

02.06.2020

Întrebări cu privire la dreptul muncii și protecției în muncă în legătură cu coronavirus (SARS-CoV-2)

*Pot să rămân acasă? Trebuie să mă duc la birou, dacă colegii tușesc?
Răspunsurile la aceste și alte întrebări dăm în ale noastre FAQ privind coronavirus.*

Plata în continuare a salariului

Am dreptul la plata în continuare a salariului în cazul întreruperii de funcționare sau închiderii temporare a întreprinderii?

Cu privire la plata în continuare a salariului este valabil, că angajatorul în principiu rămâne obligat să plătească salariul în continuare dacă salariații sunt capabili și pregătiți să presteze muncă, iar angajatorul nu poate să-i ofere muncă din motive care nu cad în sfera întreprinderii și afacerii lui (așa-numita doctrină a riscului în afaceri, art. 615 propoziția 3 din Codul Civil german). Aceasta ar cuprinde de exemplu cazurile în care din cauza îmbolnăvirilor cu COVID-19 s-ar ajunge la o considerabilă lipsă de personal sau la faze dificile de aprovizionare în urma cărora angajatorul ar înceta temporar activitatea de afaceri. Așadar într-un asemenea caz salariații își păstrează dreptul lor de salarizare, chiar dacă nu pot lucra.

Informație: Pentru asemenea cazuri, în care nici angajatorii și nici salariații nu sunt responsabili pentru reducerea sau încetarea muncii, pot prevederile din contracte individuale de muncă sau contracte colective de muncă să prevadă alte soluții.

Am dreptul la salariul meu, dacă măsura de protecție contra infecțiilor impusă de autoritățile este aplicată împotriva mea?

Dacă salariatul însuși este afectat ca adresatul unei măsuri impuse de autoritățile, ca de exemplu interdicția de a munci sau carantina, el poate să aibă pe de o parte dreptul la salarizare din partea angajatorului. Din privința Curții Federale de Justiție [BGH] într-un asemenea caz poate să existe un motiv temporar de împiedicare, înfățișat în persoana salariatului, care îl obligă pe angajatorul la plata în continuare a salariului cu toate că dispare obligația de a presta munca (art. 616 din Codul Civil german). Durata plății în continuare a salariului depinde

de circumstanțele unui caz individual (vezi BGH, sentința din 30 noiembrie 1978, III ZR 43/77 – conform acestei hotărâri pentru cel mult 6 săptămâni).

În cazurile în care art. 616 din Codul Civil german este restricționat sau exclus printr-un contract individual de muncă sau un contract colectiv de muncă sau nu se va putea aplica din alte motive, în multe situații există totuși un drept de compensare rezultând din dreptul public. Persoanele care ca suspecți de infectare sunt izolate în urma unei ordonanțe emise de inspectoratul competent de sănătate publică și de aceea suferă de o pierdere salarială, vor primi o compensație conform art. 56 din Legea germană privind protecția de infectare. Valoarea compensației este determinată de pierderea salarială. Pentru primele șase săptămâni se va acorda în valoarea salariului pierdut. Începând cu a șaptea săptămână se va acorda suma în valoarea indemnizației de boală. Salariații vor primi de la angajatorul lor o compensație în valoarea salariului net pe durata izolării, cel mult pe durata de șase săptămâni. Sumele plătite îi se vor restitui angajatorului la cerere. După șase săptămâni statul va plăti în continuare suma în valoarea indemnizației de boală. Pentru persoanele îmbolnăvite deja nu se va aplica această reglementare de compensație, pentru că ele primesc deja salariul plătit în continuare în caz de boală și indemnizația de boală.

Indemnizație pentru șomaj tehnic

Poate o întreprindere să primească indemnizația pentru șomaj tehnic în caz de reducerea sau încetarea muncii din cauza coronavirus?

Situații dificile de furnizare care se vor produce în legătura cu coronavirus sau închiderea întreprinderilor impusă de autoritățile cu consecința că întreprinderile trebuie să-și restricționeze sau să-și înceteze producția vor putea genera un [drept la plata indemnizației pentru șomaj tehnic](#) pentru salariații afectați de reducerea sau încetarea muncii.

Întreprinderile care doresc să depună cererile pentru plata indemnizației pentru șomaj tehnic trebuie anterior să anunțe șomajul tehnic la agenția competentă de ocupare a forței de muncă.

