



25.03.2020

Ερωτήματα σχετικά με εργασιακά θέματα και προστασία και ασφάλεια στην εργασία σε σχέση με τον κορωνοϊό (SARS-CoV-2)

Μπορώ να παραμείνω στο σπίτι; Πρέπει να πάω στο γραφείο όταν οι συνάδελφοι βήχουν; Απαντήσεις σε αυτές και σε άλλες ερωτήσεις δίδονται στο παρόν εγχειρίδιο (συχνές ερωτήσεις και απαντήσεις) για τον κορωνοϊό.

Συνέχιση καταβολής αμοιβής

Δικαιούμαι στην περίπτωση προσωρινής δυσλειτουργίας ή προσωρινού κλεισίματος της επιχείρησης την συνέχιση καταβολής αμοιβής;

Όσον αφορά την συνέχιση καταβολής αμοιβής ισχύει ότι ο εργοδότης υποχρεούται στην καταβολή της όταν οι εργαζόμενοι είναι ικανοί για εργασία και πρόθυμοι να εργασθούν, αλλά ο ίδιος δεν μπορεί να τους απασχολήσει για λόγους που άπτονται της επιχειρηματικής του ευθύνης (βλ. διατάξεις περί επιχειρηματικού κινδύνου, Άρθρο § 615 Πρόταση 3, Κώδικας Αστικού Δικαίου - BGB). Σε αυτή την κατηγορία προσμετρώνται και οι περιπτώσεις κατά τις οποίες ως συνέπεια σημαντικών απουσιών εργαζομένων εξαιτίας ασθένειας από COVID-19 ή δυσχέρειας προμηθειών, ο εργοδότης αναστέλλει προσωρινά την λειτουργία της επιχείρησης. Οι εργαζόμενοι διατηρούν στις περιπτώσεις αυτές το δικαίωμα αμοιβής ακόμα και αν δεν είναι δυνατόν να εργασθούν.

Υπόμνηση: Σε παρόμοιες με τα παραπάνω συνθήκες όπου ούτε ο εργοδότης ούτε ο εργαζόμενος ευθύνονται για την διακοπή της εργασίας, είναι δυνατόν να υπάρχουν ατομικές ή συλλογικές συμφωνίες που ενδεχομένως να ορίζουν κάτι διαφορετικό από τα προαναφερθέντα.

Διατηρώ αξίωση λήψης μισθού εάν θίγομαι προσωπικά από δημόσια μέτρα ελέγχου λοιμώξεων;

Εάν ο εργαζόμενος αποτελεί ο ίδιος αποδέκτη/αντικείμενο κάποιου από τα δημόσια μέτρα προστασίας, όπως π.χ. απαγόρευση άσκησης δραστηριότητας ή θέση σε καραντίνα, ενδεχομένως δικαιούται λήψη μισθού από τον εργοδότη του. Από την σκοπιά του Ανώτατου Ομοσπονδιακού Δικαστηρίου (Bundesgerichtshof) κρίνεται ότι μπορεί στην περίπτωση αυτή να θεωρηθεί ότι υφίσταται ένας προσωρινός λόγος κωλύματος από την πλευρά του εργαζομένου, ο οποίος, παρά την κατάργηση

παροχής των υπηρεσιών του, υποχρεώνει τον εργοδότη στην συνέχιση καταβολής του μισθού (Άρθρο § 616 BGB). Η διάρκεια συνέχισης καταβολής μισθού εξαρτάται από τις περιστάσεις σε κάθε περίπτωση (βλ. Bundesgerichtshof, Απόφαση 30 Νοεμβρίου 1978, III ZR 43/77 – σύμφωνα με την απόφαση αυτή για μέγιστη περίοδο 6 εβδομάδων).

Στις περιπτώσεις όπου το Άρθρο § 616 του Κώδικα Αστικού Δικαίου (BGB) περιορίζεται ή καταργείται από ατομική ή συλλογική σύμβαση ή δεν ισχύει για άλλους λόγους, υφίσταται παρόλα αυτά σε πολλές περιπτώσεις η νομική απαίτηση αποζημίωσης από το δημόσιο. Πολίτες που με την υποψία της μετάδοσης ασθενειών απομονώνονται με εντολή της αρμόδιας Δνσης Δημόσιας Υγείας και ως εκ τούτου υπόκεινται σε απώλεια εσόδων, λαμβάνουν αποζημίωση σύμφωνα με το Άρθρο § 56 του Νόμου περί Ελέγχου Μετάδοσης Λοιμώξεων (Infektionsschutzgesetz). Η αποζημίωση εξαρτάται από τις απώλειες εισοδήματος. Για τις έξι πρώτες εβδομάδες φθάνει στο ύψος των απωλεσθέντων εισοδημάτων. Από την έβδομη εβδομάδα εξισώνεται με το ύψος του επιδόματος ασθενείας. Οι εργαζόμενοι θα λάβουν από τον εργοδότη τους κατά την περίοδο απομόνωσης, για ανώτατο διάστημα έξι εβδομάδων, αποζημίωση ίση με το ύψος του καθαρού μισθού. Οι καταβληθείσες αμοιβές θα επιστραφούν στον εργοδότη μετά από αίτησή του. Μετά από έξι εβδομάδες αναλαμβάνει τις πληρωμές το κράτος στο ύψος του επιδόματος ασθενείας. Όσοι ασθένησαν δεν εμπίπτουν στην διάταξη αυτή αποζημίωσης επειδή ήδη λαμβάνουν τον μισθό και το επίδομα ασθενείας.

