

2020.04.08

A koronavírus (SARS-CoV-2) munkajogi és munkahelyi egészség és biztonságvédelmi jogi vonzatai Németországban

Otthon maradhatok? Akkor is be kell mennem a munkahelyemre, ha köhögnek a munkatársaim? Erre és más kérdésekre adunk választ a koronavírussal kapcsolatos GYIK részben.

A bérek folytatólagos fizetése

Jogosult vagyok-e továbbra is a munkabéremre a cégem átmeneti üzemzavara vagy bezárása esetén?

A munkáltató továbbra is köteles folyósítani a béreket, ha a saját gazdasági döntéskörébe tartozó okokból fakadóan nem tudja foglalkoztatni az egyébként munkaképes és a munkavégzésre hajlandó dolgozóit. (BGB. 615. § 3. mondata: működtetési kockázat). Ebbe a csoportba tartoznának azok az esetek is, amelyek – például a koronavírus okozta megbetegedések miatt – jelentős munkaerő-kieséshez vagy ellátási zavarokhoz vezetnek, és amelyek következtében a munkáltató a vállalat működését átmenetileg leállítaná. Az ilyen esetekben a munkavállalók továbbra is jogosultak munkabérük folyósítására, még akkor is, ha nem tudják elvégezni a munkájukat.

Fontos tudnivaló: Abban az esetben, ha sem a munkáltató, sem a munkavállaló nem tehet a munkaerő-kiesésről, az egyéni és a kollektív szerződések a munkajogtól eltérően is rendelkezhetnek.

Jogosult vagyok-e a bérem folyósítására, ha az illetékes hivatal járványvédelmi intézkedést alkalmaz velem szemben?

Ha a hivatali intézkedés, mint például a munkavégzési tilalom vagy a karantén személyesen vonatkozik a munkavállalóra, akkor jogosult lehet a munkáltató általi bérfolyósításra. A német Szövetségi Legfelsőbb Bíróság (BGH) megítélése szerint az ilyen esetben fennállhat a munkavállaló személyét érintő okból fakadó, átmeneti akadályoztatás, amely a megszűnt a munkavégzési kötelezettség ellenére is kötelezi a munkáltatót a bér további folyósítására (BGB. 616. §). A bérfolyósítási kötelezettség időtartama a konkrét eset körülményeitől függ. (lásd a BGH 1978. november 30-i ítéletét, ügyszám III ZR 43/77, amelyben a fizetés időtartamát legfeljebb 6 hétben szabták meg.).

Ott, ahol az egyéni vagy a kollektív szerződések korlátozzák vagy kizárják a BGB. 616. szakaszában foglaltakat, illetve ahol az más okokból nem alkalmazható, sok esetben lehetőség van arra, hogy az állam kártalanítása az érintett munkavállalót. Azok a személyek, akiket a fertőzés terjesztésének gyanúja miatt az illetékes egészségügyi hivatal a többiektől elkülönít, és akiknek emiatt bérkiesése keletkezik, a német Járványvédelmi törvény 56. szakasza értelmében kártérítésre jogosultak. A kártérítés mértéke a bérkiesés nagyságától függ. Az első hat hétben a kártérítés megegyezik a bérkieséssel. A nettó bérnek megfelelő kártérítést erre az időre a munkáltató állja. A munkáltató viszont kérvényezheti az államtól a kifizetett összeg megtérítését. A hetedik hét első napjától a munkavállaló a táppénz mértékének megfelelő kártérítést kap az államtól. A beteg munkavállalókra azonban nem ez a szabályozás érvényes, mivel ők a betegségük első hat hetében amúgy is tovább kapják a bérüket távolléti díjként, azután pedig táppénzben részesülnek (lásd fentebb).

Csökkentett munkaidő esetén igényelhető átmeneti jövedelmi támogatás

Kaphat-e a vállalat a koronavírus okozta munkaerő-kiesések miatt elrendelt csökkentett munkaidő utáni átmeneti jövedelmi támogatást?