Agenția competentă de ocupare a forței de muncă va verifica pentru fiecare caz individual dacă premisele pentru acordarea indemnizației pentru șomajul tehnic sunt îndeplinite.

Indemnizația pentru șomajul tehnic poate fi aprobat pentru o durată de până la douăsprezece luni. Șomajul tehnic va fi plătit în cuantumul indemnizației pentru șomaj obișnuit și anume va cuprinde 67% respectiv 60% a diferenței între salariul net forfetar, care s-ar fi plătit fără reducerea sau încetarea muncii, și salariul net forfetar din salariul efectiv primit.

Informațiile mai detaliate privind solicitarea indemnizației pentru șomaj tehnic găsiți pe pagina de internet a Agenției Federale pentru Muncă [Bundesagentur für Arbeit] sub următorul link:

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

- [Informații pentru salariați](#)
- [Informații pentru întreprinderi privind indemnizația de șomaj tehnic](#)

Ce se va întâmpla, dacă angajatorul a impus șomaj tehnic?

O altă situație decât cea cu întrebarea "Am dreptul la plata în continuare a salariului în cazul întreruperii de funcționare sau închiderii temporare a întreprinderii?" se prezintă în cazul în care de exemplu angajatorul a impus șomajul tehnic în mod justificat. Dacă apară o asemenea reducere sau încetare a muncii fără plata salariului, pentru că de exemplu apar dificultățile la furnizare din cauza coronavirus și ca urmare întreprinderea nu mai funcționează decât restricționat sau de loc, sau pentru că autoritățile au impus închiderea unei întreprinderi, se va lua în considerare dreptul salariatului afectat la indemnizația pentru șomajul tehnic. Indemnizația pentru șomajul tehnic poate fi aprobat pentru o durată de până la doisprezece luni. Șomajul tehnic va fi plătit în cuantumul indemnizației pentru șomajul obișnuit și anume va cuprinde 67% respectiv 60% a diferenței între salariul net forfetar, care s-ar fi plătit fără reducerea sau încetarea muncii, și salariul net forfetar din salariul efectiv primit. Agenția competentă de ocupare a forței de muncă va verifica pentru fiecare caz individual dacă premisele pentru acordarea indemnizației pentru șomaj tehnic sunt îndeplinite.

- [Informații pentru salariați](#)
- [Informații pentru întreprinderi privind indemnizația de șomaj tehnic](#)

Drepturile și obligațiile la muncă

Ce se va întâmpla, dacă eu m-am îmbolnăvit de COVID-19?

Dacă salariatul s-a îmbolnăvit și ajunge în stare de incapacitate de muncă ca urmare a unei infecții cu coronavirus și ca atare nu poate să presteze munca lui, există dreptul la plată în continuare a salariului în caz de boală pentru o perioadă de șase săptămâni (art. 3 din Legea germană privind continuitatea achitării drepturilor salariale [EFZG]). După perioada aceasta salariații asigurați în asigurările legale de sănătate principală au dreptul la indemnizația de boală.

Am dreptul să lucrezi de acasă (în regim de Home Office)?

Nu există nici-un drept legal de a lucra de acasă. Însă, salariații pot conveni aceasta cu angajatorul lor. De asemenea poate o asemenea opțiune să rezulte dintr-un acord încheiat la nivelul întreprinderii sau dintr-un contract colectiv de muncă.

Ce se va întâmpla, dacă copilul meu nu este bolnav dar grădinița/școala copilului meu va fi închisă (pe o perioadă mai lungă) și eu nu am nici-o altă posibilitate de îngrijire pentru copilul meu? Trebuie să ies în concediu de odihnă?

Dacă în cazul în care se va închide grădinița/școala și având în vedere vârsta copiilor va fi nevoie de o îngrijire, întâi părinții va trebui să depune toate eforturile acceptabile să asigure în alt mod îngrijirea copilului/copiilor (de exemplu îngrijirea copilului de către celelalte părinte). Dacă îngrijirea necesară a copilului/copiilor nu va putea fi asigurată nici așa, de regulă ar trebui să existe pentru salariatul un drept de refuzarea prestării muncii, pentru că prestarea muncii ar trebui să fie inacceptabilă (art. 275 alin. 3 din Codul Civil german). Și anume, în asemenea cazuri salariatul va fi scutit de obligația de presta munca; nu este neapărat necesar să se iasă în concediu de odihnă.