Αμοιβή μειωμένης απασχόλησης (Kurzarbeitergeld)

Μπορεί μια επιχείρηση σε περιπτώσεις μειούμενου όγκου εργασιών λόγω κορωνοϊού να λάβει ενίσχυση για αμοιβή των εργαζομένων (Kurzarbeitergeld);

Στις περιπτώσεις δυσχέρειας προμήθειας πρώτων υλών της επιχείρησης, που προκύπτουν λόγω του κορωνοϊού ή διακοπών λειτουργίας που επιβάλλονται από τις Δημόσιες Υπηρεσίες και έχουν σαν αποτέλεσμα τον περιορισμό ή αναστολή της παραγωγής, μπορεί η επιχείρηση να εγείρει αίτημα ενίσχυσης για την αμοιβή των άμεσα πληχθέντων απασχολούμενων από την ανωμαλία λειτουργίας της επιχείρησης ([Anspruch auf Kurzarbeitergeld](#)).

Οι επιχειρήσεις που προτίθενται να υποβάλουν το προαναφερόμενο αίτημα ενίσχυσης, πρέπει να δηλώσουν προηγουμένως την κατάσταση μερικής απασχόλησης (Kurzarbeit) στις αρμόδιες υπηρεσίες (τοπικός Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού).

Οι αρμόδιες υπηρεσίες κρίνουν ανά περίπτωση αν υφίστανται οι προϋποθέσεις για την έγκριση της αιτούμενης ενίσχυσης.

Η χορήγηση της παραπάνω ενίσχυσης εγκρίνεται με μέγιστη διάρκεια δώδεκα μηνών. Το ποσό της ενίσχυσης αυτής ανέρχεται στο ύψος του ποσού του επιδόματος ανεργίας και είναι 67% ή 60% της διαφοράς της κατ' αποκοπήν προς καταβολήν

αμοιβής χωρίς την διακοπή εργασιών (μισθός) και την αμοιβή που καταβάλλεται πραγματικά στους θιγόμενους.

Περισσότερες και πιο λεπτομερείς πληροφορίες για την διαδικασία αίτησης ενίσχυσης παρέχονται στην ιστοσελίδα του Ομοσπονδιακού Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Bundesagentur für Arbeit) που είναι προσβάσιμη μέσω του παρακάτω συνδέσμου:

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

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

Τι συμβαίνει όταν ο εργοδότης εφαρμόσει καθεστώς απασχόλησης περιορισμένου ωραρίου (Kurzarbeit);

Στην περίπτωση της αιτιολογημένης κήρυξης καθεστώτος απασχόλησης περιορισμένου ωραρίου από τον εργοδότη, δεν ισχύουν τα σχετικά με την παραπάνω ερώτηση : «Δικαιούμαι στην περίπτωση προσωρινής δυσλειτουργίας ή προσωρινού κλεισίματος της επιχείρησης την συνέχιση καταβολής αμοιβής;» Όταν επέρχεται διακοπή εργασιών και πληρωμών λόγω δυσχερειών που προκλήθηκαν από τον κορωνοϊό με συνέπεια η επιχείρηση να μην λειτουργεί κανονικά ή να διακόψει την λειτουργία της, ή λόγω κλεισίματος επιχείρησης κατ' εντολήν των αρμοδίων δημοσίων αρχών, τότε προκύπτει ενδεχομένως δικαίωμα έγερσης απαίτησης αμοιβής απασχόλησης περιορισμένου ωραρίου για τον εργαζόμενο (Kurzarbeitergeld). Η χορήγηση της παραπάνω αμοιβής εγκρίνεται με μέγιστη διάρκεια δώδεκα μηνών. Το ποσό της ενίσχυσης αυτής ανέρχεται στο ύψος του ποσού του επιδόματος ανεργίας και είναι 67% ή 60% της διαφοράς της κατ' αποκοπήν προς καταβολήν αμοιβής χωρίς την διακοπή εργασιών (μισθός) και την αμοιβή που καταβάλλεται πραγματικά στους θιγόμενους. Οι Υπηρεσίες του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Agentur für Arbeit) κρίνουν ανά περίπτωση αν υφίστανται οι προϋποθέσεις για την έγκριση του επιδόματος απασχόλησης περιορισμένου ωραρίου (Kurzarbeitergeld).

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

Δικαιώματα και υποχρεώσεις στα πλαίσια της εργασίας

Τι συμβαίνει εάν προσβληθώ από COVID-19 και νοσήσω ο ίδιος;

Σε περίπτωση που ο απασχολούμενος προσβληθεί από τον κορωνοϊό, αρρωστήσει και καταστεί ανάκανος για εργασία και ως εκ τούτου κωλύεται να παρέχει τις υπηρεσίες του, διατηρεί το δικαίωμα απαίτησης συνέχισης της πληρωμής του μισθού σε περίπτωση ασθένειας για χρονικό διάστημα 6 εβδομάδων (Άρθρο § 3 Νομοθεσία μισθοδοσίας σε περίπτωση αδείας και ασθένειας - EFZG). Μετά την παρέλευση του

προαναφερόμενου χρονικού διαστήματος έχουν το δικαίωμα οι ασφαλισμένοι στον κλάδο υγείας δημοσίου φορέα ασφάλισης να λάβουν επίδομα ασθενείας από το ασφαλιστικό ταμείο τους.

Προκύπτει δικαίωμα έγερσης απαίτησης για εργασία από το σπίτι (Home Office);

Δεν υπάρχει πρόβλεψη στην νομοθεσία για απαίτηση εργασίας από το σπίτι. Ωστόσο μπορούν οι εργαζόμενοι να το συμφωνήσουν με τον εργοδότη. Η δυνατότητα αυτή μπορεί να προκύψει από το καταστατικό λειτουργίας της επιχείρησης ή την σύμβαση εργασίας.

