

1. هل سيستمر دفع راتبي في فترة الحجر الصحي؟

عندما يتم تطبيق الحجر الصحي بشكل رسمي، يتعين على رب العمل مواصلة دفع الراتب لمدة ستة أسابيع لموظفيه. بعد ذلك، يتعين عليه دفع إعانة المرض فقط Krankengeld. يمكن لرب العمل المطالبة بالحصول على الأموال المدفوعة لموظفيه بعد ذلك من الدولة. تطبق هنا تعليمات قانون الحماية من العدوى.

2. هل يمكنني البقاء في المنزل إذا حدثت إصابة في مكان عملي إن كنت أعمل مثلاً في شركة كبيرة أو مستشفى أو معمل كبير؟

لا يمكنك البقاء في المنزل إلا إذا قام رب العمل بإعفاك من العمل. يجب أن يكون الإعفاء كتابياً. يمكن لرب عملك أيضاً أن يقوم بتخفيض وقت العمل. ومع ذلك، هذا ممكن فقط إذا لم تكن هناك لوائح تعاقدية أو تشغيلية أو تعريفية أخرى. إذا لم يقرر صاحب العمل إعفاك من العمل، فإنك ملزم بشكل عام بأداء العمل.

3. ماذا يحدث إذا لم أستطع الوصول إلى مكان عملي بسبب القيود المفروضة على وسائل النقل العام المحلية؟

من حيث المبدأ، يقع على عاتق الموظف مسؤولية وصوله إلى العمل و هذا ليس من شأن رب العمل. إذا لم يتمكن من القيام بذلك بسبب القيود المفروضة على وسائل النقل العام المحلية أو غيرها من التدابير المرتبة بشكل عام، فليس هناك أي واجب قانوني يجبر رب العمل على دفع الأجور أو الرواتب المتفق عليها.

4. ما الذي ينطبق على العمال العابرين للحدود؟ (أعمل في ألمانيا وأسكن في فرنسا مثلاً)

بسبب وباء الكورونا، قامت ألمانيا بإغلاق حدودها مع فرنسا ولوكسمبورغ. ولكن العمال الذين يعملون في بلد ويسكنون في بلد فيسمح لهم بالدخول. ابتداء من يوم الثلاثاء 17 آذار 2020 على العمال المتنقلين أن يثبتوا أن وجودهم في مكان العمل ضروري ليسمح لهم بعبور الحدود. وعليهم تعبئة استمارة و يجب على رب العمل التصديق والتوقيع عليها.

5. ما هو التعويض الذي يحق للموظفين الحصول عليه إذا أغلقت السلطات شركة ما؟

نظرًا لأن المخاطر التشغيلية تقع على عاتق رب العمل المادة 615 من القانون المدني الألماني (§ 615 BGB)، يجب عليه أيضًا تحمل تكاليف العمالة. ينطبق هذا أيضًا على الاضطرابات التشغيلية غير المتوقعة والتي ليس لرب العمل علاقة بها. لذا يستمر العمال في الحصول على أجورهم.

6. ماذا يحدث إذا تم إغلاق مراكز الرعاية النهارية للأطفال Kita أو تم إغلاق المدارس وليس لدي خيارات رعاية أطفال أخرى لأطفالي الأصحاء؟

إذا لم يكن لدى الموظف خيار آخر لرعاية الأطفال الجالسين في البيت نظرًا لإغلاق المدرسة أو الحضانة بشكل مفاجئ، يحق للموظف البقاء في المنزل لرعاية الأطفال بحسب المادة رقم 275 الفقرة الثالثة من القانون المدني الألماني (§ 275 Abs. 3 BGB)، حيث أن حضور الموظف لمكان العمل وترك أطفاله غير معقول. ومع ذلك فإن التشاور المسبق مع رب العمل إلزامي. على الرغم من ذلك، فإنه لا يوجد عادةً مايلزم رب العمل بدفع الأجر خلال هذه الفترة.

و حسب المادة § 616 من القانون المدني الألماني BGB يستطيع العامل الحصول على الأجر لمدة أقصاها خمسة أيام في هذه الحالة، ما لم يكن منصوص على خلافه سابقا في عقد العمل أو في اتفاق الاجور الجماعي Tarifvertrag.

في هذه الحالة، قد يكون من المفيد التحدث أولاً إلى رب العمل للاتفاق على حلول عملية (مثل العمل من المنزل، أو ابتكار أساليب عمل أخرى جديدة، أو تقديم الإجازات في هذه الحالة، أو الاستفادة من ساعات العمل الإضافية أولاً، وما إلى ذلك).

