 берет на себя риск, которому он может быть подвергнут в пути на работу (так называемый риск в пути).

Должна / должен ли я приходить в офис, если мои коллеги кашляют?

Общего права работника в случае вспышки таких заболеваний, как COVID-19, не являться 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 или жизни. Только кашля коллег без обоснованного подозрения, 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 имеет право требовать базисную оплату сверхурочных часов. Предпосылками для этого являются распоряжение работодателя о сверхурочных часах, их одобрение с его стороны или его согласие и, в любом случае, их необходимость для выполнения требуемых работ.

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

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

Но если у работника выявлено заражение новым коронавирусом SARS-CoV-2, работодатель может потребовать сведения об этом для того, чтобы выполнять свои обязанности по принятию профилактических и защитных мер, а также для охраны здоровья остальных работников.

Когда я должна / должен предъявить работодателю листок нетрудоспособности?

Каждый работник обязан безотлагательно, т.е. без задержек по своей вине, сообщить своему работодателю о своей нетрудоспособности, а также он должен сообщить ему предположительно в течение какого времени он будет нетрудоспособным (§ 5, абзац 1, положение 1 [Закона о продолжении выплаты заработной платы \(на немецком языке\)](#)). Это можно сделать и по телефону. Если работник нетрудоспособен более трех календарных дней, он обязан самое позднее в последующий рабочий день предоставить работодателю листок нетрудоспособности, а также сообщить ему предположительно в течение какого времени он будет нетрудоспособным (§ 5, абзац 1, положение 2 Закона о продолжении выплаты заработной платы). Работодатель имеет право потребовать, чтобы листок нетрудоспособности был предъявлен раньше. Но работодатель и имеет право потребовать предъявления листка нетрудоспособности позже или какое-то время не требовать его вовсе. В этой ситуации рекомендуется согласовать с работодателем дальнейшие шаги.

Если заболевшие работники не могут передать листок нетрудоспособности работодателю в положенные сроки, например, из-за переполненности врачебных практик (кабинетов), они могут предъявить его и позже. Если в этом случае выплата заработной платы задержана, работодатель после предъявления листка нетрудоспособности обязан ее выплатить.

Обязана / 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.

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 работников на рабочем месте (так называемая оценка опасности) и в соответствии с этим определять меры. В рамках планирования мер по борьбе с пандемией (защиты населения) работодатель в случае необходимости должен определить и принять 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 принять меры по их защите. Это могут быть организационные и технические меры, 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» (Свод технических правил работы с биологическими веществами, правило 250) или в Постановлении 609 «Охрана труда в случае возникновения гриппа (инфлюэнцы) при отсутствии профилактической прививочной защиты», которое аналогично служит основой в настоящее время при профилактике COVID-19.

Полезные ссылки в интернете:

- Планирование мер по борьбе с гриппом (инфлюэнцей); Институт имени Роберта Коха (на немецком языке):
https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/I/Influenza/Pandemieplanung/Pandemieplanung_Node.html

- Предупреждения для лиц, выезжающих за границу; МИД Германии (на немецком языке):
<https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/-/2296762>
- Федеральное ведомство охраны труда и производственной медицины (на немецком и английском языках):
<https://www.baua.de>
- Защита от инфекционных заболеваний; Федеральный центр просвещения в области здравоохранения (на немецком языке):
<https://www.infektionsschutz.de>

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

Поскольку работодатель обязан защищать интересы работников, он и обязан не допускать объективно заболевшего и ставшего нетрудоспособным работника к работе. Если работодатель отправит такого нетрудоспособного работника домой, он в связи с заболеванием имеет право на дальнейшее получение заработной платы. В этом случае действуют положения [Закона о продолжении выплаты заработной платы \(на немецком языке\)](#).

Работодатель, который посылает трудоспособных и готовых к выполнению служебных обязанностей работников домой, только в целях профилактики, обязан выплачивать этим работникам заработную плату (так называемый отказ принимать работу, выполняемую работником § 615, положение 1 Федерального кодекса законов Германии). В этом случае работник и не должен отрабатывать время, в течение которого он не работал.

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 следующей ссылке (на немецком языке):

<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 компетентное 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 следующей ссылке (на немецком языке): <https://www.dguv.de/de/bg-uk-lv/index.jsp>

Для того, чтобы прибыть на работу из - или в Германию, мне необходимо пересекать границу. Какие положения в моем случае действуют?

Что касается трудового права, для лиц, пересекающих границу в целях прибытия на место работы в Германию, в этом отношении никаких особенностей не предусмотрено. Здесь имеют силу те же высказывания, что и в ответах на остальные вопросы. Для лиц из Германии, пересекающих границу соседнего государства в целях прибытия туда на работу, согласно регулированиям, действует трудовое право этого государства.

Согласно трудовому праву Германии, работник, чтобы прибыть на работу, берет на себя риски, которым он может быть подвергнут в пути (так называемый риск в пути). Если работник не может прибыть на предприятие, он соответственно не может предложить свою работу и не получает заработную плату, если договором не предусмотрено иного положения. Вынесение работнику предупреждения или его увольнение вследствие не надлежащего поведения возможны только в случае, если он провинился. В затруднительном положении это не является случаем.