A koronavírus okozta szállítási nehézségek, illetve a cég üzemeinek a hatóságok által elrendelt bezárása esetén, amely miatt a cég kénytelen csökkenteni vagy leállítani a termelést, a csökkentett munkaidőben foglalkoztatottak jogosulttá válhatnak [az átmeneti jövedelemtámogatás igény](#)bevitelére.

Azoknak a cégeknek, amelyek igénybe szeretnék venni a csökkentett munkaidő után járó ideiglenes jövedelemtámogatást, a csökkentett munkaidő bevezetését előzetesen be kell jelenteniük az illetékes munkaügyi hivatalnak.

Az illetékes munkaügyi hivatal bírálja el, hogy az adott esetben fennállnak-e az ideiglenes jövedelemtámogatás megítélésének előfeltételei.

Az átmeneti jövedelemtámogatás maximálisan 12 hónapig adható. A csökkentett munkaidő után járó támogatás mértéke megegyezik a munkanélküli segély mértékével, és munkaidő csökkentés nélküli nettó átalánybér és a ténylegesen folyósított bér közötti különbség 67, illetve 60 százalékának felel meg.

A csökkentett munkaidő után járó ideiglenes jövedelemtámogatás megigénylésére vonatkozó információk a munkaügyi hivatal honlapján az alábbi linken található:

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

- [Informationen für Arbeitnehmer](#)
- [Informationen für Unternehmen zum Kurzarbeitergeld](#)

Mi történik akkor, ha a munkáltató elrendeli a csökkentett munkaidőt?

A munkáltató által jogszerűen elrendelt csökkentett munkaidő esete eltér a „Jogosult vagyok-e továbbra is a munkabéremre a cégem átmeneti üzemzavara vagy bezárása esetén?” kérdésre adott válaszukban leírtaktól. Abban az esetben, ha bérkieséssel járó munkakiesés keletkezik, például a koronavírus miatt kialakult szállítási nehézségek nyomán, és az üzem ebből fakadóan csak korlátozottan vagy egyáltalán nem folytathatja a tevékenységét, illetve, ha a hatóságok elrendelik az üzem bezárását, az érintett munkavállalók jogosultakká válhatnak a munkaidő csökkentése miatt járó átmeneti jövedelmi támogatásra.

Az átmeneti jövedelemtámogatás maximálisan 12 hónapig adható. A csökkentett munkaidő után járó támogatás mértéke megegyezik a munkanélküli segély mértékével, és a munkaidő csökkentés nélküli nettó átalánybér és a ténylegesen folyósított bér közötti különbség 67, illetve 60 százalékának felel meg. Az illetékes munkaügyi hivatal bírálja el, hogy adott esetben fennállnak-e az ideiglenes jövedelemtámogatás megítélésének előfeltételei.

- [Informationen für Arbeitnehmer](#)
- [Informationen für Unternehmen zum Kurzarbeitergeld](#)

A munkavégzésre vonatkozó jogok és köteleességek

Mi történik akkor, ha a koronavírustól megbetegszem?

Ha a munkavállaló a koronavírus-fertőzés miatt megbetegszik, és munkaképtelenné válik, majd ezért nem tudja elvégezni a munkáját, a betegszabadságának első hat hetében jogosult a bére további folyósítására (a Folyamatos bérfizetéséről szóló német törvény (EFZG) 3. §.). Ezt követően az állami egészségügyi biztosítással rendelkező munkavállalók táppénzre jogosultak.

Jogosult vagyok-e az otthoni munkavégzésre (home office)?

Az otthonról történő munkavégzésre nincs törvényben előírt jogosultság. A munkavállaló azonban megállapodhat erről a munkáltatójával. Ezt a lehetőséget esetlegesen tartalmazhatja az üzemi megállapodás vagy a kollektív szerződés is.

Mit történik akkor, ha a gyermekem ugyan nem beteg, de az óvoda/iskola (hosszabb időre) bezár, és nincs, aki gondoskodni tudna róla? Ebben az esetben szabadságot kell kivennem?

