

Zwolnienie z pracy z powodu korona pandemii

Kiedy mogę/muszę być nieobecny w pracy? Kto mnie opłaca i w którym przypadku? Moje dziecko nie ma opieki z powodu zamknięcia przedszkola a zastępstwo nie jest dostępne. Jakie są moje prawa i obowiązki? Zasadniczo, adwokaci prawa pracy będą zajmować się poszczególnymi przypadkami jeszcze bardzo długo. Ale tutaj krótki zarys obecnej sytuacji według naszej wiedzy:

Jeśli sam jestem chory:

No jasne – tutaj zostaje zastosowana zwykła procedura w przypadku niezdolności do pracy. Jednak gdy dochodzi do zakażenia korona wirus, powinienes poinformować szefową/szefa, że masz albo przypuszczać infekcję korony, aby on(a) mógł(a) zastosować odpowiednie kroki przed dalszym rozprzestrzenianiem się wirusa.

Kiedy żłobek/szkola są zamknięte:

Jeśli nie masz opieki dla dziecka i inne możliwości odpadają, musisz sam przejąć opiekę nad dzieckiem. Dziadkowie od pewnego wieku, obecnie, nie powinni przejmować opieki ze względu na obecne ryzyko zarażenia się wirusem. Krótki okres nieobecności w pracy (ca. pięć dni) jest pełnopłatny, § 616 BGB (kodeks cywilny). Jednak każdy musi to z pracodawcą uzgodnić indywidualnie.

Jeśli twoja/twój szef(owa) z własnej inicjatywy daje ci wolne:

Jeśli jesteś chętny i zdolny do pracy, ale twoja/twój szef(owa) nie trzyma się ustalonych zasad pracy, jest zobowiązany do zapłaty uzgadnianego wynagrodzenia.

Jeśli nie jesteś chory, ale musisz przebywać w obowiązkowej kwarantannie zarządzanej przez Państwo:

Normalnie powinienes dalej dostawać wynagrodzenie. Twoja/twój szef(owa) może uzyskać zwrot pieniędzy; z wyjątkiem kiedy kontynuacja pensji jest wykluczone przez układ zbiorowy pracy lub umowę o pracę. Jeżeli jesteś rzeczywiście chory, naturalnie znowu obowiązuje normalna procedura jak w przypadku choroby.

Jeśli twoja/twój szef(owa) wymaga, że najpierw bierzesz wolne za nadgodziny:

Jeśli masz radę zakładową w twojej firmie, twoja/twój szef(owa) nie może zarządzać nadgodzinami bez zgody rady zakładowej. Wielu szefów powołuje się na to, że mogą wymagać redukcji nadgodzin w razie potrzeby. Jednak pilna potrzeba tylko jest w przypadku bardzo nadzwyczajnego zagrożenia urządzeń fabrycznych, towarów lub miejsc pracy.

Jeśli twoja/twój szef(owa) chce zmieniać twoja umowę o pracę:

Gdybyś otrzymał rozwiązanie umowy o pracę albo zmianę istniejącej umowy o pracę do podpisu, nie podpisuj po prostu! Zawsze najpierw konsultuj z radą zakładową lub związkiem zawodowym twojego zaufania.

Jeśli masz wolny zawód albo jesteś (fikcyjne) niezależnym:

W pewnych okolicznościach (kwarantanna lub zamknięcie przedsiębiorstwa) możesz zakładać odszkodowanie. Poza tym warto sprawdzać czy nie jesteś pracownikiem najemnym zakładu w sensie prawa pracy.

Jeśli masz dalsze pytania, chętnie możesz zwracać się do nas.

Solidarne pozdrowienia,

Twoja FAU Bielefeld