Τι συμβαίνει όταν το παιδί μου δεν είναι άρρωστο αλλά ο παιδικός σταθμός ή το σχολείο παραμένουν (επί μακρόν) κλειστά και δεν έχω άλλου είδους υποστήριξη για την φροντίδα του παιδιού; Πρέπει να πάρω άδεια;

Στην περίπτωση που οι υπόψη παιδικοί σταθμοί / σχολεία παραμένουν κλειστά και λαμβάνοντας υπόψη την ηλικία του παιδιού κρίνεται ότι είναι απαραίτητη η φροντίδα του, τότε πρέπει οι γονείς να καταβάλουν κάθε προσπάθεια για την διασφάλιση φροντίδας με άλλον τρόπο (π.χ. φροντίδα του παιδιού από τον έτερο γονέα). Εάν και στην περίπτωση αυτή δεν μπορεί να διασφαλισθεί η φροντίδα του παιδιού, κατά πάσα πιθανότητα ισχύει το δικαίωμα άρνησης παροχής υπηρεσίας του εργαζόμενου, διότι θα μπορούσε η παροχή της υπηρεσίας να θεωρηθεί μη εύλογη (Άρθρο § 275 Παρ. 3 Κώδικας Αστικού Δικαίου - BGB). Αυτό σημαίνει ότι στις περιπτώσεις αυτές ο εργαζόμενος απαλλάσσεται από την υποχρέωση παροχής υπηρεσίας. Δεν είναι υποχρεωτικά απαραίτητη η λήψη άδειας.

Τονίζεται ωστόσο ότι στην περίπτωση άσκησης δικαιώματος άρνησης παροχής υπηρεσίας από τον εργαζόμενο λόγω κωλύματος που οφείλεται σε προσωπικούς λόγους, μόνο υπό περιορισμένες προϋποθέσεις μπορεί να εγερθεί απαίτηση καταβολής του μισθού. Τέτοιου είδους απαίτηση καταβολής μισθού μπορεί να προκύψει από τα οριζόμενα στο Άρθρο § 616 του Κώδικα Αστικού Δικαίου (BGB) για μια αναλογικά ασήμαντη χρονική περίοδο. Σύμφωνα με τα παραπάνω μπορεί η απαίτηση καταβολής μισθού με βάση το § 616 BGB να περιορισθεί ή και να αποκλεισθεί πλήρως από τις συλλογικές ή τις ατομικές συμφωνίες. Σε περίπτωση όμως που ο εργαζόμενος ζητήσει άδεια, λαμβάνει κανονικά την μισθοδοσία που προβλέπεται για τον σκοπό αυτό.

Υπό τις παραπάνω συνθήκες ενδεχομένως μπορεί να βοηθήσει ο διάλογος με τον εργοδότη.

Τι συμβαίνει όταν δεν μπορώ να φθάσω στον τόπο εργασίας μου διότι ο υπέργειος ή υπόγειος σιδηρόδρομος (S- ή U-Bahn) δεν λειτουργεί;

Εάν δεν μπορεί ο απασχολούμενος να φθάσει στον τόπο εργασίας του - όπου δεν υφίσταται κώλυμα λειτουργίας - εξαιτίας των γενικά επιβαλλόμενων μέτρων και ως

εκ τούτου δεν μπορεί να προσφέρει την υπηρεσία του, δεν έχει το δικαίωμα να απαιτήσει την καταβολή του συμφωνημένου μισθίου. Αυτό ισχύει διότι ο εργαζόμενος φέρει την ευθύνη της επιτυχούς μετακίνησης προς τον χώρο εργασίας του (ευθύνη μετάβασης - Wegerisiko).

Πρέπει να πάω στο γραφείο όταν βήχουν οι συνάδελφοι;

Δεν προβλέπεται δικαίωμα του εργαζομένου να παραμένει μακριά από τον χώρο εργασίας του σε περίπτωση επιδημίας όπως αυτή του νέου κορωνοϊού COVID-19. Για την ενεργοποίηση του νομικού δικαιώματος της άρνησης παροχής υπηρεσιών θα έπρεπε να επικρατούν συνθήκες που να καθιστούν την παροχή των υπηρεσιών του εργαζομένου μη εύλογη (Άρθρο § 275 Παρ. 3 του Κώδικα Αστικού Δικαίου - BGB). Τέτοιες συνθήκες προκύπτουν όταν η εργασία ενέχει ουσιαστικό αντικειμενικό κίνδυνο ή όταν υπάρχει σοβαρή αντικειμενική υποψία σωματικού κινδύνου ή επισφαλών συνθηκών σχετικών με την υγεία του εργαζομένου. Ο απλός βήχας των συναδέλφων χωρίς την αντικειμενικά τεκμηριωμένη υποψία ή βάσιμα στοιχεία κινδύνου ως επί το πλείστον δεν επαρκεί.

Επιτρέπεται να επιβάλλει ο εργοδότης υπερωριακή απασχόληση, όταν πολλοί συνάδελφοι και συναδέλφισσες απουσιάζουν λόγω ασθένειας;

Σαν υπερωριακή απασχόληση ορίζεται η υπέρβαση του προσυμφωνημένου κανονικού χρόνου εργασίας.

Οι εργαζόμενοι υποχρεούνται σε υπερωριακή απασχόληση μόνο όταν κάτι τέτοιο προκύπτει από την συλλογική σύμβαση εργασίας, την επιχειρησιακή σύμβαση εργασίας ή την ατομική σύμβαση εργασίας. Μπορεί ωστόσο να υπάρξει επιπρόσθετη υποχρέωση για υπερωριακή απασχόληση, όταν υφίσταται κίνδυνος ζημίας του εργοδότη η οποία δεν μπορεί να αποφευχθεί με άλλον τρόπο παρά μόνο με τις υπερωρίες. Κάτι τέτοιο μπορεί να επικαλεσθεί ο εργοδότης για παράδειγμα στην περίπτωση σημαντικής έλλειψης προσωπικού λόγω ασθένειας εξαιτίας του COVID-19.