Ha az óvoda/iskola bezár, és a gyermek korából adódóan ellátásra szorul, a szülőknek mindent meg kell tenniük azért, hogy egyéb módon (pl. a másik szülő bevonásával) gondoskodjanak a gyermek ellátásáról. Amennyiben ez másképp nem oldható meg, általában fennáll a munkavállaló joga a munkavégzés megtagadására, mivel nem várható el tőle, hogy dolgozzon. (BGB. 275. §, 3.bek.) Tehát ebben az esetben a munkavállalót felmentik a munkavégzés kötelezettsége alól, így nem kell feltétlenül szabadságot kivennie.

Azonban figyelembe kell venni azt, hogy ha a munkavállaló személyes akadályoztatása miatt gyakorolja a munka megtagadásának jogát, csak nagyon szoros előfeltételek fennállása esetén jogosult munkabére további folyósítására. A bérfolyósítási jogosultság a BGB. 616. szakasza alapján viszonylag rövid időtartamra állhat fenn. A BGB. 616. szakaszában megfogalmazott jogosultság azonban a munkaszerződésben vagy a kollektív szerződésben korlátozható, illetve teljesen ki is zárható.

Ha a munkavállaló szabadságot vesz ki, akkor folyósítani kell számára a szabadság idejére járó bérét.

Az ilyen helyzetekben javasolt beszélgetést kezdeményezni munkáltatóval.

Mi történik akkor, ha nem tudok bemenni a munkahelyemre, mert például nem járnak a tömegközlekedési eszközök?

Amennyiben a munkavállaló az általánosan elrendelt intézkedések miatt nem tud eljutni (a más okokból egyébként nem megközelíthetetlen) munkahelyére, és ebből fakadóan nem képes a munkáját elvégezni, nem jogosult a munkaszerződésben rögzített bérére. Tehát a munkahelyre való eljutás kockázatát a munkavállaló viseli.

Akkor is köteles vagyok bemenni a munkahelyemre, ha a munkatársaim köhögnek?

A munkavállalónak alapvetően nem áll jogában, hogy a koronavírushoz (COVID-19) hasonló megbetegedési hullám esetén a munkájától távol maradjon. A munkavégzés megtagadásának joga akkor áll fenn, ha a munkavállalótól nem várható el a munka elvégzése (lásd: német Polgári törvénykönyv (BGB.) 275 §. 3. bek.). A munkavégzés például akkor nem várható el, ha a munka elvégzése az érintett dolgozó számára jelentős, objektív veszélyt jelent, vagy, ha fennáll a munkavállaló testi épségének, illetve egészségének komoly, objektívan megindokolható veszélyeztetettségének gyanúja. A munkatársak köhögése, egyéb objektívan megindokolható gyanú, illetve a veszélyre utaló további jelek hiányában önmagában nem elegendő.

Elrendelheti a munkáltató a túlórázást, ha megbetegedés miatt sok munkatárs hiányzik?

Túlóráról a megegyezett rendszeres munkaidő túllépése esetén beszélünk. A munkavállalók alapvetően csak akkor kötelesek túlórázni, ha ezt a kollektív szerződésben, az üzemi megállapodásban, vagy a munkaszerződésben kikötötték. Ezen kívül fennállhat a másodlagos túlóravégzési kötelezettség is, ha ezáltal elháríthatók a munkáltatót fenyegető, más módon nem elkerülhető károk. Ez például akkor következhet be, ha a koronavírusos megbetegedések miatt jelentős a munkaerő-kiesés.

Amennyiben sem a munkaszerződés, sem a kollektív szerződés nem rendelkezik a túlóradíj kifizetéséről, a BGB. 612. szakasza értelmében a munkavállaló követelheti a túlórák az alpbér szintjével megegyező kifizetését. A túlórák kifizetésének kötelezettsége akkor érvényes, ha a munkaadó elrendeli, jóváhagyja vagy megtűri a túlórázást, valamint, hogy a túlórák elengedhetetlenek bizonyultak az előírt munka elvégzéséhez.

Az egészségügyi állapotommal kapcsolatban miről vagyok köteles tájékoztatni a munkáltatómat (ha adott esetben megkérdez)?

