



02.06.2020

Pytania z zakresu prawa pracy i BHP dotyczące koronawirusa (SARS-CoV-2)

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.

Zachowanie prawa do wynagrodzenia

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

W odniesieniu do dalszej wypłaty wynagrodzenia obowiązuje zasada, że pracodawca generalnie jest 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 w sferze operacyjnej (tzw. zasada ryzyka operacyjnego - § 615 zd. 3 kodeksu cywilnego – 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 pracy. W takich przypadkach pracownicy zachowują prawo do wynagrodzenia, nawet jeżeli nie mogą świadczyć pracy.

Uwaga: W przypadkach, w których powody przestoju nie leżą ani po stronie pracodawcy, ani po stronie pracownika, mogą obowiązywać odmienne regulacje wynikające z umów indywidualnych lub z układów zbiorowych pracy.

Czy przysługuje mi wynagrodzenie, gdy zastosowano wobec mnie środki ochrony przed zakażeniem zarządzane przez władze publiczne?

Jeżeli pracownik sam jest adresatem środków ochrony podjętych przez władze publiczne, jak np. zakazu wykonywania pracy lub poddania się kwarantannie, może mu przysługiwać roszczenie o wynagrodzenie wobec pracodawcy. Według oceny Federalnego Trybunału Sprawiedliwości 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 kodeksu cywilnego – 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 ochronie przed zakażeniami (*Infektionsschutzgesetz - IfSG*). 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. Pracodawcy na wniosek przysługuje 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.

Zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy

Czy firma w przypadku przestoju z powodu koronawirusa może otrzymać 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 [prawa do 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 tego zasiłku.

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 wystąpiła utrata czasu pracy, 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

- [Informacje dla pracowników](#)
- [Informacje dla przedsiębiorstw dot. zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy](#)

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 wstrzymania pracy skutkującej 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 wystąpiła utrata czasu pracy, 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.

- [Informacje dla pracowników](#)
- [Informacje dla przedsiębiorstw dot. zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy](#)

Prawa i obowiązki w pracy

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 na okres 6 tygodni (§ 3 ustawy o zachowaniu prawa do wynagrodzenia – EFZG). Po upływie tego okresu osobom objętym powszechnym ubezpieczeniem zdrowotnym przysługuje zasiłek chorobowy.

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.

Co wtedy, gdy moje dziecko nie jest chore, ale przedszkole/szkoła mojego dziecka zostają (na dłużej) zamknięte, a ja nie mam innej możliwości zapewnienia opieki nad dzieckiem? 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 nad dzieckiem 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 kodeksu cywilnego – 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 o pracę lub układów zbiorowych pracy. Jeżeli pracownik weźmie urlop wypoczynkowy, otrzyma z tego tytułu wynagrodzenie za czas urlopu.

W takiej sytuacji zalecane byłoby najpierw zwrócenie się do pracodawcy.

[Dodatkowe informacje dotyczące zasiłku opiekuńczego \(*Elternentschädigung*\)](#) w przypadku zamknięcia przedszkola lub szkoły na podstawie § 56 ust. 1a ustawy o ochronie przed zakażeniami (*Infektionsschutzgesetz*).

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 nie będzie mógł świadczyć pracy, generalnie nie przysługuje mu ustawowe prawo do wypłaty wynagrodzenia, bowiem to pracownik odpowiada za dotarcie do zakładu pracy jako swojego miejsca wykonywania pracy (tzw. ryzyko drogi).

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 kodeksu cywilnego – 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. 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. Zasadniczo pracownicy są zobowiązani do pracy w godzinach nadliczbowych 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, generalnie na podstawie § 612 kodeksu cywilnego (BGB) pracownik może się domagać zapłaty za nadgodziny w wysokości wynagrodzenia zasadniczego.

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.

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

Generalnie pytanie przez pracodawcę o stan zdrowia pracownika wymaga 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 nowym koronawirusem SARS-CoV-2, pracodawca może zażądać poinformowania go o tym w celu uczynienia zadość swojej obowiązkowi dbania o zdrowie i życie pracownika oraz aby móc chronić zdrowie innych zatrudnionych.

Kiedy muszę przedłożyć zaświadczenie o niezdolności do pracy?

Każdy pracownik jest zobowiązany do niezwłocznego, tzn. bez niepotrzebnej zwłoki (§ 5 ust. 1 zd. 1 [ustawy o zachowaniu prawa do wynagrodzenia – 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 następnym dniu roboczym zwolnienia lekarskiego zaświadczonego o niezdolności do pracy i przewidywanym okresie 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 także w terminie późniejszym. Dalsze wynagrodzenie, które z tego powodu ewentualnie nie zostanie wypłacone, pracodawca będzie musiał wypłacić wstecz.

