

Marzec 2020

JUS-Letter
PRAWO PRACY

COVID-19 – Briefing dla pracodawców

Aktualna sytuacja związana z COVID-19 stanowi olbrzymie wyzwanie dla przedsiębiorców. Dotyczy to również sposobu postępowania z pracownikami. W niniejszym dokumencie podejmujemy niektóre aktualne zagadnienia takie jak np. sposób, w jaki mogą Państwo reagować jako pracodawcy w przypadku zakłóceń w zakresie wykonywania pracy przez pracowników z uwagi na zamknięcie szkół, czy powroty z urlopów.

Instytucje związane z opieką nad dziećmi / Szkoły zamknięte! Co to oznacza?

W pierwszej kolejności wskazać należy, że ocena sytuacji jest uzależniona od tego, czy w umowie o pracę i/lub układzie zbiorowym pracy zawarto postanowienia dotyczące krótkoterminowych, nieprzewidywalnych przeszkód w wykonywaniu pracy. W świetle przepisu § 616 BGB (niemieckiego Kodeksu cywilnego) za uzasadnione co do zasady uważa się prawo do niewykonywania pracy przez okres kilku dni – z zachowaniem prawa do wynagrodzenia wypłacanego przez pracodawcę.

Przepis ten ma jednak charakter dyspozytywny. Możliwa jest tym samym sytuacja, w której postanowienie to nie będzie miało zastosowania z uwagi na dokonanie w umowach innych ustaleń (możliwe jest również całkowite wyłączenie stosowania tego przepisu).

Jako rodzic nie mogę zatem zostać w domu, tylko dlatego, że szkoła / przedszkole / żłobek / świetlica mojego dziecka zostały zamknięte. Pracownik jest w takiej sytuacji zobowiązany dołożyć starań, aby zapewnić dziecku opiekę w inny sposób.

W przypadku dłuższych okresów niemożności świadczenia pracy (tj. już po około 5 dniach) wyłącznie po stronie pracownika powstaje ryzyko wystąpienia skutków wynikających z zasady "braku wynagrodzenia za brak świadczenia pracy". W związku z tym to pracownik powinien podjąć rozmowy z pracodawcą, aby wspólnie rozważyć różne możliwości tymczasowego rozwiązania - takie jak np. skorzystanie z płatnego / bezpłatnego urlopu, skorzystanie ze zgromadzonych nadgodzin, praca z domu. Co istotne, pracownik nie posiada ustawowego roszczenia o możliwość pracy z domu.

W przypadku wystąpienia choroby dziecka - przy założeniu spełnienia dodatkowych przesłanek - na podstawie przepisu § 45 SGB V (niem. Kodeks socjalny cz. V) rodzicowi przysługuje prawo do sprawowania osobistej opieki w okresie obejmującym maksymalnie 10 dni roboczych na każde dziecko.

Co może zarządzić pracodawca?

Zakładowe zalecenia dotyczące kaszlu i kichania:

- zakaz kichania i kaszlu w rękę, lecz tylko i wyłącznie w zgięciu łokcia
- dbałość o higienę rąk
- rezygnacja z kontaktów osobistych
- wzmożona dezynfekcja często korzystanych przedmiotów np. klamki drzwi

W przypadku występowania rady zakładowej proszę pamiętać o prawie współdecydowania w zakresie tego typu „działań” wynikającym z przepisu § 87 ust. 1 pkt 1 i pkt 7 BetrVG (niem. ustawy o strukturach przedsiębiorstw).

Czy pracodawca może zarządzić wykonanie badań?

Bezdotykowe badanie w kierunku gorączki należy uznać za dozwolone, o ile uzyskane wyniki nie będą zapisywane; ewentualnie dalsze badania mogą być dopuszczalne, jeżeli pracownik był narażony na szczególne ryzyko zakażenia. Przyjęcie występowania takiego ryzyka jest zasadne, jeżeli pracownik przebywał w regionie ryzyka, dla którego Ministerstwo Spraw Zagranicznych wydało ostrzeżenie o podróżach lub który został sklasyfikowany przez Instytut Roberta Kocha jako obszar ryzyka, a pracownik był obecny w miejscach o zwiększonym ruchu turystycznym i publicznym, takich jak lotniska i dworce kolejowe.

Czy pracodawca ma prawo pytać pracownika o występowanie objawów (ostrej pandemicznej) choroby?

Tak, lecz bez prawa do zapisywania odpowiedzi - por. również § 26 BDSG (niem. ustawy o ochronie danych osobowych) w zakresie obowiązków ochronnych).

Czy pracownik może z obawy przed zakażeniem odmówić wykonywania pracy?

Co do zasady tak, lecz występuje wtedy przypadek odmowy wykonywania pracy przez pracownika, który zwalnia pracodawcę z obowiązku wypłaty wynagrodzenia. W sytuacji jednak, kiedy pracodawca zaniechał wprowadzenia środków ochronnych, pracownikowi przysługuje tzw. prawo zatrzymania przejawiające się prawem do odmowy świadczenia pracy. Jeżeli pracodawca podjął wszelkie działania, a w zaistniałej sytuacji wyjątkowo nie można od pracownika oczekiwać wykonywania pracy z uwagi na szczególnie duże ryzyko zakażenia, to pracodawca

nie jest zobowiązany do wypłaty wynagrodzenia (§ 275 ust. 3 w zw. z § 326 ust. 1 BGB). Inaczej należy jednak ocenić sytuację, gdy w zakładzie wystąpił potwierdzony przypadek zakażenia. Z obowiązku pracodawcy do zapewnienia opieki wynika zobowiązanie do podjęcia środków zapobiegających rozprzestrzenianiu się zakażenia na podstawie §§ 618, 619 BGB w zw. z §§ 3 i nast. ArbSchG (niem. ustawy o BHP) np. wprowadzenie telepracy lub dalszych obostrzeń.