A munkáltató alapvetően kizárólag különleges indoklással tehet fel a munkavállaló egészségügyi állapotára vonatkozó kérdéseket, hiszen ezen kérdései jelentős mértékben beavatkoznak a munkavállaló általános személyiségi jogaiba és az információs önrendelkezési jogába. Ezért nem tartalmazhatja például az orvos által a munkáltató számára kiállított orvosi igazolás (táppénzes papír) a diagnózist.

Abban az esetben, ha a munkavállalónál az új koronavírus (SARS-CoV-2) által kiváltott megbetegedést állapítanak meg, a munkáltató jogosult felvilágosítást kérni erről annak érdekében, hogy eleget tehessen a dolgozóival szemben fennálló gondoskodási és védelmi kötelezettségének, és biztosítani tudja a foglalkoztatottak egészségének védelmét.

Mikor kell bemutatnom a munkaképtelenségemet igazoló „táppénzes” papírt?

Minden munkavállaló köteles a munkaképtelenségét és annak várható időtartamát azonnal, tehát szándékos késedelem nélkül jelezni a munkáltatójának (lásd: a [Folyamatos bérfizetéséről szóló német törvény](#) (EFZG) 5. § 1. bek. 1. mondat). A munkaképtelenség például telefonon is bejelenthető. A három naptári napnál tovább tartó munkaképtelenség esetén a munkavállalónak kötelessége, hogy legkésőbb az azt követő munkanapon a fennálló munkaképtelenségéről és annak előrelátható hosszáról orvosi igazolást nyújtson be a munkáltatójának (EFZG 5. § 1. bek. 2. mondat). A munkáltatónak joga van a munkaképtelenségi igazolás korábbi bemutatását megkövetelni. Előfordulhat, hogy a munkáltató által meghatározott benyújtási határidő ennél hosszabb, illetve az is, hogy a munkáltató átmenetileg nem ragaszkodik az igazolás leadásához. A jelenlegi helyzetben azonban javasolt tisztázni a munkáltatóval, hogy konkrétan melyik eljárást választja.

Abban az esetben, ha a megbetegedett munkavállaló nem képes azonnal eljuttatni a munkáltatóhoz a munkaképtelenségi igazolást (pl. az orvosi praxisok túlterheltsége miatt), az igazolás később is benyújtható. Ha ilyen esetben a munkáltató nem folyósítja tovább a munkabért, köteles a visszatartott bért utólagosan kifizetni.

Köteles vagyok-e szolgálati útra menni, és részt venni a szolgálati rendezvényeken?

A munkavállaló alapvetően köteles a munkaszerződésébe foglalt feladok elvégzésére, melyek közé sorolhatók a szolgálati utak és rendezvények is. A munkavállalónak viszont joga van megtagadnia munkája elvégzését, ha valamilyen okból ez nem várható el tőle (BGB. 275. §. 3. bek.). A munkavégzés például akkor nem várható el, ha a munka elvégzése az érintett dolgozó számára jelentős, objektív veszélyt jelent, vagy, ha fennáll a munkavállaló testi épségének, illetve egészségének komoly, objektívan megindokolható veszélyeztetettségének gyanúja. A kritériumok megítélése az adott esettől függ. A munkavállaló félelme attól, hogy megfertőződhetne a koronavírussal egyéb objektívan megindokolható gyanú, illetve veszélyre utaló jelek hiányában önmagában nem elegendő ahhoz, hogy megtagadhassa a szolgálati úton vagy az egyéb szolgálati rendezvényen való részvételt.

Milyen kötelezettségei vannak a munkáltatóknak a dolgozók védelmét illetően? A munkavállalók kockázatának értékelése során figyelembe veszik a fertőző betegségek elleni védelmet is?

A német Munkavédelmi törvény értelmében a munkáltató alapvetően köteles a munkahelyeken a munkavállalók biztonságát és egészségét veszélyeztető kockázatokat értékelni (kockázatértékelés) és az eredményeknek megfelelően intézkedi. A pandémia (világjárvány) terv elkészítésekor (polgári védelem) a munkáltató köteles további intézkedések kidolgozására és bevezetésére. Konkrét javaslatok a Robert Koch Intézet weboldalán a német nemzeti pandémiaellenes terv (Nationaler Pandemieplan) címszó alatt találhatóak.