Însă trebuie ținut cont de faptul, că în cazul unui drept de refuzarea prestării muncii al salariatului din motive personale va putea exista un drept la plata în continuare a salariului doar într-un cadru restrins de premise. Un asemenea drept la salariu poate să rezulte din art. 616 din Codul Civil german pentru un timp relativ nesemnificativ. De asemenea poate dreptul din art. 616 din Codul Civil german să fie restricționat sau complet exclus prin prevederile din contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă.

Dacă salariatul va ieși în concediul de odihnă, va primi îndemnizația pentru concediul de odihnă.

Într-o asemenea situație este de recomandată, înainte de toate, o discuție cu angajatorul.

[Informații mai detaliate privind tema compensație pentru părinți](#) în cazul în care se vor închide grădinițe și școli conform articolului 56 alin. 1a din Legea germană privind protecția de infectare.

Ce se va întâmpla, dacă nu ajung la locul meu de muncă, pentru că de exemplu nu circulă trenurile orașenești de S-Bahn și de metro?

Dacă un salariat nu poate să ajungă la locul lui de muncă (neinfectat) din cauza măsurilor general impuse și ca atare nu poate să presteze munca sa, principial nu are nici-un drept la plata salariului stabilit. Fiindcă salariatul suportă riscul să ajungă la locul lui de muncă (așa-numitul risc de traseu la locul de muncă).

Trebuie să mă duc la birou, dacă colegii tușesc?

Nu există nici-un drept general al salariatului ca în cazul izbucnirii unui val de îmbolnăviri ca COVID-19 să nu se ducă la muncă. Pentru intervenirea unui drept de a refuza prestarea muncii ar fi necesar ca pentru salariatul să fie inacceptabil să presteze munca (art. 275 alin. 3 din Codul Civil german). O situație

inacceptabilă este dată de exemplu dacă munca pentru persoana în cauză reprezintă un pericol considerabil obiectiv sau cel puțin o bănuială serioasă justificată obiectiv de periclitare a condiției fizice sau a sănătății. Doar faptul că unii colegi tușesc fără ca să existe și alte aspecte de bănuială justificată obiectiv sau alte indice pentru un pericol probabil nu vor fi suficiente pentru aceasta.

Poate angajatorul să dispună ore suplimentare, dacă multe colegi și mulți colegi nu pot veni la muncă pentru că s-au îmbolnăvit?

Se vorbește de orele suplimentare, când se depășește timpul normal de munca convenit.

Salariații principial sunt obligați să presteze ore suplimentare doar dacă aceasta rezultă dintr-un contract colectiv de muncă, dintr-un acord la nivelul întreprinderii sau dintr-un contract individual de muncă. Însă poate să existe și o obligație secundară de prestare de ore suplimentare, dacă prin aceste ore suplimentare solicitate se va preveni o daună pentru angajatorul care nu va putea fi evitată într-un alt mod. Aceasta ar putea să fie cazul și atunci când de exemplu din cauza îmbolnăvirilor cu COVID-19 se va ajunge la o considerabilă lipsă de personal. Dacă nu există prevederi privind plata pentru orele suplimentare într-un contract individual de muncă sau într-un contract colectiv de muncă, conform art. 612 din Codul Civil german salariatul principial poate să solicite plata de bază pentru aceste ore suplimentare. Dreptul la plata pentru orele suplimentare presupune că aceste ore suplimentare au fost impuse, aprobate sau tolerate de angajatorul și în orice caz au fost necesare pentru executarea muncii îndatorate.

Care informații privind starea mea de sănătate trebuie să-i dau angajatorului (eventual dacă el va pune întrebări)?

Întrebările angajatorului privind starea de sănătate a unui salariat în general necesită o justificare specială, pentru că afectează în modul nu chiar nesemnificativ Drepturile Generale a Personalității privind salariatul și dreptul lui de autodeterminare informațională. Din acest motiv de exemplu certificatele medicale de incapacitate de muncă, care sunt prezentate angajatorilor, nu cuprind diagnostice.

Însă, dacă la un salariat s-a diagnosticat o îmbolnăvire cu noul coronavirus SARS-CoV-2, angajatorul va putea cere informații despre aceasta ca să poată îndeplini obligațiile lui de îngrijire și de protecție și să poată proteja interesele de sănătate a altor salariați.

Când trebuie să prezint certificatul de incapacitate de muncă?