Εάν δεν υπάρχει πρόβλεψη για αμοιβή των υπερωριών στην ατομική ή συλλογική σύμβαση εργασίας, μπορεί ο εργαζόμενος να απαιτήσει για την υπερωριακή απασχόληση τα οριζόμενα στο Άρθρο (§) 612 του Κώδικα Αστικού Δικαίου (BGB). Προϋπόθεση για την έγερση απαίτησης αμοιβής υπερωριακής απασχόλησης είναι ότι αυτή έχει επιβληθεί, συμφωνηθεί ή έχει γίνει αποδεκτή από τον εργοδότη και σε κάθε περίπτωση οι υπόψη υπερωρίες ήταν απαραίτητες για την ολοκλήρωση της οφειλόμενης εργασίας.

Ποιές πληροφορίες σχετικές με την υγεία μου πρέπει να παράσχω στον εργοδότη (σε περίπτωση που ζητηθεί);

Οι ερωτήσεις του εργοδότη σχετικά με την κατάσταση της υγείας του εργαζομένου απαιτούν ιδιαίτερη τεκμηρίωση και βάση αιτιολόγησης επειδή άπτονται του γενικού δικαίου περί προσωπικών δεδομένων (Allgemeines Persönlichkeitsrecht) του εργαζομένου καθώς και του δικαιώματος στον πληροφοριακό αυτοπροσδιορισμό (informationelle Selbstbestimmung). Για τον λόγο αυτό π.χ. τα ιατρικά πιστοποιητικά ανικανότητας για εργασία δεν περιλαμβάνουν διαγνώσεις. Σε περίπτωση ωστόσο που διαγνωσθεί στον εργαζόμενο ασθένεια λόγω προσβολής από τον νέο κορωνοϊό SARS-CoV-2, δικαιούται ο εργοδότης να απαιτήσει πληροφορίες προκειμένου να ανταποκριθεί στις υποχρεώσεις πρόληψης και προστασίας και να καταστεί δυνατή η προστασία της υγείας των υπόλοιπων εργαζομένων.

Πότε πρέπει να προσκομίσω πιστοποιητικό ανικανότητας προς εργασία;

Κάθε εργαζόμενος οφείλει να δηλώνει στον εργοδότη του άμεσα την ανικανότητα για εργασία του και την προβλεπόμενη διάρκειά της. Η δήλωση αυτή πρέπει να γίνεται χωρίς καθυστέρηση από πλημμέλεια (Άρθρο § 5 Παρ. 1 Πρόταση 1 - [EFZG](#)), ενώ είναι δυνατόν να γίνει και τηλεφωνικά. Εφόσον διαρκεί η ανικανότητα εργασίας άνω των 3 ημερολογιακών ημερών, υποχρεούται ο εργαζόμενος να προσκομίσει στον εργοδότη το αργότερο την επόμενη εργάσιμη ημέρα από την παρέλευση του προαναφερόμενου χρονικού διαστήματος, ιατρική βεβαίωση για την συνέχιση της ανικανότητας εργασίας και την προβλεπόμενη διάρκειά της (Άρθρο § 5 Παρ. 1 Σελ. 2 EFZG). Ο εργοδότης διατηρεί το δικαίωμα να απαιτήσει την προσκόμιση του πιστοποιητικού ανικανότητας για εργασία νωρίτερα. Ωστόσο μπορεί ο εργοδότης να μεταθέσει χρονικά αργότερα την προσκόμιση του ανωτέρω πιστοποιητικού ή προσωρινά να παραιτηθεί από την απαίτησή του. Κάτω από τις τρέχουσες συνθήκες συστήνεται στον εργαζόμενο η προφορική συνεννόηση με τον εργοδότη σχετικά με την ανά περίπτωση αποδεκτή διαδικασία.

Εφόσον οι ασθενείς δεν δύνανται να προσκομίσουν στον εργοδότη το πιστοποιητικό ανικανότητας για εργασία (π.χ. λόγω υπερβολικού φόρτου εργασίας των ιατρείων), μπορεί αυτό να προσκομισθεί και αργότερα. Στην περίπτωση αυτή τυχόν μη καταβληθείσες αμοιβές λόγω καθυστέρησης προσκόμισης πιστοποιητικού, θα πρέπει να καλυφθούν από τον εργοδότη εκ των υστέρων.

Είμαι υποχρεωμένος να κάνω επαγγελματικά ταξίδια και να συμμετέχω σε επαγγελματικές εκδηλώσεις;

Κατά βάση υποχρεούνται οι εργαζόμενοι να παρέχουν τις οφειλόμενες συμβατικές υπηρεσίες, στις οποίες περιλαμβάνονται τα επαγγελματικά ταξίδια και οι εκδηλώσεις. Ωστόσο μπορεί να γίνει άσκηση του δικαιώματος άρνησης παροχής υπηρεσίας όταν αυτή για τον εργαζόμενο δεν γίνεται υπό εύλογες συνθήκες (Άρθρο

§ 275 Παρ. 3 BGB). Μια τέτοια περίπτωση προκύπτει για παράδειγμα όταν η εργασία ενέχει κάποιο σημαντικό αντικειμενικό κίνδυνο ή όταν υπάρχει σοβαρή αντικειμενική υπόνοια επικινδυνότητας για την σωματική ακεραιότητα ή την υγεία. Αυτό αποφασίζεται ανά περίπτωση. Η απλή ανησυχία ότι μπορεί κάποιος να προσβληθεί από τον κορωνοϊό χωρίς περαιτέρω τεκμηρίωση μάλλον δεν επαρκεί για την άρνηση συμμετοχής σε επαγγελματικά ταξίδια ή λοιπές επαγγελματικές εκδηλώσεις.