A munkavédelmet illetően a biológiai anyagokkal dolgozókra a biológiai anyagokról szóló német rendelet (BioStoffV) 4. szakasza érvényes. Az olyan biológiai anyagokat, mint a vírusok, baktériumokat stb. szintén figyelembe kell venni a kockázatértékelés során, melynek eredménye alapján a munkáltató köteles a foglalkoztatottak védelmére megfelelő intézkedéseket kidolgozni és bevezetni. Ezek az intézkedések lehetnek mind műszaki, mind szervezési jellegűek, mint például egyes munkaterületek elkülönítése vagy a munkatársak létszámának korlátozása. Ezen kívül veszély fennállása esetén a munkáltató köteles a dolgozókat ellátni személyes védőfelszereléssel, például védőkesztyűvel vagy védőmaszkkal. A munkavállalókat általános tájékoztatás keretében fel kell világosítani a veszélyekről, valamint egyéni prevenciók foglalkozás-egészségügyi tanácsadásban kell részesíteni őket. Ezzel kapcsolatos konkrét utasításokat például a „Biológiai anyagok az egészségügyi ellátásban és a jóléti gondozásban” című műszaki szabályzat (TRBA 250), illetve a 609-es számú, „Munkavédelem a védőoltásokkal nem elegendően megelőzhető humán influenza fellépése esetére” című határozat tartalmaz, amelyet jelenleg a koronavírus megelőzésénél is változatlan formában alkalmaznak.

Hasznos internetoldalak:

- 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>

Mi történik, ha a munkáltató hazaküldi a munkavállalót például azért, mert köhög?

A munkáltató a gondoskodási kötelezettsége alapján köteles távoltartani a munkától az objektíven nem munkaképes beteg munkavállalót. Ha a munkáltató ebben az esetben hazaküldi a dolgozót, akkor a dolgozó jogosult arra, hogy tovább folyósítsák a betegszabadságra járó bérét. Ebben az esetben [a Folyamatos bérfizetéséről szóló német törvény](#)ben (EFZG) foglalt szabályok alkalmazandóak.

Ha a munkáltató pusztán elővigyázatosságból küldi haza az amúgy munkaképes és dolgozni hajlandó foglalkoztatottját, akkor továbbra is köteles a munkabér folyósítására (BGB. 615. § 1. mondat: a dolgozó a munkáltató általi foglalkoztatási kötelezettségének megszegése). Ebben az esetben a munkavállaló nem kötelezhető a kiesett munkaidő ledolgozására.

Hol tájékozódhatnak a védőfelszerelések erőforrás-hatékony alkalmazásáról a praxisokban dolgozó orvosok és a kórházak alkalmazottjai?

A német Szövetségi Munkaügyi és Szociális Minisztérium megbízásából a Biológiai Anyagok Bizottság (ABAS) „COVID-19” ad hoc munkacsoportja kidolgozott egy erre vonatkozó tájékoztatót, amely az alábbi linken érhető el:

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

Ezen kívül javasoljuk, hogy bármely konkrét kérdés vagy probléma esetén forduljon az illetékes munkavédelmi hivatalhoz, illetve a balesetbiztosítójához!

A munkavédelmi hivatalok elérhetősége az alábbi linken található:

<https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Branchen/Bauwirtschaft/Baustellenverordnung/pdf/Arbeitsschutzbehoerden.pdf>

A munkáltatói felelősségbiztosítási társaságok, valamint a balesetbiztosítók elérhetősége az alábbi címről letölthető: <https://www.dguv.de/de/bg-uk-lv/index.jsp>

Határ menti, Németországból vagy Németországba ingázó munkavállaló vagyok. Rám milyen szabályok vonatkoznak?