Fiecare salariat trebuie să-l informeze pe angajatorul imediat, și anume fără întârziere din culpă (art. 5 alin. 1 propoziția 1 din [Legea germană privind continuitatea achitării drepturilor salariale](#) [EFZG]), despre incapacitatea de muncă

și durata ei probabilă. Aceasta se poate face de exemplu prin telefon. În cazul în care incapacitatea de muncă va dura mai mult decât 3 zile calendaristice, salariatul este obligat să-i prezinte angajatorului cel târziu la următoarea zi de lucru un certificat emis de un medic privind existența incapacității de muncă și durata ei probabilă (art. 5 alin. 1 propoziția 2 din Legea germană privind continuitatea achitării drepturilor salariale [EFZG]). Angajatorul este îndreptățit să ceară prezentarea certificatului de incapacitate de muncă și mai devreme. Totuși angajatorul poate să ceară prezentarea și cândva, mai târziu sau să și renunțe temporar la acesta. În situația actuală se recomandă o discuție directă cu angajatorul despre cum să se procedeze.

Dacă persoane îmbolnăvite deocamdată nu pot transmite certificatul de incapacitate de muncă la angajatorul lor (de exemplu pentru că cabinetele medicilor sunt suprasolicitate), certificatul de incapacitate de muncă va putea fi prezentată angajatorului și mai târziu. Salariul, care deocamdată nu a fost plătit în continuare, atunci va fi plătit de angajator în mod retroactiv.

Sunt obligat/ă să plec în deplasări în interes de serviciu și să particip la evenimente în interes de serviciu?

Principial salariații sunt obligați să presteze activitățile de muncă datorate conform contractului individual de muncă, de care fac parte și deplasări în interes de serviciu și evenimente în interes de serviciu. Însă, poate să existe un drept de refuzarea prestării muncii, dacă pentru salariatul prestarea muncii este inacceptabilă (art. 275 alin. 3 din Codul Civil german). O situație inacceptabilă este dată de exemplu, dacă munca pentru persoana implicată reprezintă un considerabil pericol obiectiv sau cel puțin o bănuială justificată obiectiv de periclitarea condiției fizice sau a sănătății. Decizia aceasta trebuie să fie luată individual pentru fiecare caz în parte. Doar grija că ai putea să te infectezi cu coronavirus, fără alte aspecte justificate obiectiv, probabil nu ar fi de ajuns pentru a refuza participarea la o deplasare în interes de serviciu sau la alte evenimente în interes de serviciu.

Care obligații au angajatorii pentru protecția salariaților? Evaluarea angajatorului a gradului de periclitare pentru salariații*tele lui cuprinde și protecția contra bolilor contagioase?

Conform Legii germane privind protecția și securitatea în muncă angajatorul este obligat să evalueze pericolele pentru securitatea și sănătatea salariaților lui la locul de muncă (așa-numita evaluare a gradului de periclitare) și să ia măsuri corespunzătoare. În cadrul planificării în caz de pandemie (protecția populației) angajatorul, în caz de nevoie, va trebui să identifice și să desfășoare și alte măsuri. Informații concrete găsiți de exemplu în Planul Național de Pandemie pe pagina de internet a Institutului Robert Koch [RKI].

În ceea ce privește protecția muncii se aplică următoarele prevederi: Dacă un salariat din cauza muncii sale are de a face cu substanțele biologice de lucru, trebuie să fie aplicat Regulamentul privind biosubstanțe (art. 4 din Regulamentul privind biosubstanțe [BioStoffV]). În evaluarea periclitării trebuia să se țină cont de biosubstanțele ca virusuri, bacterii etc. Pe baza gradului de periclitate angajatorul trebuie să stabilească și să implementeze măsurile de protecție pentru salariații lui. Măsurile pot fi de natură tehnică sau organizatorică, ca de exemplu separarea domeniilor de muncă sau restricționarea numărului salariaților. În cazuri corespunzătoare de periclitate angajatorul trebuie în afară de aceasta să și pună la dispoziție echipamentele personale de protecție ca de exemplu mănușile de protecție sau protecția respiratorie. Salariații trebuie să fie informați despre periclitările în mod general prin instrucțiuni și în mod individual prin măsurile preventive a medicinei muncii. Informații mai concrete sunt cuprinse de exemplu în Regulamentul Tehnic "Substanțe biologice de lucru în sistemul de sănătate și în sistemul de îngrijire socială" (TRBA 250) sau în Decizia 609 "Protecția muncii în cazul apariției de influența umană care nu poate fi prevenită în mod suficient cu vaccinare", care este aplicată analog în prezent la prevenirea infecțiilor cu COVID-19.