Ποιές υποχρεώσεις έχουν οι εργοδότες για την προστασία και ασφάλεια των εργαζομένων; Εμπίπτει στην αξιολόγηση κινδύνου των συνεργατών/συνεργατίδων η προστασία από μεταδοτικές ασθένειες;

Ο εργοδότης, σύμφωνα με το Νόμο περί Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία (Arbeitsschutzgesetz), φέρει την ευθύνη της αξιολόγησης των κινδύνων για την ασφάλεια και την υγεία των απασχολούμενων στον χώρο εργασίας (εκτίμηση επικινδυνότητας) και με βάση αυτή την αξιολόγηση οφείλει να λαμβάνει αντίστοιχα μέτρα προστασίας. Στα πλαίσια του σχεδιασμού αντιμετώπισης της πανδημίας (Πολιτική Προστασία) οφείλει ο εργοδότης ενδεχομένως να καθορίσει και να λάβει επιπλέον μέτρα. Συγκεκριμένες οδηγίες για το θέμα περιλαμβάνονται στο Εθνικό Σχέδιο Αντιμετώπισης Πανδημίας που αναρτάται στην ιστοσελίδα του RKI. Για την ασφάλεια και προστασία στην εργασία, όταν ο απασχολούμενος έρχεται σε επαφή με βιολογικούς παράγοντες, ισχύει ο Κανονισμός για τους βιολογικούς παράγοντες (Άρθρο § 4 BioStoffV). Βιολογικοί παράγοντες όπως ιοί, βακτήρια κτλ πρέπει να λαμβάνονται υπόψη στην εκτίμηση επικινδυνότητας. Ο εργοδότης οφείλει με βάση τους εκτιμηθέντες κινδύνους να λαμβάνει και να εφαρμόζει μέτρα προστασίας για τους απασχολούμενους. Τα μέτρα αυτά μπορεί να είναι τεχνικής και οργανωτικής φύσης, όπως ο διαχωρισμός των χώρων εργασίας ή ο περιορισμός του αριθμού των συνεργατών. Επιπλέον οφείλει ο εργοδότης σε περίπτωση αντίστοιχων κινδύνων να παρέχει προσωπικό εξοπλισμό προστασίας όπως γάντια ή αναπνευστικές μάσκες. Οι εργαζόμενοι πρέπει να ενημερώνονται για τους κινδύνους και την πρόληψή τους, γενικά όσο και ατομικά, από ιατρό εργασίας. Πιο συγκεκριμένες οδηγίες περιέχονται για παράδειγμα στους Τεχνικούς Κανόνες με τίτλο «Biologische Arbeitsstoffe im Gesundheitswesen und in der Wohlfahrtspflege» (TRBA 250) ή στην Απόφαση 609 περί «Προστασίας σε εργασιακό περιβάλλον σε περίπτωση εμφάνισης μιας μη επαρκώς προλήψιμης μέσω εμβολιασμού γρίπης», η οποία εφαρμόζεται αντίστοιχα για την πρόληψη από τον COVID-19.

Χρήσιμες ιστοσελίδες-σύνδεσμοι:

- 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>

Τι συμβαίνει όταν ο εργοδότης στέλνει τους εργαζόμενους/εργαζόμενες στο σπίτι επειδή για παράδειγμα παρουσιάζουν συμπτώματα βήχα;

Ο εργοδότης υποχρεούται στα πλαίσια των καθηκόντων πρόληψης και μέριμνας να απομακρύνει από την εργασία τον αντικειμενικά ανίκανο να εργασθεί λόγω ασθένειας απασχολούμενο. Σε περίπτωση που ο απασχολούμενος αυτός σταλεί από τον εργοδότη στο σπίτι του, δικαιούται ο απασχολούμενος το επίδομα ασθενείας. Ισχύουν οι ρυθμίσεις του Νόμου περί Συνέχισης της Μισθοδοσίας ([Entgeltfortzahlungsgesetz](#) - EFZG).

Όταν ο εργοδότης στέλνει σπίτι προληπτικά κάποιους εργαζόμενους οι οποίοι όμως είναι ικανοί και διατίθενται να εργασθούν, παραμένει η υποχρέωση μισθοδοσίας από πλευράς εργοδότη, όπως προβλέπεται στον Κώδικα Αστικού Δικαίου (καλούμενη και άρνηση αποδοχής συμβατικών υπηρεσιών - Άρθρο § 615 Σελ. 1 BGB). Στις περιπτώσεις αυτές δεν οφείλει ο εργαζόμενος να αναπληρώσει τις χαμένες ώρες εργασίας.

Διατίθενται πληροφορίες για ιατρεία ή νοσοκομεία και κλινικές σχετικά με την αποτελεσματική χρήση του εξοπλισμού προστασίας;

Η ad hoc ομάδα εργασίας "COVID-19" της επιτροπής για τους βιολογικούς παράγοντες στην εργασία (ABAS) έχει συντάξει κατ' εντολήν του Ομοσπονδιακού Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (BMAS) ενημερωτικό υλικό. Η πρόσβαση μπορεί να επιτευχθεί μέσω του συνδέσμου:

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

Επιπλέον συνίσταται για συγκεκριμένες ερωτήσεις και προβλήματα να απευθύνεσθε στις αρμόδιες αρχές για την προστασία των εργαζομένων ή στους ασφαλιστικούς φορείς για περίπτωση ατυχήματος.

Κατάλογος με στοιχεία επικοινωνίας με τις υπηρεσίες προστασίας των εργαζομένων διατίθεται υπό τον σύνδεσμο:

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

Τα στοιχεία επικοινωνίας των ασφαλιστικών ταμείων κάλυψης ατυχημάτων και των επαγγελματικών συλλόγων μπορούν να ανακτηθούν στην δνση:

<https://www.dguv.de/de/bg-uk-lv/index.jsp>

Είμαι μεθοριακός εργαζόμενος και μετακινούμαι από ή προς την Γερμανία για εργασία – ποιές διατάξεις ισχύουν στην περίπτωσή μου;

Όσον αφορά το εργατικό δίκαιο, δεν προκύπτουν ιδιαίτερες ρυθμίσεις σχετικά με τους μεθοριακούς εργαζομένους που προσέρχονται στην Γερμανία για εργασία.