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 kodeksu cywilnego – 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.

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 (*Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG*) 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 działań na wypadek pandemii (ochrona ludności) pracodawca musi ewentualnie ustalić i wdrożyć dodatkowe środki zabezpieczające. Konkretnie informacje na ten temat są zawarte np. w Narodowym Planie Pandemicznym, dostępnym na stronie internetowej Instytutu Roberta Kocha (RKI). Odnośnie 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 (*Biostoffverordnung – BioStoffV*) – § 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 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.

Pomocne adresy internetowe:

- https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/I/Influenza/Pandemieplanung/Pandemieplanung_Node.html
- <https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/-/2296762>
- <https://www.baua.de>
- <https://www.infektionsschutz.de>

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

Pracodawca zgodnie ze swoim obowiązkiem dbania o zdrowie i życie pracowników 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 \(*Entgeltfortzahlungsgesetz – EFZG*\)](#).

Pracodawca, który z powodów czysto prewencyjnych wysłał do domu pracownika zdolnego do pracy i pozostającego w gotowości do jej wykonywania, jest zobowiązany do wypłaty wynagrodzenia (instytucja tzw. zwłoki w odbiorze świadczenia – § 615 zd. 1 kodeksu cywilnego – BGB). W takim wypadku pracownik nie musi odpracowywać czasu nieobecności w pracy.

Czy są informacje dla lekarzy prowadzących własne gabinety lekarskie, szpitale i klinik, jak zasobooszczędnie korzystać ze środków ochrony?

Doraźna grupa robocza „COVID-19” Komisji ds. Czynniki Biologicznych (ABAS) na zlecenie 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>

Jestem pracownikiem przygranicznym dojeżdżającym do pracy z lub do Niemiec – jakie regulacje mają zastosowanie wobec mnie?

Dla pracowników przygranicznych pracujących w Niemczech z punktu widzenia prawa pracy nie wynikają żadne szczególne okoliczności. Zasadniczo mają zastosowanie wyjaśnienia dotyczące innych pytań. Wobec pracowników przygranicznych dojeżdżających z Niemiec do pracy w sąsiednim państwie mają zastosowanie przepisy prawa pracy danego państwa.

Zgodnie z prawem niemieckim to pracownik odpowiada za dotarcie do miejsca pracy (tzw. ryzyko drogi). Jeżeli więc pracownik nie może dotrzeć do zakładu pracy, to nie może też świadczyć pracy i stąd też nie dostanie wynagrodzenia, chyba że postanowiono inaczej. Upomnienia lub wypowiedzenia umowy pracy mające źródło w zachowaniu pracownika mogą być natomiast udzielone jedynie w przypadku winy pracownika – w sytuacji nadzwyczajnej takiej przesłanki brak. W odniesieniu do ubezpieczeń społecznych obowiązuje zasada, że podstawą prawa do świadczeń takich jak dzienny zasiłek chorobowy i zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy jest ustawodawstwo właściwego państwa członkowskiego, tzn. tego państwa, w którym dotychczas jesteś objęty/a ubezpieczeniami społecznymi. Z reguły jest to państwo zatrudnienia. Pracownicy przygraniczni pracujący w Niemczech mogą więc w przypadku przestoju w niemieckim zakładzie pracy otrzymać zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy. Wobec pracowników przygranicznych z Niemiec ma zastosowanie ustawodawstwo państwa zatrudnienia.

Spowodowane koronawirusem czasowe wykonywanie pracy zdalnej nie skutkuje zmianą właściwego ustawodawstwa w zakresie zabezpieczenia społecznego.

Nadal podlegasz więc ubezpieczeniom społecznym w tym państwie, w którym jesteś obecnie ubezpieczony/a.

Czy należy przeprowadzać badania profilaktyczne medycyny pracy i jakie środki ostrożności należy zastosować?

Zgodnie z [rozporządzeniem ws. badań profilaktycznych medycyny pracy \(*Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge – ArbMedVV*\)](#) w odniesieniu do badań profilaktycznych przez służby medycyny pracy w przypadku pandemii mają zastosowanie takie same środki ostrożności, jakie obowiązują wobec gabinetów lekarskich. Wynikają one z planów pandemicznych i zarządzeń na szczeblu federalnym i krajów związkowych. Pragmatycznym rozwiązaniem w sytuacji kryzysowej może być przeprowadzanie badań profilaktycznych przez lekarza medycyny pracy w formie wywiadu telefonicznego. Pierwszoplanowym celem takiego badania jest bowiem poradnictwo.