منذ يوم الاثنين 16 آذار يستطيع الأهالي في مقاطعة زارلاند من الاستفادة من خدمات رعاية الأطفال الطارئة. وبحسب وزارة التعليم، فإن العرض يستهدف الآباء أو الأوصياء القانونيين الذين يعتبر نشاطهم المهني ضروريًا جداً للمصلحة العامة. وتشمل هذه الرعاية العاملين في مجال الشرطة و العاملين في خدمات الرعاية الطبية والتمريض والطوارئ وغيرها، انظر صفحة الوزارة).

سيتم تحديد من هم بحاجة إلى خدمة رعاية الأطفال الطارئة ابتداءً من يوم الاثنين. يجب أن تبدأ رعاية الأطفال الطارئة من يوم الثلاثاء. يُسمح بحد أقصى 15 طفلاً في مركز الرعاية النهارية أو المدرسة. يمكن العثور على مزيد من المعلومات حول رعاية الطوارئ هنا www.saarland.de/254206.htm :

7. ما هي القواعد المطبقة إذا كان طفلي مريضاً؟

تسمح المادة 616 من القانون المدني الألماني للموظف بالتغيب عن العمل لرعاية الطفل المريض لفترة غير طويلة نسبياً، إذا كان لا يمكن الاعتناء بالطفل بأي طريقة أخرى. عادة ما يكون هذا السماح بالتغيب لمدة أقصاها خمسة أيام. يتوجب على رب العمل فيها الاستمرار في دفع الأجر (لمدة خمسة أيام). إذا تم ذكر خلافه سابقاً أو تقييد هذه المادة من خلال اتفاقية عمل جماعية أو بموجب عقد عمل، تقوم شركات التأمين الصحي العامة في هذه الحالة بدفع الأجر أيضاً للآباء ممن لديهم أطفال تحت سن 12 عاماً بحد أقصى 10 أيام عمل وفقاً لقانون الضمان الاجتماعي الخامس. (SGB V) يمكن العثور على مزيد من المعلومات في نشرات غرفة العمل "الإعفاء من العمل بسبب مرض الطفل".

8. هل يمكنني اصطحاب طفلي إلى العمل؟

قانونياً ليس لدي الحق في اصطحاب طفلي إلى مكان عملي ولكن قد يكون هذا ممكناً لفترة مؤقتة بعد الاتفاق مع رب العمل وموافقته .

9. ماذا يحدث إذا تأكدت إصابتي بفيروس Covid-19 ؟

إذا كان الموظف غير قادر على العمل نتيجة لعدوى بفيروس الكورونا، يحق له التغيب عم العمل مع استمرار دفع أجره لمدة ست أسابيع من قبل عمله، بعد هذه الفترة إذا استمر المرض، تقوم شركة التأمين الصحي العام كالمعتاد بدفع الإعانة المرضية Krankengeld المنصوص عليها قانوناً.

10. متى يجب علي تقديم شهادة عدم الأهلية للعمل (التقرير الطبي) ؟

هذا يعتمد على ما هو منصوص في عقد العمل أو في اتفاقية العمل الجماعية Tarifvertrag. غالباً ما يتم تطبيق اللائحة القانونية في حالة عدم القدرة على العمل، والتي تنص على وجوب تقديم تقرير طبي في مدة أقصاها ثلاثة أيام من المرض. قد يطلب رب العمل شهادة عدم الأهلية للعمل (التقرير الطبي) في وقت أقل من ثلاثة أيام تقويمية. الوقت المطلوب لتقديم التقرير الطبي يكون منصوص عليه في عقد العمل أو الاتفاقية الجماعية للأجور.

هناك حالياً إمكانية أن يقوم الطبيب، في حالة الأمراض البسيطة في الجهاز التنفسي العلوي، بإعطاء إجازة مرضية لمدة أقصاها سبعة أيام.

11. هل يمكن لرب العمل الطلب من الموظف بالقيام بعمله من المنزل Home office ، وعلى العكس،

هل يجب على رب العمل قبول طلب الموظف بالعمل من المنزل؟

هذا يعتمد على سياسة الشركة. على سبيل المثال، إذا كان هناك بالفعل اتفاق مسبق على إمكانية العمل من المنزل، فيمكن لرب العمل أيضاً طلب ذلك من الموظف. إذا لم يكن ذلك ولم يكن العمل المنزلي من سياسات الشركة، فلا يحق لرب العمل طلب ذلك. ومع ذلك، يمكن لرب العمل أن يناقش هذه الامكانية مع Betriebsrat أو مع Personalrat وأن يقرها بعد موافقة مجلس الممثلين عن الموظفين عند الحاجة. لا يوجد هناك ما ينص على حق العمل من المنزل لذلك لا يحق للموظف بطلبه في حال اعتراضه مع سياسة الشركة. يحدد رب العمل بشكل عام مكان العمل.

