



08.04.2020

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, карантин, за ним сохраняется право на получение заработной платы от работодателя. С точки зрения Федерального суда, 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 (сравн. Решение Федерального суда от 30 ноября 1978 года, III ZR 43/77, согласно которому максимальный срок составляет шесть недель).

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 болезни. Во время изоляции работники самое большое 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 болезни. На заболевших это регулирование не распространяется, поскольку им в случае заболевания далее выплачивается заработная плата и пособие по болезни.

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, возникшей 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.

Более подробную информацию о подаче заявки на пособие для лиц с неполной занятостью можно найти на сайте Федерального агентства по трудоустройству по ссылке: www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus

- [Информация для работников](#)
- [Информация для предприятий по пособию для лиц с неполной занятостью](#)

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 для работников](#)
- [Информация для предприятий по пособию для лиц с неполной занятостью](#)

Права и обязанности во время работы

Что произойдет, если я заболею COVID-19?

Если работник вследствие заражения коронавирусом заболел, что привело к нетрудоспособности и поэтому он не в состоянии выполнять свои трудовые обязанности, он имеет право на дальнейшее получение заработной платы в течение шести недель (§ 3 Закона о продолжении выплаты заработной платы). По истечении этого срока работники, имеющие обязательную медицинскую страховку, имеют право на денежное пособие по болезни.

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 не приемлемо (§ 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.

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 не в малой 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 работнику поставили диагноз заражения 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, положение 1 [Закона о продолжении выплаты заработной платы](#)). 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 его не требовать 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, 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 адреса в интернете:

- 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>

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 работника домой, он имеет право на дальнейшее получение заработной платы. В этом случае действуют положения [Закона о продолжении выплаты заработной платы](#).

Работодатель, который посылает трудоспособных и готовых к выполнению служебных обязанностей работников домой, только в целях профилактики, обязан выплачивать 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 ссылке:

<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 ссылке:

<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 немецкому праву, 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 болезни, 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.

Должны ли проводиться профилактические меры для работников и какие меры предосторожности имеют действующую силу?

На профилактические меры для работников согласно [Постановлению о профилактических мерах](#) в случае пандемии распространяются те же меры предосторожности, что и на каждую врачебную практику. Они вытекают из Плана по борьбе с пандемией и Постановлений Федерального правительства и Правительств федеральных земель. Прагматическим решением в чрезвычайных ситуациях могут быть и рекомендации по проведению профилактических мер в форме консультаций по телефону. Поскольку, когда речь идет о профилактических мерах, на переднем плане находятся консультации.

Как работников защищают от заражения SARS-CoV-2?

Меры по защите работников, которые вследствие своей деятельности имеют дело с SARS-CoV-2 (например, с пробами в лаборатории или врачи, медсестры и медбратья в связи с работой с зараженными пациентами или с пациентами с подозрением на заражение коронавирусом) проводятся согласно Постановлению о биологических веществах в особенности и согласно Своду технических правил работы с биологическими веществами, правила [100](#) и [250](#). Здесь описываются специальные меры защиты. Кроме того, должны предлагаться профилактические меры для работников согласно Постановлению о профилактических мерах. SARS-CoV-2 будучи биологически рабочим веществом относится к группе риска – 3. Для диагностических лабораторий действует порядок классификации в соответствии с [Решением](#) Комитета по биологическим рабочим веществам от 19.02.2020 г.

Меры защиты всех остальных работников, в чьей работе нельзя исключить контакт с зараженными людьми (например, в многолюдных местах или при контакте со

многими людьми), проводятся согласно Плану борьбы с пандемией правительства соответствующей федеральной земли. Для видов работ, при выполнении которых нельзя исключить опасность из-за контактов с зараженными людьми, Закон по борьбе с инфекциями предусматривает возможность проведения необходимых мер защиты в соответствии с Планом по борьбе с пандемией на основе распоряжения органов обеспечения правопорядка и безопасности. Адресатом соответствующих распоряжений, которые могут быть даны и в форме приказа, является и работодатель. При проведении мер защиты (так называемое планирование мер борьбы с пандемией) работодатель может проконсультироваться у врача предприятия или у специалиста по охране труда (сравн. [Статья 8.3](#) Национального плана по борьбе с пандемией, часть 1).

Последствия для работы Советов трудовых коллективов

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

В обычной ситуации его члены собираются для заседания. В Законе об уставе предприятия четко не прописано использование режима видеоконференции или телефонной конференций.

Во время пандемии Covid-19, с точки зрения Федерального министерства труда и социальных дел, имеет место особая ситуация, когда заседание Совета трудового коллектива может проводиться в режиме видеоконференции или телефонной конференции, в том числе с использованием таких приложений, как WebEx Meetings или Skype, если невозможно обеспечить условия, чтобы его члены находились на предприятии, поскольку проведение заседания Совета трудового коллектива с личным присутствием его членов может привести к возникновению опасности для их здоровья или жизни. Также упомянутая выше ситуация имеет место, когда члены Совета трудового коллектива не могут лично участвовать в его заседании из-за соответствующего указания ведомств. В этих рамках допускается, как участие только некоторых членов Совета трудового коллектива в режиме видеоконференции или телефонной конференции, так и участие всех его членов в виртуальных режимах. Во всех описанных случаях сохраняется принцип негласности. Необходимо обеспечить такие условия, чтобы посторонние лица не узнали, о чем говорилось на заседании Совета трудового коллектива.

Поскольку в этом случае нельзя составить список присутствующих на заседании, который они бы собственноручно подписали, они должны направить Председателю письменное подтверждение о своем участии в заседании, например, по электронной почте.

Примечание. По предложению Федерального министерства труда и социальных дел в парламентскую процедуру внесено временно действующее законодательное регулирование, которое действует только во время пандемии Covid-19, и благодаря которому будут предоставлены окончательные правовые гарантии для решений, принятых в режиме видеоконференции или телефонной конференции.

Распространяется ли выше сказанное о возможности участия в заседании Совета трудового коллектива в режиме видеоконференции или телефонной конференции и на представителей от инвалидов, работающих на предприятии, и представителей комитета по делам молодежи и учеников предприятия?

Да, при наличии названных условий, представители от инвалидов, работающих на предприятии, и представители комитета по делам молодежи и учеников предприятия могут участвовать в заседании Совета трудового коллектива в режиме видеоконференции или телефонной конференции.

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

Допускается ли проведение Собрания работников предприятия в связи Covid-19 в режиме видеоконференции?

Согласно § 42, абзаца 1, положения 2 Закона об уставе предприятия на Собрание работников предприятия распространяется принцип негласности с целью не

допустить, чтобы на собрание оказывалось влияние из вне. Одновременно необходимо избежать, чтобы на Собрании работников предприятия обсуждались вопросы, не касающиеся предприятия. Кроме того, в рамках соблюдения принципа негласности должны быть созданы условия, чтобы работники без предвзятости могли высказывать свое мнение. Поэтому видеопередача Собрания работников предприятия допускается только в случае, если у его руководителя есть возможность проверить не принимают ли в нем участие посторонние лица.

Федеральное министерство труда и социальных дел рекомендует рассматривать в каждом отдельном случае, есть ли острая необходимость в его проведении или его можно перенести на более поздний срок.

Я предприниматель и 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. Справится с вызовами настоящего времени можно только сообща. В целях обеспечения дееспособности Советов трудовых коллективов, в порядке исключения, при 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, номер 2а Закона о предоставлении рабочей силы. В свете особого значения, которое предается 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 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: 08.04.2020 / Учтены только возможные исправления и дополнения в версии текста на немецком языке до указанного числа. Следует дальнейшая актуализация текста.