Czy pracodawca może w przypadku wystąpienia objawów choroby zarządzić brak obowiązku stawienia się przez pracownika w pracy? Jakie konsekwencje będzie miało takie zarządzenie?

Wydanie zarządzenia o braku obowiązku stawienia się przez pracownika w pracy jest w przypadku wystąpienia objawów choroby dopuszczalne.

W przypadku podejrzenia wystąpienia choroby pracodawca może odmówić przyjęcia pracy świadczonej przez pracownika (§ 297 BGB). Takie działanie stanowi jednak zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

W jakim stosunku pozostaje zwolnienie pracownika z obowiązku wykonywania pracy do jego roszczenia o wypłatę wynagrodzenia?

Jeżeli pracownik nie zachorował, nie występuje również przypuszczenie, aby pracownik mógł być chory, a pracownik jest gotowy do wykonywania pracy, to po stronie pracodawcy pozostaje obowiązek zapłaty wynagrodzenia (§ 615 BGB), nawet jeśli zwolnił on pracownika z obowiązku wykonywania pracy.

Występują jednak poważne oznaki, że pracownik jest „osobą ryzyka” (np. z uwagi na pobyt pracownika w regionie ryzyka lub jeśli pracownik miał kontakt z osobą chorą), wiele przemawia za przyjęciem, że w takim przypadku pracodawca nie jest zobowiązany do wypłaty wynagrodzenia. Nie jest to jednak kwestia ostatecznie przesądzona!

Co może zarządzić pracodawca? Konsekwencje

- **naprzemienna telepraca / praca zdalna** (pracownik może dzięki udostępnionemu mu wyposażeniu świadczyć pracę zdalnie): tak
- **urlop przymusowy**: niedopuszczalne
- **ferie zakładowe**: co do zasady dopuszczalne (zob. prawo rady zakładowej do współdecydowania)
- **zwolnienie z obowiązku pracy** wraz z rozliczeniem stanu kont czasu pracy: dopuszczalne
- **skrócony czas pracy**: dopuszczalne przy spełnieniu przesłanek ustawowych (odpowiednio postanowień umowy o pracę, porozumienia zakładowego czy obowiązującego układu zbiorowego)

Czy wprowadzenie zakazów odbywania podróży służbowych, uczestnictwa w spotkaniach i wydarzeniach o charakterze dokształcającym jest dopuszczalne?

Tak

Czy zarządzenie odbycia podróży służbowej do regionu ryzyka jest dopuszczalne?

Regiony ryzyka to te wskazane przez Instytut Roberta Kocha (https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/nCoV.html)

Zarządzenie odbycia podróży służbowej do regionu ryzyka jest niedopuszczalne.

Czy wprowadzenie zakazu odbywania podróży prywatnych jest dopuszczalne?

Nie.

Jednakże pracodawca ma prawo zapytać, czy planowana podróż dotyczy regionu ryzyka. W przypadku odbycia podróży do regionu ryzyka i zakażenia co do zasady nie będzie przysługiwało roszczenie o kontynuowanie wypłaty wynagrodzenia (w przypadku podróży do regionu, co do którego Ministerstwo Spraw Zagranicznych wydało ostrzeżenia).

Czy pracodawca może zapytać pracownika, czy przebywał (w ramach urlopu) w regionie ryzyka?

Pracodawca może co do zasady zadać pytanie, czy pracownik przebywał w regionie ryzyka, dla którego Ministerstwo Spraw Zagranicznych wydało ostrzeżenia z uwagi na ryzyko zakażenia względnie który został sklasyfikowany przez Instytut Roberta Kocha jako obszar ryzyka. Pracownik może jednak zostać zobowiązany co najwyżej do udzielenia odpowiedzi typu „tak” lub „nie”.

Z uwagi na zarządzenie zamknięcia / kwarantanny obszarów pracownik nie jest w stanie dotrzeć do miejsca pracy. Czy w takim przypadku przysługuje mu roszczenie o kontynuowanie wypłaty wynagrodzenia?

Wykonywanie pracy jest dla pracownika niemożliwe. Tym samym na podstawie § 326 ust. 1 zd. 1 BGB ustaje obowiązek pracodawcy do wypłaty wynagrodzenia: Wyłącznie pracownik ponosi ryzyko dotarcia do pracy.



W przypadku jakichkolwiek pytań osoby do kontaktu z naszego zespołu prawa pracy pozostają do Państwa dyspozycji.



Michael Niermann
Rechtsanwalt – posiadający
tytuł specjalisty z zakresu
prawa pracy (Fachanwalt)
+49 211 8687 124
niermann@tigges.legal



Daniel Lüdemann, LL.M.
Rechtsanwalt
+49 211 8687 221
luedemann@tigges.legal



Dr. Georg Jaster
Rechtsanwalt i Adwokat
+49 211 8687 145
jaster@tigges.legal



Matthias Klagge, LL.M.
Rechtsanwalt
+49 211 8687 134
klagge@tigges.legal



Christian Schon
Rechtsanwalt
+49 211 8687 284
schon@tigges.legal

TIGGES Rechtsanwälte und Steuerberater Partnerschaft mbB

Zollhof 8 | 40221 Düsseldorf | Niemcy

© TIGGES Rechtsanwälte 2020

www.tigges.legal