W jaki sposób chroni się pracowników przed zakażeniem SARS-CoV-2?

Ochrona pracowników, którzy ze względów zawodowych mają styczność z SARS-CoV-2 (np. poprzez próbki w laboratorium lub kontakt personelu pielęgniarstwa i lekarzy z osobami zakażonymi lub podejrzanymi o zakażenie), jest uregulowana w rozporządzeniu o czynnikach biologicznych (*Biostoffverordnung – BioStoffV*), a w szczególności w Zasadach Technicznych TRBA [100](#) i [250](#). Tam są opisane specjalne środki ochrony. Ponadto należy zapewnić badania profilaktyczne zgodnie z rozporządzeniem ws. badań profilaktycznych medycyny pracy (*Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge – ArbMedVV*). SARS-CoV-2 jest czynnikiem biologicznym zakwalifikowanym do grupy 3 zagrożenia. Laboratoria diagnostyczne są zobowiązane stosować procedurę wielopoziomową zgodnie z Decyzją Komisji ds. Czynników Biologicznych ([Beschluss ABAS](#)) z dnia 19.02.2020 r.

Podstawą ochrony wszystkich pozostałych pracowników, w wypadku których ze względu na rodzaj wykonywanej pracy nie można wykluczyć zaistnienia kontaktu z osobami zarażonymi (np. w obszarach z bezpośrednim kontaktem z ludźmi lub ze względu na pracę wymagającą kontaktu z wieloma osobami) jest plan pandemiczny danego kraju związkowego. W przypadku czynności, przy wykonywaniu których nie można wykluczyć zagrożenia pracowników wskutek kontaktu z zarażonymi osobami, ustawa o ochronie przed zakażeniami (*Infektionsschutzgesetz – IfSG*) przewiduje możliwość wyegzekwowania zastosowania niezbędnych środków zabezpieczających przewidzianych w planie pandemicznym w drodze zarządzenia administracyjnych środków ochrony. Adresatem zarządzeń m.in. w formie dekretów jest także pracodawca. Przy wdrożeniu środków ochrony (tzw. zakładowy plan działań na wypadek pandemii) pracodawca może skorzystać z fachowej pomocy lekarza medycyny pracy lub specjalisty ds. BHP (patrz [rozdział 8.3](#) Narodowego Planu Pandemicznego część 1).

Skutki dla działalności rad zakładowych

Czy jest dopuszczalne odbycie posiedzenia rady zakładowej w formie wideo- lub telekonferencji?

Tak, na podstawie § 129 ustawy o organizacji zakładów pracy (*Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG*) jest to dopuszczalne do dnia 31.12.2020 r. włącznie: § 129 – Regulacje specjalne z powodu pandemii COVID-19:

1. Udział w posiedzeniach rady zakładowej na szczeblu zakładu pracy, przedsiębiorstwa i koncernu oraz na posiedzeniach organu przedstawicielskiego młodzieży i uczniów zawodu na szczeblu zakładu pracy, przedsiębiorstwa i koncernu, a także podejmowanie na nich uchwał jest możliwe za pośrednictwem wideo- lub telekonferencji, jeżeli zostanie zapewnione, że osoby trzecie nie będą mogły dowiedzieć się o treści posiedzenia. Nagrywanie posiedzeń jest niedozwolone. Przepisy § 34 ust. 1 zd. 3 obowiązują pod warunkiem, że uczestnicy potwierdzą swoją obecność na posiedzeniu przewodniczącemu organu w formie pisemnej.
2. Dotyczy to również komitetów utworzonych przez organy, o których mowa w zd. 1. Ust. 1 zd. 1 stosuje się odpowiednio do komisji rozjemczej i komisji gospodarczej.
3. Zebrania zwoływane na podstawie § 42, 53 i 71 mogą być przeprowadzone za pośrednictwem środków komunikacji audiowizualnej, jeżeli zostanie zapewnione, że o treści zebrania dowiedzą się jedynie osoby uprawnione do udziału. Nagrywanie zebrań jest niedozwolone.

Na co należy zwrócić uwagę, jeżeli posiedzenie rady zakładowej jest organizowane w formie wideo- lub telekonferencji?