A határ menti, Németországba ingázó munkavállalóknál munkajogi szempontból nem áll fenn semmilyen különleges szabályozás. Rájuk is az előző kérdésekre adott válaszainkban leírtak érvényesek. A Németországból valamelyik szomszédos országba ingázó munkavállalókra azonban rendszerint az adott ország munkaügyi jogszabályai alkalmazandók.

A német jogszabályok értelmében a munkahelyre való eljutás kockázata a munkavállalót terheli. Ha a munkavállaló nem tud eljutni a munkahelyére, és ebből kifolyólag nem képes elvégezni a munkáját, akkor nem kap fizetést, kivéve, ha a munkáltatóval más megállapodás áll fenn. A munkáltató csak abban az esetben alkalmazhat a munkavállalóval szemben fegyelmi típusú hátrányos jogkövetkezményt, illetve akkor mondhat fel neki a viselkedésére hivatkozva, ha a munkavállaló a saját mulasztása miatt nem ment be a munkahelyére, szükséghelyzet esetén azonban ez nem róható fel neki.

A társadalombiztosításra a következők vonatkoznak: Az olyan juttatásokra, mint a betegségi napidíjra és a csökkentett munkaidő esetén igényelhető átmeneti jövedelmi támogatásra az illetékes állam jogszabályai érvényesek, tehát annak az államnak a jogrendje, amelyben Önnek most is van társadalombiztosítása. Ez alapesetben az az ország, ahol Ön foglalkoztatott. Azok a határ menti, Németországba ingázó munkavállalók, akik német vállalatoknál dolgoznak, a munka részleges vagy teljes leállása esetén csökkentett munkaidőre járó átmeneti jövedelmi támogatást kaphatnak. A határ menti, Németországból egy másik országba ingázó munkavállalókra a fogadó ország jogszabályai vonatkoznak.

A koronavírus miatt bevezetett átmeneti távmunka nem változtat azon, hogy a társadalombiztosítással kapcsolatban melyik ország jogszabályai mérvadók. Önnek a továbbra is abban az országban van társadalombiztosítása, mint eddig.

Kötelező-e az egészségügyi prevenció, illetve milyen óvintézkedések vannak érvényben?

A [Foglalkozás-egészségügyi prevencióról szóló német rendelet](#) értelmében világjárvány idején a foglalkozás-egészségügyi prevencióval kapcsolatban ugyanazok az óvatossági intézkedéseket kell alkalmazni, mint bármelyik orvosi rendelőben/praxisban. Az egyes intézkedéseket a pandémiatervnek, illetve a német szövetségi és tartományi szintű rendeleteknek megfelelően kell végrehajtani. Vészhelyzet esetén jó megoldást kínálhat, ha a foglalkozás-egészségügyi prevenciót telefonon bonyolítják le, hiszen a megelőzésnél a tanácsadás áll az előtérben.

Milyen módon védik a foglalkoztatottakat a koronavírus-fertőzéstől (SARS-CoV-2)?

Azon dolgozók védelmére, akik a munkájukból adódóan foglalkoznak vagy kerülnek kapcsolatba a koronavírussal (SARS-CoV-2) (pl.: laboránsok minták laboratóriumi vizsgálata során, orvosok, nővérek és ápolók véltén vagy ténylegesen fertőzött betegek vizsgálata/kezelése közben) a biológiai anyagokról szóló német rendelet, és különösen kiemelten a TRBA [100](#)-as és [250](#)-es műszaki szabályzatok az irányadóak. Ezek az idevágó különleges védőintézkedéseket tartalmazzák. Ezen kívül a foglalkozás-egészségügyi prevencióról szóló német rendelet alapján lehetővé kell tenni a foglalkozás-egészségügyi megelőző vizsgálatokat és tanácsadást. A koronavírust (SARS-CoV-2) az általa képviselt kockázati szint miatt a 3. osztályba került besorolásra. A diagnosztikai laboratóriumoknál a német Biológiai Anyagok Bizottság 2020.02.19-én kelt [határozata](#) alapján különböző biológiai biztonsági szintek érvényesek. A többi foglalkoztatott védelmére, akiknél nem zárható ki, hogy munkájuk során (pl.: a nyilvánosság által gyakran látogatott területeken vagy sok emberrel való érintkezést megkövetelő munkakörökben) kapcsolatba kerülhetnek fertőzött személyekkel, az egyes tartományok pandémia (világjárvány) terve az irányadó. Azoknál a tevékenységeknél, ahol nem kizárható, hogy a foglalkoztatott munkája során kapcsolatba kerülhet fertőzött személyekkel, és ezért veszélyeztetett, a német Járványvédelmi törvény (IfSG) alapján a pandémiatervben meghatározott védőintézkedések a rendészeti szervek utasítására is érvényesíthetőek. Az utasításokat, melyek formailag rendeletek is lehetnek, a munkáltatóknak adják ki. A védőintézkedések (az un. üzemi pandémiaterv) alkalmazásánál a munkáltató szakmai tanácsadást kérhet az üzemi orvostól vagy a munkabiztonsági szakembertől (lásd: a német nemzeti pandémiaterv [8. fejezetének 3. pontja](#))