Adrese de internet utile:

- 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>

Ce se va întâmpla, dacă angajatorul va trimite acasă pe salariate și salariați, pentru că de exemplu suferă de tuse?

Conform obligației sa de îngrijire angajatorul este obligat să-l țină la distanță de la locul de muncă pe un salariat obiectiv bolnav și în stare de incapacitate de muncă. Dacă un asemenea salariat este trimis acasă de angajatorul, acest salariat are dreptul la continuarea plății salariului în caz de boală. Se aplică prevederile din [Legea germană privind continuitatea achitării drepturilor salariale](#) [EFZG].

Un angajator, care îi trimite acasă preventiv pe salariații care sunt capabili și și pregătiți să lucreze, va rămâne obligat să plătească salariul (așa-numita întârziere de acceptare - art. 615 propoziția 1 din Codul Civil german). În cazurile acestea salariatul nu va trebui să recupereze timpul de muncă nerealizat.

Există informații pentru medici practicanți în cabinete, spitale și clinici pentru folosirea economică și sustenabilă a echipamentelor de protecție?

Cercul de lucru ad hoc "COVID-19" al Comisiei pentru Substanțe Biologice de Lucru [ABAS] a elaborat din dispoziția Ministerului Federal pentru Muncă și Afaceri

Sociale [BMAS] un buletin informativ. Acesta se poate accesa sub următorul link:

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

Mai departe se recomandă ca în cazul întrebărilor și problemelor concrete să apelați direct la inspectoratul de protecția muncii competent la dvs. sau la societatea dvs. de asigurare accidente.

O listă cu datele de contact ale Inspectoratelor teritoriale de protecția muncii găsiți sub următorul link: <https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Branchen/Bauwirtschaft/Baustellenverordnung/pdf/Arbeitsschutzbehoerden.pdf>

Datele de contact ale Asociațiilor de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale și a Caselor de asigurare accidente pot fi accesate sub următoarea adresă: <https://www.dguv.de/de/bg-uk-lv/index.jsp>

Sunt frontierier din sau spre Germania – care prevederi se aplică pentru mine?

Cu privire la legislația muncii pentru frontaliere spre Germania nu rezultă particularități. Principial sunt valabile explicațiile la celelalte întrebări. Pentru frontaliere din Germania într-un stat vecin se vor aplica de regulă prevederile privind legislația muncii din statul respectiv.

Conform legislației germane salariatul suportă riscul să ajungă la muncă (așa-numitul risc de traseu la locul de muncă). Dacă salariatul nu va putea să ajungă la întreprinderea, nu va putea să presteze munca sa și nici nu va primi salariu, fie că s-a stabilit altceva. Însă, avertismente sau concedieri din cauza comportamentului salariatului pot fi pronunțate doar când salariatul din culpă a cauzat un motiv; acesta lipsește în cazul unei situații de urgență.

Cu privire la legislația privind asigurarea socială este valabil: Dreptul la prestații ca de exemplu indemnizația zilnică în caz de boală și indemnizația pentru șomaj tehnic rezultă din legislația statului membru competent, și anume celui al statului în care dvs. ați fost asigurat/ă în cadrul asigurării sociale și până acum. De regulă acesta este statul în care sunteți angajat/ă. De aceea frontaliere spre Germania pot în caz de întreruperea sau încetarea muncii să primească indemnizația de șomaj tehnic în întreprinderea germană. Pentru frontaliere din Germania se va aplica legislația statului în care sunt angajați.

Telemunca temporară din cauza coronavirus nu va duce la modificarea legislației aplicabile privind asigurarea socială. Rămâneți asigurat/ă cu asigurarea socială în același stat ca și până acum.

Va trebui să fie desfășurate măsuri preventive de medicina muncii și care sunt măsurile de precauție aplicabile?

Pentru măsurile preventive de medicina muncii conform [Regulamentul privind măsurile preventive de medicina muncii](#) [ArbMedVV] se aplică în caz de pandemie aceleași măsuri de precauție ca pentru orice alt cabinet de medic; acestea rezultă din Planul de pandemie și din ordinele emise la nivelul federal central al Germaniei și la nivelul landurilor din Germania. Ca soluții pragmatice în situația de urgență asemenea măsuri preventive de medicina muncii pot fi desfășurate și prin telefon. Pentru că în cadrul măsurilor preventive de medicina muncii consultanța are prioritate.