Przepisy § 129 ustawy o organizacji zakładów pracy (*Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG*) umożliwiają odbycie posiedzeń rady zakładowej i podejmowanie uchwał za pośrednictwem wideo- lub telekonferencji, włącznie z wykorzystaniem programów komunikacji online, takich jak WebEx Meetings lub Skype. Możliwe jest zarówno podłączanie się pojedynczych osób uprawnionych do udziału, jak i przeprowadzenie posiedzenia z udziałem uprawnionych osób całkowicie w formie wideo- lub telekonferencji. Należy zadbać o to, aby osoby trzecie nie mogły dowiedzieć się o treści posiedzenia, co obejmuje zarówno wdrożenie środków technicznych, np. szyfrowanie połączeń, jak i środków organizacyjnych, np. korzystanie w czasie posiedzenia z pomieszczenia o charakterze niepublicznym. Podłączeni uczestnicy posiedzenia mogą na przykład złożyć oświadczenie do protokołu, że w pomieszczeniu przez nich wykorzystywanym znajdują się jedynie osoby uprawnione do udziału. W przypadku wejścia do pomieszczenia osób nieuprawnionych do udziału w posiedzeniu, należy to niezwłocznie zgłosić.

Nagrywanie jest niedozwolone ze względu na ochronę prawa do prywatności uczestników oraz zagwarantowanie zasady niejawności posiedzenia rady zakładowej. Uczestnicy potwierdzają swoją obecność na posiedzeniu przewodniczącemu rady zakładowej w formie pisemnej (np. e-mailem).

Przewodniczący dołącza te potwierdzenia (listę obecności) do protokołu posiedzenia.

Jeżeli w posiedzeniu biorą udział osoby niepełnosprawne, należy zadbać o stworzenie takich możliwości komunikacji, które byłyby dostępne i użyteczne także dla tych osób.

Gdzie zostały opublikowane te nowe regulacje?

Regulacje zostały opublikowane w Federalnym Dzienniku Ustaw (*Bundesgesetzblatt*) część I 2020 nr 24 z 28.05.2020 r. na stronie 1051. Odpowiedni numer Federalnego Dziennika Ustaw można pobrać pod następującym linkiem:

http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBI&jumpTo=bgbl120s1044.pdf

§ 129 ustawy o organizacji zakładów pracy (*BetrVG*) został opublikowany w Federalnym Dzienniku Ustaw (*Bundesgesetzblatt*) 28.05.2020 r. Czy uchwały podjęte wcześniej na posiedzeniu rady zakładowej zorganizowanej w formie wideokonferencji są ważne?

Regulacje na podstawie § 129 BetrVG obowiązują z mocą wsteczną od 01.03.2020 r. Jeżeli uchwały zostały podjęte po tej dacie z zachowaniem warunków, o których mowa w § 129 BetrVG, to są one ważne.

Czy posiedzenia rady zakładowej mogą się w dalszym ciągu odbywać także z fizyczną obecnością uczestników?

Tak, należy przy tym zapewnić przestrzeganie standardów BHP dotyczących SARS-CoV-2 i uwzględnić aktualne zalecenia Instytutu Roberta Kocha.

Czy pracodawca może współdecydować o tym, czy posiedzenie rady zakładowej zostanie zorganizowane z fizyczną obecnością uczestników, czy w formie wideo- lub telekonferencji?

Nie, decyzję o tym, w jakiej formie zostanie zorganizowane posiedzenie rady zakładowej, podejmuje wyłącznie rada zakładowa.

Czy regulacje dotyczące udziału w posiedzeniu rady zakładowej za pośrednictwem wideo- lub telekonferencji odnoszą się również do przedstawicieli osób niepełnosprawnych oraz przedstawicieli młodzieży i uczniów zawodu?

Tak, także przedstawiciele osób niepełnosprawnych lub przedstawiciele młodzieży i uczniów zawodu mogą brać udział w posiedzeniu rady zakładowej za pomocą wideo- lub telekonferencji.

Wobec jakich innych organów oprócz rady zakładowej mają zastosowanie regulacje § 129 ustawy o organizacji zakładów pracy (*BetrVG*)?

Zgodnie z § 129 BetrVG za pośrednictwem wideo- lub telekonferencji możliwy jest także udział w posiedzeniach

- centralnej rady zakładowej (na szczeblu przedsiębiorstwa),
- koncernowej rady zakładowej (na szczeblu koncernu),
- organu przedstawicielskiego młodzieży i uczniów zawodu (na szczeblu zakładu pracy),
- centralnego organu przedstawicielskiego młodzieży i uczniów zawodu (na szczeblu przedsiębiorstwa),
- koncernowego organu przedstawicielskiego młodzieży i uczniów zawodu (na szczeblu koncernu).