Что касается правовых норм социального страхования, действует следующее положение: право на такие выплаты, как пособие по нетрудоспособности и пособие для лиц с неполной занятостью, вытекает из законодательства соответствующего государства – члена Евросоюза т.е. того государства, в котором вы застрахованы для социальной защиты. Как правило, это государство, в котором лицо трудоустроено. Лица, пересекающие границу, для работы в Германии поэтому могут получать в случае простоя немецкого предприятия здесь и пособие для лиц с неполной занятостью. На лиц из Германии, пересекающих границу, чтобы попасть на работу, распространяется законодательство государства, в котором они работают.

Временная работа на дому с использованием средств телекоммуникации вследствие коронавируса не ведет к изменению действующего права, касающегося социального страхования. Вы застрахованы для социальной защиты в том же государстве, в котором были застрахованы до нынешнего времени.

Последствия для работы Советов трудовых коллективов

Допустимо ли проведение заседания Совета трудового коллектива в режиме видеоконференции или телефонной конференции?

Да, это допустимо до 30 июня 2021 года, включительно, согласно § 129 Закона об уставе предприятия. § 129 предусматривает специальные регулирования из-за пандемии COVID-19:

1. Члены Совета трудового коллектива, Всеобщего совета трудового коллектива, Совета трудового коллектива концерна, Представительства молодежи и учеников, Всеобщего представительства молодежи и учеников, Представительства молодежи и учеников концерна могут участвовать в заседаниях вышеуказанных органов, а также принимать решения в режиме видеоконференции и телефонной конференции, если созданы условия, чтобы третьи лица не могли узнать о том, что обсуждалось на заседании. Запись недопустима. § 34, абзац 1, положение 3 имеет силу при условии, что участники подтвердили Председателю свое участие в письменном виде. Это и распространяется на комитеты, созданные органами, которые указаны в положении 1.
2. Действие абзаца 1, положений 1 и 2 соответственно также распространяется на Примирительную комиссию и на Комитет по экономическим вопросам предприятия.
3. Согласно параграфам 42, 53 и 71 собрания могут проводиться с помощью аудиовизуального оборудования, если созданы условия, чтобы о том, что обсуждалось на собрании, могли узнать только лица, имеющие право на участие в нем. Запись недопустима.

На что нужно обращать внимание при проведении заседания Совета трудового коллектива в режиме видеоконференции или телефонной конференции?

Благодаря действию § 129 Закона об уставе предприятия Совету трудового коллектива предоставляется возможность проведения заседаний и принятия решений с помощью таких онлайн-приложений, как WebEx Meetings или Skype.

Таким образом к заседанию Совета трудового коллектива могут подключиться отдельные лица, имеющие право на участие в нем, или оно может проводиться исключительно в режиме видеоконференции или телефонной конференции со всеми лицами, имеющими право на участие в нем.

Необходимо создать такие условия, чтобы третьи лица не узнали о том, что обсуждалось на заседании Совета трудового коллектива. Это охватывает такие технические меры, как например, кодирование связи, а также такие организационные меры, как например, использование необщественного помещения. Участники, которые подключились к заседанию, например, могут заявить для протокола, что в помещении, которое они используют, не находятся лица, не имеющие права участия в заседании. Как только в помещение входят лица, не имеющие права участия в заседании, об этом безотлагательно необходимо проинформировать других участников.

Запись в связи с защитой прав личности и в целях обеспечения закрытости заседания Совета трудового коллектива недопустима. Участники заседания Совета трудового коллектива должны в письменном виде подтвердить председателю свое участие (например, по электронной почте). Председатель должен приложить эти подтверждения (список присутствующих) к протоколу заседания.

Если в заседании какого-либо органа принимают участие работники с ограниченными возможностями, необходимо уделить особое внимание тому, чтобы и для них был обеспечен безбарьерный доступ ко всем средствам коммуникации, и они были для них удобны в работе.

Где опубликованы новые положения?

Положения опубликованы в Федеральном вестнике законов (часть I, 2020, № 24 от 28 мая 2020 года, страница 1051). Вы можете скачать соответствующее издание Федерального вестника законов по следующей ссылке (на немецком языке): http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBI&jumpTo=bgbl120s1044.pdf

Положения § 129 Закона об уставе предприятия были опубликованы 28 мая 2020 года. Остаются ли до этого принятые в режиме видеоконференции решения в силе?

Положения § 129 Закона об уставе предприятия имеют обратную силу с 1 марта 2020 года. Если решения приняты с этого дня с учетом предпосылок, указанных в § 129 Закона об уставе предприятия, они имеют силу.

Могут ли заседания Совета трудового коллектива и далее проводиться в очном режиме?

Да, но при этом нужно уделять внимание соблюдению требований по охране труда в связи с SARS-CoV-2, а также учитывать актуальные рекомендации Института имени Роберта Коха.