Cum vor fi protejați salariații contra infecțiilor cu SARS-CoV-2?

Protecția salariaților, care în cadrul activității lor au de a face cu SARS-CoV-2 (de exemplu cu probe într-un laborator sau asistenți medicali și medici în legătură cu persoane infectate sau suspecte de a fi infectate), este reglementată de Regulamentul privind Biosubstanțe și în special de Regulamentele Tehnice TRBA [100](#) și [250](#). Acolo sunt descrise măsurile specifice de protecție. În afară de aceasta va trebui fi oferite măsurile preventive de medicina muncii conform Regulamentului privind măsurile preventive de medicina muncii. SARS-CoV-2 ca substanță biologică de muncă este încadrată în grupul de risc 3. Pentru laboratoarele de diagnostic se aplică o procedură tratată conform [hotărârii](#) Comisiei pentru Substanțe Biologice de Lucru [ABAS] din 19.02.2020.

Protecția tuturor celorlalți salariați pentru care în cadrul activității lor nu va putea fi exclus contactul cu persoane infectate (de exemplu în domenii cu program pentru public sau cu contact cu un număr mare de oameni) este bazată pe Planul de pandemie al guvernului landului respectiv. Pentru activitățile pentru care nu poate fi exclusă periclitarea salariaților din cauza contactului cu persoane infectate, Legea germană privind protecția împotriva infecțiilor [IfSG] prevede posibilități pentru a impune măsurile necesare de protecție din Planul de pandemie prin ordonanțe emise de autoritățile de ordine publică. Destinatarul ordonanțelor, printre altele sub forma de decrete, este de asemenea și angajatorul. În cadrul implementării măsurilor de protecție (așa-numita planificare de pandemie la nivelul întreprinderii) angajatorul poate beneficia de consultanță de specialitate din partea medicului de întreprindere și a specialistului pentru protecția muncii (vezi [Capitolul 8.3](#) al Planului Național de Pandemie Partea 1).

Consecințe pentru activitatea comitetelor de întreprindere

Este admis ca o ședință a comitetului de întreprindere să fie desfășurată în regim de videoconferință sau teleconferință?

Da, până la 31.12.2020 inclusiv aceasta este admisibil conform articolului 129 din Legea germană privind regulamentul de colaborare între angajatorul și reprezentanța salariaților la nivel de întreprindere [BetrVG]:
Articolul 129 Prevederi speciale cu ocazia pandemiei COVID-19

1. Participarea la ședințele comitetului de întreprindere, a comitetului general de întreprindere, a comitetului de întreprindere la nivel de concern, a comitetului de tineret și de ucenici, a comitetului general de tineret și de ucenici și a comitetului de tineret și de ucenici la nivel de concern precum și luarea deciziilor se pot realiza prin videoconferințe și teleconferințe, dacă va fi asigurat, că terțe persoane nu vor putea obține informații despre conținutul ședinței respective. O înregistrare nu este admisibilă. Articolul 34 alineatul 1 propoziția 3 se va aplica în condiția ca participanții să confirme prezența lor față de președintele sub forma unui text. Același lucru se va aplica pentru comisiile formate de organele menționate în propoziția 1.
2. Pentru comisia arbitrală și pentru comisia economică se va aplica alineatul 1 propoziția 1 și 2 în mod corespunzător.
3. Adunările conform articolelor 42, 53 și 71 pot fi desfășurate cu ajutorul instalațiilor audiovizuale, dacă va fi asigurat, că doar persoanele îndreptățite să participe vor putea obține informații despre conținutul adunării. O înregistrare nu este admisibilă.

Ce este important de reținut pentru a desfășura o ședință a comitetului de întreprindere în regim de videoconferință sau teleconferință

Articolul 129 din Legea germană privind regulamentul de colaborare între angajatorul și reprezentanța salariaților la nivel de întreprindere [BetrVG] permite comitetului de întreprindere să-și desfășoare ședințele și luarea deciziilor prin videoconferințe și teleconferințe, inclusiv și prin aplicații sprijinite online ca WebEx Meetings sau Skype.