Ισχύουν κατά βάση αυτά που αναφέρθηκαν στις υπόλοιπες ερωτήσεις. Για τους μεθοριακούς εργαζόμενους από την Γερμανία προς μια γειτονική χώρα ισχύει πάντοτε το εργατικό δίκαιο της εκάστοτε χώρας.

Όσον αφορά δε το δίκαιο κοινωνικών ασφαλίσεων ισχύουν τα εξής: Η απαίτηση για παροχές όπως το επίδομα ασθενείας και το επίδομα εργασίας περιορισμένου ωραρίου (Kurzarbeitergeld) καλύπτεται σύμφωνα με το δίκαιο του αρμόδιου κράτους μέλους, δηλαδή του κράτους στο οποίο καλύπτεσθε με κοινωνική ασφάλιση. Κατά κανόνα αυτό είναι το κράτος στο οποίο απασχολείσθε. Ως εκ τούτου οι μεθοριακοί εργαζόμενοι που προσέρχονται για εργασία στην Γερμανία έχουν την δυνατότητα να λάβουν επίδομα μειωμένης απασχόλησης (Kurzarbeitergeld) σε περίπτωση περιορισμού δραστηριότητας των γερμανικών επιχειρήσεων. Για τους μεθοριακούς εργαζόμενους από την Γερμανία ισχύει το δίκαιο του κράτους απασχόλησης.

Η προσωρινή εργασία εξ αποστάσεως λόγω του κορωνοϊού δεν επιφέρει αλλαγές στο εφαρμοζόμενο δίκαιο κοινωνικής ασφάλισης. Παραμένετε κοινωνικά ασφαλισμένοι στο κράτος όπου είσασθε ασφαλισμένοι μέχρι σήμερα.

Πρέπει να τεθεί σε εφαρμογή η προφύλαξη μέσω ιατρών εργασίας και ποια προληπτικά μέτρα ισχύουν;

Για την προφύλαξη με γιατρό εργασίας σύμφωνα με τον Κανονισμό περί Ιατρών Εργασίας ([Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge](#)-ArbMedVV) ισχύουν στην περίπτωση πανδημίας τα ίδια μέτρα πρόληψης που ισχύουν σε κάθε ιατρείο. Αυτά προκύπτουν από το σχέδιο αντιμετώπισης πανδημίας και τα μέτρα που λαμβάνονται σε επίπεδο Ομοσπονδίας και ομοσπονδιακών κρατών. Μια ρεαλιστική λύση σε περίπτωση ανάγκης θα ήταν να παρασχεθούν τα απαραίτητα μέτρα προφύλαξης τηλεφωνικά από τους γιατρούς εργασίας. Αυτό διότι το μέτρο του ιατρού εργασίας έχει κυρίως συμβουλευτικό ρόλο.

Πώς θα προστατευθούν οι απασχολούμενοι από λοίμωξη λόγω του SARS-CoV-2;

Η προστασία των απασχολούμενων οι οποίοι εκτίθενται αναγκαστικά λόγω της φύσης της απασχόλησης στον SARS-CoV-2 (για παράδειγμα αυτοί που ασχολούνται με δείγματα στο εργαστήριο, ή νοσηλευτικό προσωπικό και ιατροί κατά την επαφή με ασθενείς ή πρόσωπα με υποψία εκδήλωσης ασθένειας από τον ιό), καθορίζεται από τον Κανονισμό για τους Βιολογικούς Παράγοντες (Biostoffverordnung) και ιδιαίτερα τους Τεχνικούς Κανόνες TRBA [100](#) και [250](#) όπου περιγράφονται ειδικά μέτρα προστασίας. Παράλληλα παρέχεται και προφύλαξη μέσω ιατρού εργασίας σύμφωνα με τον Κανονισμό περί Ιατρών Εργασίας (Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge). Ο SARS-CoV-2 ταξινομείται σαν βιολογικός παράγοντας στην ομάδα επικινδυνότητας 3. Για τα διαγνωστικά εργαστήρια ισχύει μια κλιμακωτή διαδικασία αντίστοιχη της απόφασης της Επιτροπής για τους Βιολογικούς Παράγοντες στο Περιβάλλον Εργασίας που δημοσιεύθηκε στις

19.02.2020 ([Beschluss](#) des Ausschusses für Biologische Arbeitsstoffe (ABAS) vom 19.02.2020).

Η προστασία των υπόλοιπων απασχολούμενων κατά των οποίων η απασχόληση δεν αποκλείει επαφή με άτομα που έχουν προσβληθεί από τον κορωνοϊό (π.χ. σε περιοχές με αυξημένη κυκλοφορία ή λόγω επαφών με σημαντικό αριθμό ανθρώπων) ρυθμίζεται από το σχέδιο Πανδημίας της κυβέρνησης του κάθε ομοσπονδιακού κράτους. Για ασχολίες κατά τις οποίες ο κίνδυνος των απασχολούμενων λόγω επαφής με πρόσωπα που έχουν προσβληθεί δεν μπορεί να αποκλεισθεί, προβλέπει ο Νόμος περί Ελέγχου Μετάδοσης Λοιμώξεων (Infektionsschutzgesetz - IfSG) την δυνατότητα της εφαρμογής των απαραίτητων μέτρων του Σχεδίου Πανδημίας με κατάλληλη διοικητική προσαρμογή για την επιβολή τους. Παραλήπτης των διοικητικών αυτών μέτρων, τα οποία εκδίδονται σε μορφή διαταγμάτων, είναι μεταξύ άλλων και ο εργοδότης. Κατά την εφαρμογή των μέτρων προστασίας (τα οποία αποτελούν το Σχέδιο Πανδημίας της εκάστοτε επιχείρησης) μπορεί ο εργοδότης να λάβει συμβουλευτικές υπηρεσίες για την αφάλεια στην εργασία από εξειδικευμένο ιατρό και τεχνικούς εμπειρογνώμονες (βλ. Κεφάλαιο [Kapitel 8.3](#) του Εθνικού Σχεδίου Πανδημίας Τμήμα 1).