Может ли работодатель участвовать и в принятии решения о том, будет ли заседание Совета трудового коллектива проводиться в очном режиме или в режиме видеоконференции или телефонной конференции?

Нет. Решения по поводу того, как будет проводиться заседание Совета трудового коллектива, принимает только Совет трудового коллектива.

Распространяются ли положения об участии в заседании Совета трудового коллектива в режиме видеоконференции или телефонной конференции также на Представительство инвалидов и на Представительство молодежи и учеников?

Да, Представительство инвалидов, работающих на предприятии, и члены Представительства молодежи и учеников могут участвовать в заседании Совета трудового коллектива в режиме видеоконференции или телефонной конференции.

На какие органы, кроме Совета трудового коллектива, распространяются положения § 129 Закона об уставе предприятия?

Согласно § 129 Закона об уставе предприятия в заседаниях

- Всеобщего совета трудового коллектива,
- Совета трудового коллектива концерна,
- Представительства молодежи и учеников,
- Всеобщего представительства молодежи и учеников и
- Представительства молодежи и учеников концерна

допускается участие в режиме видеоконференции и телефонной конференции. Это и распространяется на комитеты органов Совета трудового коллектива.

Какие положения распространяются на Примирительную комиссию и на Комитет по экономическим вопросам предприятия?

И в заседаниях Примирительной комиссии и Комитета по экономическим вопросам можно участвовать в режиме видеоконференции или телефонной конференции. В

отличии от заседаний других органов здесь не требуется письменного подтверждения председателю, например, по электронной почте.

Может ли Совет трудового коллектива в данной ситуации принимать решения, разослав соответствующее циркулярное письмо, например, по электронной почте?

Нет. Дискуссии и непосредственный обмен мнениями являются существенным элементом заседания Совета трудового коллектива и принятия решений.

Пожалуйста, используйте при наличии предпосылок возможность проведения заседания Совета трудового коллектива в режиме видеоконференции или телефонной конференции.

Возможно ли в связи с COVID-19 проведение Собрания работников предприятия в режиме видеоконференции?

Да, согласно § 129, абзацу 3 Собрания работников предприятия могут проводиться с помощью аудиовизуального оборудования, если созданы условия, чтобы о том, что обсуждалось на собрании могли узнать только лица, имеющие право на участие в нем. Запись недопустима.

Собрание работников предприятия может полностью или частично проводиться в виртуальном режиме. Если собрание проводится в очном режиме, необходимо уделить внимание выполнению требований по охране труда в связи с SARS-CoV-2, а также учитывать рекомендации Института имени Роберта Коха.

Я предприниматель и в данной ситуации должен быстро действовать. Имею ли я право подключить Совет трудового коллектива своего предприятия позже?

Нет. Несмотря на пандемию COVID-19, права Советов трудовых коллективов нужно соблюдать. Для всех сторон на предприятии в этой ситуации особенно действует принцип: найти быстрое и прагматичное решение – самая приоритетная задача.

Справиться с вызовами настоящего времени можно только сообща. В целях обеспечения дееспособности Советов трудовых коллективов, в порядке исключения, в определенных условиях возможно принятие решений в режиме видеоконференции или телефонной конференции.

Кадровый лизинг

При каких условиях я могу предоставить своих работников другому предприятию для выполнения определенных работ?

Если вы не занимаетесь кадровым лизингом, но в связи с кризисной ситуацией из-за вспышки коронавируса в настоящее время хотите предоставить своих работников другим предприятиям, которые испытывают острую нехватку рабочей силы, (например, в сельскохозяйственном производстве и переработке его продуктов или в сфере логистики пищевых продуктов, или в сфере здравоохранения), вы можете это сделать, в порядке исключения, без разрешения на предоставление рабочей силы другому предприятию согласно Закону о предоставлении рабочей силы. Для этого необходимо выполнение следующих предпосылок:

- работники, которых это касается, согласились с тем, что их направят на другое предприятие;
- вы не намерены долговременно заниматься кадровым лизингом – предоставлением рабочей силы другим предприятиям;
- единственный случай предоставления рабочей силы другому предприятию ограничивается временными рамками кризисной ситуации в настоящее время.

Соответствующее законодательное регулирование вы найдете в § 1, абзаце 3, под номером 2а Закона о предоставлении рабочей силы. В свете особого значения, которое придается таким усилиям и работе, надлежащим является подход, когда к направленным на другое предприятие работникам относятся так же, как и к его кадровому составу. Это и соответствует духу принципа равенства перед законом, закрепленного в законодательстве Европейского Союза.

Законодательство принципиально не допускает предоставления рабочей силы строительным предприятиям для работ, которые обычно выполняются рабочими. Что такое строительное предприятие, закреплено в Постановлении о строительных предприятиях.

- - - - -

Последняя актуализация: 26.11.2020 / Учтены только возможные исправления и дополнения в версии текста на немецком языке до указанного числа. Следует дальнейшая актуализация текста.