A koronavírusnak az üzemitanácsok munkájára gyakorolt hatása

Szabályos-e az üzemi tanács üléseinek video- vagy telefonkonferencia útján történő lebonyolítása?

Az üzemi tanács tagjai rendszerint személyesen szoktak részt venni a testület ülésein. A német Üzemi tanácsokról szóló törvény nem rendelkezik kifejezetten a video- vagy telefonkonferenciás ülésekről.

A német Munkaügyi és Szociális Minisztérium (BMAS) megítélése szerint a koronavírus világjárvány (Covid-19 pandémia) idején olyan különleges helyzet áll fenn, amelyben az üzemi tanács üléseinek video- vagy telefonkonferencia keretében történő lebonyolítása (beleértve az egyéb internetalapú alkalmazásokat, mint a WebEx vagy a Skype megbeszéléseket) szabályosnak minősülnek, amennyiben a testület tagjai nem jelenhetnek meg a vállalatnál pl. mert a személyesen megtartott ülés veszélyeztetné az üzemi tanácsstagok életét vagy egészségét, illetve, ha a személyes találkozás hatósági rendelet alapján nem engedélyezett. Ebben az esetben szabályos, ha az üzemi tanács egyes tagjai az ülésen video- vagy telefonkonferencia útján vesznek részt, és az is, ha az egész ülést virtuálisan bonyolítják le. Mindezek figyelembevételével, a video- és telefonkonferenciáknál is alkalmazandó a zártkörűség alapelve. Ilyenkor tehát gondoskodni kell arról, hogy az ülések tartalmáról kizárólag az arra jogosult személyek szerezhessenek tudomást.

Mivel ebben az esetben nem készíthető olyan jelenléti ív, amelyet a jelenlevők aláírnak, javasolt, hogy az ülésen résztvevő személyek részvételüket írásban, például e-mailben igazolják az üzemitanács elnökének.

Fontos információ: A BMAS korlátozott időre szóló külön jogszabályra vonatkozó javaslatot terjesztett a német szövetségi parlament elé. A javaslat hatálya a koronavírus világjárvány idejére terjedne ki, és végleges jogbiztonságot nyújtana az ez idő alatt video- vagy telefonkonferencia keretében hozott határozatokra vonatkozóan.

Ugyanaz vonatkozik-e a csökkentett munkaképességűek, a fiatalok és a szakmunkástanulók képviselőinek video- vagy telefonkonferenciás részvételére, is mint az üzemi tanács tagjaira?

Igen. Ha a fenti előfeltételek teljesülnek, akkor a csökkentett munkaképességűek, a fiatalok és a szakmunkástanulók képviselői is részt vehetnek az üzemi tanács ülésén video- vagy telefonkonferencia útján.

Az aktuális helyzetben hozhat-e az üzemi tanács írásban is, tehát például e-mailben is döntéseket?