Επιπτώσεις στην λειτουργία των Συμβουλίων Εργαζομένων

Επιτρέπεται η διεξαγωγή συνεδρίας του Συμβουλίου Εργαζομένων σε μορφή τηλεδιάσκεψης (με βιντεοσκοπήση ή τηλεφωνικής);

Η συνήθης περίπτωση είναι η διεξαγωγή της συνεδρίας με φυσική παρουσία των μελών του Συμβουλίου Εργαζομένων. Η χρήση τηλεδιάσκεψης (με βιντεοσκοπήση ή τηλεφωνικής) δεν προβλέπεται ρητά στον Νόμο περί Καταστικού Λειτουργίας των Επιχειρήσεων.

Κατά την διάρκεια της πανδημίας που οφείλεται στον Covid-19 επικρατεί κατά την ερμηνεία του BMAS μια ιδιαίτερη κατάσταση κατά την οποία επιτρέπονται οι συνεδρίες με χρήση τηλεδιάσκεψης με βιντεοσκοπήση ή διά τηλεφώνου (συμπεριλαμβανομένων και διαδικτυακών εφαρμογών όπως WebEx Meetings και Skype) όταν η φυσική παρουσία στην επιχείρηση δεν μπορεί να διασφαλισθεί, διότι τίθεται σε κίνδυνο η ζωή ή η υγεία των μελών του Συμβουλίου, ή όταν η συνεδρία δεν είναι δυνατή λόγω απαγορεύσεων από τις αρμόδιες αρχές. Στα πλαίσια αυτά λοιπόν, επιτρέπεται η συμμετοχή κάποιων επιμέρους μελών μέσω τηλεδιάσκεψης (με βιντεοσκοπήση ή τηλεφωνικής) ή η πλήρης διεξαγωγή της συνεδρίας σαν εικονική διάσκεψη/συνεδρία. Ακόμα και στην περίπτωση όμως της χρήσης τηλεδιάσκεψης (με βιντεοσκοπήση ή τηλεφωνικής), πρέπει να εξασφαλίζεται η τήρηση της αρχής της εμπιστευτικότητας. Πρέπει δηλαδή να διασφαλισθεί ότι κανένα τρίτο πρόσωπο χωρίς δικαιοδοσία δεν έχει πρόσβαση στο περιεχόμενο της συνεδρίας.

Επειδή στην περίπτωση αυτή δεν μπορεί να τηρηθεί παρουσιολόγιο με χειρόγραφες υπογραφές, θα πρέπει η συμμετοχή να επιβεβαιώνεται στον πρόεδρο του Συμβουλίου Εργαζομένων σε μορφή κειμένου, όπως για παράδειγμα με μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (email).

Ισχύουν οι αποφάσεις σχετικά με την συμμετοχή σε συνεδρία Συμβουλίου Εργαζομένων με χρήση τηλεδιάσκεψης (με βιντεοσκόπηση ή τηλεφωνικής) για τους εκπροσωπούντες ατόμων με ειδικές ανάγκες (AMEA) ή εκπροσώπους νέων και εκπροσώπους ασκούμενων;

Ναί, εφόσον πληρούνται οι προαναφερόμενες προϋποθέσεις, δύνανται οι εκπροσωπούντες AMEA ή εκπρόσωποι νέων και εκπρόσωποι ασκούμενων να συμμετάσχουν μέσω τηλεδιάσκεψης (με βιντεοσκόπηση ή τηλεφωνικής).

Επιτρέπεται το Συμβούλιο των Εργαζομένων στην τρέχουσα κατάσταση να λαμβάνει αποφάσεις με διαδικασία απλής κυκλοφορίας εγγράφων και στοιχείων όπως για παράδειγμα μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου E-Mail;

Όχι. Ο διάλογος και η δυνατότητα της άμεσης ανταλλαγής απόψεων είναι βασικό στοιχείο της συνεδρίας του Συμβουλίου Εργαζομένων καθώς επίσης και της λήψης αποφάσεων. Παρακαλείσθε εφόσον υφίστανται οι προϋποθέσεις να κάνετε χρήση της δυνατότητας για πραγματοποίηση της συνεδρίας του Συμβουλίου Εργαζομένων μέσω τηλεδιάσκεψης (με βιντεοσκόπηση ή τηλεφωνικής).

Είναι δυνατόν λαμβάνοντας υπόψη τον Covid-19, να διεξαχθεί συνεδρία Συμβουλίου Εργαζομένων μέσω τηλεδιάσκεψης (με βιντεοσκόπηση ή τηλεφωνικής);

Η συνεδρία του Συμβουλίου Εργαζομένων υπόκειται, σύμφωνα με τις διατάξεις του Άρθρου § 42 Παρ. 1 Πρότ. 2 του Νόμου περί Καταστατικού των Εταιριών (Betriebsverfassungsgesetz), στην υποχρέωση της εμπιστευτικότητας (μη δημοσιοποίησης). Η υποχρέωση αυτή αποσκοπεί στην εξάλειψη τυχόν επιρροών από τρίτους παράγοντες άσχετους με την επιχείρηση. Ταυτόχρονα μπορεί έτσι να αποφευχθεί η συζήτηση θεμάτων που δεν σχετίζονται με την επιχείρηση. Εξάλλου μέσω της υποχρέωσης για εμπιστευτικότητα μπορεί να επιτευχθεί η αμερόληπτη και απρόσκοπτη ανταλλαγή απόψεων μεταξύ των εργαζομένων. Ως εκ τούτου η βιντεοσκοπημένη μετάδοση της συνεδρίας είναι θεμιτή εφόσον μπορεί να εξασφαλισθεί από τον πρόεδρο της συνεδρίας ότι είναι δυνατόν να αποκλεισθεί η ανάμιξη προσώπων που δεν έχουν δικαιοδοσία συμμετοχής.