Odnosi się to również do posiedzeń komitetów rad zakładowych.

Co ma zastosowanie wobec komisji rozjemczej i komisji gospodarczej?

Także udział w posiedzeniach komisji rozjemczej lub komisji gospodarczej jest możliwy za pośrednictwem wideo- lub telekonferencji. W odróżnieniu od posiedzeń innych organów, nie ma tu wymogu potwierdzania przez uczestników swojej obecności na posiedzeniu wobec przewodniczącego w formie pisemnej, a więc np. e-mailem.

Czy w obecnej sytuacji rada zakładowa może podejmować uchwały także w trybie obiegowym, a więc np. drogą elektroniczną?

Nie. Dyskusja i możliwość bezpośredniej wymiany poglądów są istotnym elementem posiedzenia rady zakładowej, a także podejmowania uchwał. Jeżeli tylko spełnione są warunki, należy korzystać z możliwości odbycia posiedzenia w formie wideo- lub telekonferencji.

Czy z uwagi na COVID-19 istnieje możliwość przeprowadzenia zebrania pracowników w formie wideokonferencji?

Tak, zgodnie z § 129 ust. 3 ustawy o organizacji zakładów pracy (*Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG*) zebrania pracowników mogą być zorganizowane za pomocą środków komunikacji audiowizualnej, jeżeli zostanie zapewnione, że o treści zebrania dowiedzą się jedynie osoby uprawnione do udziału. Nagrywanie zebrań jest niedozwolone. Zebranie pracowników może się odbyć całkowicie lub częściowo w formie wirtualnej. W przypadku zorganizowania zebrania z fizyczną obecnością uczestników należy przestrzegać standardów BHP dotyczących SARS-CoV-2 i uwzględnić aktualne zalecenia Instytutu Roberta Kocha.

Jestem przedsiębiorcą i obecnie muszę szybko podjąć działania. Czy mogę ex post poinformować/przeprowadzić konsultacje z radą zakładową?

Nie. Także w sytuacji pandemii COVID-19 należy przestrzegać praw rad zakładowych. Strona pracownicza i pracodawca w tej sytuacji muszą jednak

przede wszystkim stosować zasadę, że najważniejsze jest znajdowanie szybkich i pragmatycznych rozwiązań. Tylko wspólnymi siłami można stawić czoła aktualnemu wyzwaniu. W celu zapewnienia zdolności rad zakładowych do działania, tytułem wyjątku i przy spełnieniu określonych warunków, możliwe jest także podejmowanie uchwał za pośrednictwem wideo- lub telekonferencji.

Użyczenie pracowników

Pod jakimi warunkami mogę użyczać moich pracowników do świadczenia pracy w innych firmach?

Jeżeli nie prowadzisz działalności w zakresie pracy tymczasowej, ale z powodu aktualnego kryzysu wywołanego koronawirusem chciał(a)byś użyczyć swoich pracowników innym przedsiębiorstwom, które borykają się z dużym niedoborem siły roboczej (np. w produkcji rolnej i przetwórstwie produktów rolnych, w dystrybucji żywności lub w służbie zdrowia), jest to, tytułem wyjątku, możliwe także bez posiadania pozwolenia na użyczenie pracowników przewidzianego w ustawie o pracy tymczasowej (*Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG*).

Warunkiem tego jest, że

- zainteresowani pracownicy wyrażą zgodę na ich tymczasowe użyczenie,
- Ty nie zamierzasz długookresowo prowadzić działalności w zakresie pracy tymczasowej oraz
- użyczenie jest czasowo ograniczone na okres obecnego kryzysu.

Podstawą prawną jest tu § 1 ust. 3 pkt 2a AÜG. Biorąc pod uwagę szczególne znaczenie takiej pracy, uzasadnione i zgodne z unijną zasadą równego traktowania jest zrównanie w prawach tych pracowników ze stałą załogą zakładu, w którym są czasowo zatrudnieni.

Zasadniczo nie zezwala się na czasowe użyczenie pracowników do przedsiębiorstw branży budowlanej w celu wykonania prac, które normalnie są wykonywane przez robotników. Co jest zakładem budowlanym, określa rozporządzenie o zakładach budowlanych (*Baubetriebsverordnung – BaubetrV*).

- - -

Ostatnia aktualizacja: 02.06.2020 / Ewentualnie uaktualnione informacje w wersji niemieckiej zostały uwzględnione tylko do ww. daty. Dalsza aktualizacja w przygotowaniu.