Vor putea fi conectate persoane individuale îndreptățite să participe sau ședința va fi desfășurată exclusiv în regim de videoconferință sau teleconferință cu persoanele îndreptățite să participe.

Trebuie să fie asigurat ca persoanele terțe să nu pot obține informații despre conținutul ședinței. Aceasta cuprinde măsurile tehnice, ca de exemplu criptarea legăturilor, și măsurile organizatorice, ca de exemplu utilizarea unui spațiu non-public pe durata ședinței. Participanții la ședință, care vor fi conectați individual, pot de exemplu să asigure la protocol, că în spațiul folosit de ei sunt prezente doar persoane îndreptățite să participe. În momentul în care vor intra în acest spațiu persoane neîndreptățite să participe, va trebui să fie emisă imediat o informație despre aceasta.

Înregistrările audio-video nu sunt admisibile din motive de protecția personalității a participanților și pentru a garanta inaccesibilitatea pentru public a ședințelor comitetului de întreprindere. Participanții îi vor confirma președintelui prezența lor sub formă de text (de exemplu prin e-mail). Președintele va anexa aceste confirmări (lista de prezență) la procesul verbal al acestei ședințe.

În cazul în care vor participa salariați cu dizabilități la ședința unui organ, posibilitățile de comunicare trebuie să fie organizate în așa fel încât să fie accesibile și utilizabile fără obstacole și pentru ei.

Unde este publicată noua prevedere?

Prevederea nouă este publicată în Monitorul Oficial federal [Bundesgesetzblatt] Partea I 2020 nr. 24 din 28.05.2020 la pagina 1051. Puteți să accesați ediția respectivă a Monitorul Oficial federal [Bundesgesetzblatt] sub următorul link: http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBI&jumpTo=bgbl120s1044.pdf

Articolul 129 din Legea germană privind regulamentul de colaborare între angajatorul și reprezentanța salariaților la nivel de întreprindere [BetrVG] a fost publicat la data de 28 mai 2020 în Monitorul Oficial federal [Bundesgesetzblatt]. Deciziile luate anterior în cadrul unei ședințe a comitetului de întreprindere desfășurate în regim de videoconferință sunt valabile sau nu?

Reglementarea conform articolului 129 din Legea germană privind regulamentul de colaborare între angajatorul și reprezentanța salariaților la nivel de întreprindere [BetrVG] are efect retroactiv până la data de 1.3.2020. Dacă deciziile începând de la data aceasta au fost luate respectind premisele articolului 129 din Legea germană privind regulamentul de colaborare între angajatorul și reprezentanța salariaților la nivel de întreprindere [BetrVG] ele sunt valabile.

Ședințele comitetului de întreprindere pot și în continuare să fie desfășurate ca ședințe cu prezența personală a participanților la fața locului?

Da, dar atenție, trebuie respectate standardele de protecția muncii SARS-CoV-2 și trebuie ținut cont de actualele recomandări ale Institutului Robert Koch.

Poate și patronul să participe la luarea deciziei, dacă ședința comitetului de întreprindere va fi desfășurată ca ședință cu prezența personală a participanților sau ca videoconferință sau teleconferință?

Nu, decizia despre forma în care va fi desfășurată ședința comitetului de întreprindere va lua singur și numai comitetul de întreprindere.

Prevederile privind participarea la o ședință a comitetului de întreprindere prin videoconferință sau teleconferință se vor aplica și pentru comitetul persoanelor cu dizabilități grave și pentru reprezentanții comitetului de tineret și de ucenici?

Da, și comitetul persoanelor cu dizabilități grave sau reprezentanții comitetului de tineret și de ucenici pot participa la o ședință a comitetului de întreprindere prin videoconferință sau teleconferință.

În afară de comitetul de întreprindere, pentru care alte organisme mai sunt valabile prevederile articolului 129 din Legea germană privind regulamentul

de colaborare între angajatorul și reprezentanța salariaților la nivel de întreprindere [BetrVG]?

Conform articolului 129 din Legea germană privind regulamentul de colaborare între angajatorul și reprezentanța salariaților la nivel de întreprindere [BetrVG] participarea la ședințele

- comitetului general de întreprindere,
- comitetului de întreprindere la nivel de concern,
- comitetului de tineret și de ucenici,
- comitetului general de tineret și de ucenici și
- a comitetului de tineret și de ucenici la nivel de concern

se poate realiza prin videoconferință sau teleconferință. Aceasta este valabil și pentru comisiile din comitetele de întreprindere.