في الوضع الراهن مع وباء الكورونا، يمكن أن يكون العمل من المنزل حلاً مؤقتاً مناسباً إذا كان الموظف مجهزاً لذلك أو كان على استعداد لاستخدام أجهزة تكنولوجيا المعلومات الخاصة به (كمبيوتر، لايتوب، طابعة..الخ).

12. يريد صاحب العمل تقليل ساعات العمل المتفق عليها و يطلب مني أخذ إجازتي السنوية أولاً، هل يجب أن أمتثل لطلبه؟

يمكن لرب العمل أن يتقدم بطلب تقليل ساعات العمل إلى Agentur für Arbeit فقط إذا كان تقليل العمل للموظف لا يمكن تجنبه (خسارة الشركة، إفلاس، تقليل العمالة) وقد فعلت الشركة كل شيء لتجنب ذلك أو تصحيحه. لذلك، يجب أن يعطي رب العمل العامل إجازاته المستحقة وساعات عمله الإضافية المتراكمة. إذا لم يفعل ذلك، يمكن لوكالة التوظيف Agentur für Arbeit رفض طلبه. وستسعى لإعطاء العمال إجازاتهم المستحقة حسب الكتاب الثالث من القانون الاجتماعي.

13. هل لدى صاحب العمل الخيار في تقليل ساعات العمل أو إجباري على أخذ إجازة (في حال عدم وجود عمل في الشركة)؟

يجب أن يكون اختيار رب العمل للموظف الذي يريد تقليل ساعات عمله، مبنياً على الحاجة للعمل الذي يقوم به الموظف. إذا وجب الاختيار بين الموظفين الذين يقومون بنفس العمل، فيجب أن يتم الاختيار وفقاً لأدائهم وتقييمهم.

لا يمكن لصاحب العمل المضي بذلك بشكل تعسفي. في الشركات ذات مجالس ممثلي الموظفين، يخضع تقليل ساعات العمل للقرار المشترك لمجلس ممثلي الموظفين . Betriebsrat لذلك لا يمكن لرب العمل القيام بذلك من جانبه فقط.

14. هل يجب على رب العمل إلى زيادة استحقاقات تقليل ساعات العمل Kurzarbeit ؟

بشكل عام، لا يتعين على صاحب العمل زيادة استحقاقات تقليل ساعات العمل، ما لم تحتوي اتفاقية العمل الجماعية أو اتفاقية الشركة على عكس ذلك.

https://www.arbeitskammer.de/fileadmin/user_upload/-----AK Download Datenbank-----/Publikationen/Faltblaetter/deutsche Faltblaetter/Kurzarbeit Faltblatt Standard 03 20.pdf

15. هل يستطيع رب العمل إجباري على توقيع عقد تعديل من أجل تقليل عدد الساعات المتفق عليها في عقد العمل؟

لا يمكن لرب العمل أن يغير أحد الجوانب المهمة في عقد العمل مثل ساعات العمل إذا لم يوافق الموظف على التغيير في العقد. وفي حال عدم موافقة الموظف على تغيير ساعات العمل قد يلجأ رب العمل إلى خيار Änderungskündigung .

يمكن للموظف رفع دعوى قضائية ضد Änderungskündigung في غضون ثلاثة أسابيع من الاستلام. في هذه الحالة، يمكن أن يقبل الموظف بالتغييرات بحذر حتى يتم التوصل إلى قرار نهائي من المحكمة. ومع ذلك، يجب على رب العمل أيضاً مراعاة فترات الإشعار بإنهاء العقد المتفق عليها في عقد العمل أو Tarifvertrag

16. في بعض المهن كالمعلم كسائق خاص أو الرعاية الفردية للأشخاص، غالباً ما يتم الاتفاق في التعاقد على أن العمل المنجز فعلياً هو فقط الذي يحصل على أجر. ماذا يحدث إذا لم يعد هناك عمل؟

بشكل عام فإن مثل هذا الترتيب التعاقدى مشكوك فيه بموجب قانون العمل - حتى خارج موضوع وباء

الكورونا- يتحمل رب العمل المخاطر التشغيلية والاقتصادية ولا يمكنه نقلها إلى الموظف. يتحمل الموظف مسؤولية عدم وجود المزيد من العمل ويمكنه المطالبة بأجر من رب العمل.

رابط الصفحة باللغة الألمانية:

https://www.arbeitskammer.de/aktuelles/veranstaltungen/veranstaltung/antworten-auf-arbeitsrechtliche-fragen-rund-um-corona/?fbclid=IwAR1c-MSG9LdZfxmuw06rqCEDPqV_cbjVXEf2BgfiGn3cx_FU5sAZpFUABjk