Nem. A szóbeli vita és a közvetlen véleménycsere mind az üzemi tanács ülésének, mind a döntéshozási folyamatnak alapvető része. Kérjük, hogy ha a video- vagy telefonkonferenciás ülések előfeltételei adottak, akkor ezúton bonyolítsák le a testület ülését!

A koronavírusra való tekintettel lehet-e üzemi gyűlést tartani videokonferencia útján is?

A német Üzemi tanácsokról szóló törvény 42. § 1. bek. 1. mondata értelmében az üzemi gyűlések nem nyilvánosak. Ennek az az oka, hogy megakadályozzák, hogy a nem a vállalathoz tartozó személyek befolyásolhassák az üzemi gyűlést, illetve, hogy a vállalatra vonatkozó pontokon kívüli, egyéb témákat is megvitassanak. Az ülések zártkörű lebonyolítása azt is szolgálja, hogy a munkavállalók nyíltan és őszintén beszélhessenek egymással. Ennek megfelelően az üzemi gyűlések csak akkor tarthatók meg videokonferencia útján, ha a gyűlés vezetője képes ellenőrizni, hogy kizárólag az arra jogosult személyek vesznek részt a gyűlésen.

A német Munkaügyi és Szociális Minisztérium (BMAS) azt javasolja, hogy az érintettek minden esetben mérlegeljék, hogy valóban feltétlenül szükség van-e az üzemi gyűlés megtartására, illetve, hogy a gyűlést el lehet-e halasztani egy későbbi időpontra.

Vállalkozó vagyok, és pillanatnyilag gyorsan kell cselekednem. Később is bevonhatom-e az üzemi tanácsot a döntéshozatalba?

Nem. A koronavírus világjárvány idején is tiszteletben kell tartani az üzemi tanácsok jogait. Ebben a helyzetben azonban mind a vállalat vezetőségére, mind a munkavállalók képviselőire határozottan érvényes, hogy az az elsődleges feladatuk, hogy gyors és gyakorlatias megoldásokat találjanak. Csakis egyesült erővel lehet az aktuális kihívásoknak megfelelni. Az üzemi tanács működőképességének biztosítása érdekében bizonyos feltételek között kivételesen engedélyezett a döntések video- vagy telefonkonferencia útján történő meghozása.

Munkaerő-kölcsönzés

Milyen feltételek mellett bocsájthatom munkavállalóimat egy másik cég rendelkezésére?

Amennyiben nem foglalkozik munkaerő-kölcsönzéssel, de a koronakrízis miatt alkalmanként át szeretné engedni saját munkavállalóit olyan másik cégeknek (pl.: mezőgazdasági termelés és feldolgozás, élelmiszer-logisztika, egészségügy), amelyek akut munkaerőhiánnyal küszködnek, azt a német Munkaerő-kölcsönzésről szóló törvénynek (AÜG) megfelelő módon, kivételesen kölcsöndói engedély nélkül is megteheti. Ennek előfeltétele, hogy

- az érintett munkavállalók beleegyezzenek abba, hogy kölcsönadják őket,
- Ön nem szándékozik tartósan munkaerő-kölcsönadói tevékenységet folytatni és
- az egyes munkavállalók kölcsönadása a krízishelyzet időtartamára korlátozódik.

Az erre az esetre érvényes szabályokat az AÜG 1. § 3.bek. 2. a pontjában találja. Az effajta munkavégzés különleges jelentősége miatt helyénvaló és az Európai Unió egyenlő bánásmód elvének megfelelő, ha az érintett munkavállalókat ugyanolyan feltételekkel foglalkoztatják, mint az őket fogadó vállalat állandó alkalmazottjait.

A munkavállalók kölcsönadása építőipari cégeknek alapvetően nem engedélyezett abban az esetben, ha a tevékenységet általában szakipari munkások végzik. Azt, hogy egy vállalat építőipari cégnek minősül-e, az Építőipari üzemekről szóló német rendelet alapján határozható meg.

- - -

Utolsó frissítés: 2020.04.08. / A német nyelvű változatban eszközölt utolsó frissítéseket csak eddig a dátumig bezáróan vettük figyelembe. A tartalmat folyamatosan frissítjük.