Ce se aplică pentru comisia arbitrală și comisia economică?

De asemenea și pentru ședințele comisiei arbitrale și a comisiei economice este posibilă participarea prin videoconferință sau teleconferință. Altfel decât în cazul ședințelor celorlalte organisme participante nu trebuie să confirme prezența lor sub formă de text, de exemplu prin e-mail, față de președinte.

În situația actuală, poate comitetul de întreprindere să ia decizii și în procedura de circulația documentelor, deci de exemplu prin e-mail?

Nu. Discuția și posibilitatea schimbului direct de opinii sunt elemente esențiale ale ședinței comitetului de întreprindere și a procesului de luarea deciziilor. Vă rugăm să folosiți această posibilitate de a desfășura o ședință a comitetului de întreprindere în regim de videoconferință sau teleconferință, dacă premisele sunt date.

Având în vedere Covid-19 este posibil ca o adunare la nivel de întreprindere a salariaților și a comitetului de întreprindere să fie desfășurată în regim de videoconferință?

Da, conform articolului 129 alin. 3 din Legea germană privind regulamentul de colaborare între angajatorul și reprezentanța salariaților la nivel de întreprindere [BetrVG] adunările la nivel de întreprindere a salariaților și a comitetului de întreprindere pot fi desfășurate cu ajutorul instalațiilor audiovizuale, dacă va fi asigurat, că doar persoanele îndreptățite să participe vor putea obține informații despre conținutul adunării. O înregistrare nu este admisibilă.

Adunarea la nivel de întreprindere a salariaților și a comitetului de întreprindere va putea fi desfășurată complet sau parțial virtual. În cazul adunării cu prezența personală trebuie respectate standardele de protecția muncii SARS-CoV-2 și trebuie ținut cont de actualele recomandări ale Institutului Robert Koch.

Eu sunt întreprinzător și în situația actuală trebuie să acționez repede. Am voie să informez pe comitetul de întreprindere posterior?

Nu. Și în fundalul pandemiei Covid-19 trebuie respectate drepturile comitetelor de întreprindere. Iar pentru părțile din întreprindere în situația actuală este valabilă în special următoarea idee: Găsirea soluțiilor rapide și pragmatice este de cea mai mare prioritate. Doar împreună vom putea înfrunta actualele provocări. Pentru a asigura funcționalitatea comitetelor de întreprindere în cazuri de excepție și în anumite condiții este posibilă luarea deciziilor în regim de videoconferință sau teleconferință.

Detașarea salariaților

În ce condiții pot să-i detașez pe salariații mei la o altă întreprindere pentru a presta temporar munca acolo?

Dacă dvs. în general nu practicați detașarea salariaților, dar din cauza actualei crize corona vreți să-i puneți temporar pe proprii salariați la dispoziția altor întreprinderi care suferă de lipsă acută de forțe de muncă (de exemplu în producția și prelucrarea produselor agricole, în logistica alimentelor sau în sistemul ocrotirii sănătății), puteți să faceți acest lucru prin excepție și fără un permis privind detașarea salariaților conform Legii germane privind detașarea de personal [AÜG]. Pentru aceasta trebuie să existe următoarele premise:

- Salariații implicați și-au exprimat consimțământul privind detașarea.
- Dvs. nu intenționați să practicați detașarea salariaților în mod permanent.
- Detașarea individuală se va practica limitat în timp pe situația actuală de criză.

Prevederile legislative privind acest subiect găsiți la articolul 1 alineatul 3 numărul 2a din Legea germană privind detașarea de personal [AÜG]. Având în vedere deosebita importanță a acestor detașări, este oportun și corespunde cu principiul comunitar al egalității de tratament, dacă salariații detașați vor avea aceleași drepturi și obligații ca și salariații permanenți din întreprinderea respectivă.

Principial nu este admisă detașarea forțelor de muncă la întreprinderile din domeniul construcțiilor pentru activități care în mod obișnuit sunt realizate de muncitori. Ce este o întreprindere din domeniul construcțiilor, rezultă din Regulamentul privind întreprinderile din domeniul construcțiilor.

- - -

Ultima actualizare: 02.06.2020 / Eventuale update-uri din versiunile în limba germană s-au luat în considerare doar până la data menționată aici. Vor urma alte actualizări.