Τονίζεται ότι η μαγνητοφώνηση ή η μαγνητοσκόπηση επιτρέπονται μόνο μετά από έγκριση του προέδρου της συνεδρίας. Επιπλέον μπορεί ο κάθε σύνεδρος/ομιλητής να απαιτήσει να διακοπεί η ηχογράφηση κατά την διάρκεια της ομιλίας του. Εφόσον τηρηθούν οι συνθήκες που προαναφέρθηκαν, επιτρέπεται η μετάδοση των βιντεοσκοπήσεων στην ιστοσελίδα του εσωτερικού δικτύου (Intranet) με την προϋπόθεση ότι μπορεί να εξασφαλισθεί η πρόσβαση μόνο σε πρόσωπα που διαθέτουν την δικαιοδοσία συμμετοχής.

Το BMAS συστήνει να ελέγχεται σε κάθε επιμέρους περίπτωση αν η συνεδρία του Συμβουλίου Εργαζομένων είναι στην παρούσα φάση απολύτως απαραίτητη ή μπορεί να μετατεθεί σε κάποια μεταγενέστερη χρονική στιγμή.

Είμαι επιχειρηματίας και πρέπει να δράσω άμεσα σε σχέση με κάποιο θέμα. Μπορώ να εμπλέξω το Συμβούλιο των Εργαζομένων στο θέμα εκ των υστέρων;

Όχι. Ακόμα και υπό τις συνθήκες της πανδημίας Covid-19 πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τα δικαιώματα του Συμβουλίου Εργαζομένων. Ωστόσο για τα εμπλεκόμενα μέλη της επιχείρησης (εργαζόμενοι και διοίκηση) στην σημερινή κατάσταση έχει ιδιαίτερη σημασία η εύρεση σύντομων και πρακτικών λύσεων ως άμεση προτεραιότητα. Μόνο από κοινού μπορεί να αντιμετωπισθεί η παρούσα πρόκληση. Για την διασφάλιση της δυνατότητας λειτουργίας του Συμβουλίου Εργαζομένων επιτρέπεται κατ' εξαίρεση κάτω από συγκεκριμένες προϋποθέσεις η λήψη απόφασης μέσω τηλεδιάσκεψης (με βιντεοσκόπηση ή τηλεφωνικής).

Διάθεση προσωπικού σε άλλη επιχείρηση (Arbeitnehmerüberlassung)

Κάτω από ποιές προϋποθέσεις μπορώ να διαθέσω τους εργαζομένους μου για παροχή υπηρεσιών σε άλλη επιχείρηση;

Εάν δεν έχετε κάνει καμία διάθεση των εργαζομένων, αλλά λόγω της παρούσας κρίσης εξαιτίας του κορωνοϊού επιθυμείτε να διαθέσετε τους εργαζόμενους και εργαζόμενες σας περιστασιακά σε άλλη επιχείρηση η οποία αντιμετωπίζει κρίσιμη έλλειψη εργατικού δυναμικού (π.χ. στην γεωργική παραγωγή και επεξεργασία, στην διανομή τροφίμων ή στις υπηρεσίες υγείας), μπορείτε να το πράξετε κατ' εξαίρεση χωρίς την απαιτούμενη άδεια σύμφωνα με τον Νόμο περί Διάθεσης Προσωπικού (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz - AÜG). Οι προϋποθέσεις για αυτό είναι:

- έχει διασφαλισθεί η σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων οι οποίοι πρόκειται να διατεθούν
- δεν έχετε πρόθεση να διεξάγετε σε μόνιμη βάση διάθεση προσωπικού, και
- η οποιαδήποτε διάθεση προσωπικού θα περιορισθεί χρονικά κατά την τρέχουσα κατάσταση κρίσης.

Για τις νομικές ρυθμίσεις σχετικά με το θέμα μπορείτε να ανατρέξετε στο Άρθρο § 1 Παρ. 3 Νο 2a του AÜG. Λόγω της ιδιαίτερης σημασίας τέτοιου είδους πρακτικών είναι ορθό και σύμφωνο με την αρχή ίσης μεταχείρισης του Κοινοτικού Δικαίου οι εργαζόμενοι και εργαζόμενες που διατίθενται σε άλλη επιχείρηση να αντιμετωπισθούν ισάξια με τους μόνιμους εργαζόμενους της επιχείρησης.

Δεν επιτρέπεται η διάθεση εργατικού δυναμικού σε επιχείρηση κατασκευαστικού τομέα για ασχολίες που διεκπεραιώνονται από απλούς εργάτες (Arbeiter). Ποιες επιχειρήσεις εμπίπτουν στην κατηγορία των κατασκευαστικών εταιριών προκύπτει από τον Κανονισμό περί Κατασκευαστικών Επιχειρήσεων (Baubetriebe-Verordnung).

--- --

Τελευταία επικαιροποίηση: 25.03.2020 / Πιθανές επικαιροποιήσεις της γερμανόφωνης έκδοσης ελήφθησαν υπόψη μέχρι και την προαναφερόμενη ημερομηνία. Έπεται νέα επικαιροποίηση.