

Informace z webu německého spolkového ministerstva práce ([www.bmas.de](http://www.bmas.de))

## Koronavirus (SARS-CoV-2): Otázky vztahující se k pracovnímu právu a BOZP

Mohu zůstat doma? Musím do práce, když má kolega kašel? Poskytujeme odpověď na tyto a další otázky v našich FAQ.

### **Pokračování ve výplatě mezd**

[Mám nárok na pokračování ve výplatě mzdy pokud moje pracoviště čelí dočasným výpadkům nebo je dočasně uzavřené?](#)

Pokud jde o pokračování ve výplatě mezd, zaměstnavatelé jsou v zásadě požadováni, aby pokračovali ve výplatě mezd svým zaměstnancům, pokud jsou zaměstnanci schopni a ochotni pracovat, nicméně zaměstnavatel není schopen jim přidělovat práci z důvodu spadajícího do provozní sféry zaměstnavatele („provozní riziko“, sekce 615, třetí věta německého občanského zákoníku (Bürgerliches Gesetzbuch)). Například to zahrnuje případy, kdy zaměstnavatelé dočasně zastaví provoz z důvodu značného nedostatku personálu nebo vážnoucíh dodávek způsobených COVID-19. Jinými slovy, zaměstnanci mají v těchto případech stále nárok na mzdu, i když nemohou pracovat.

**Důležitá poznámka:** individuální a kolektivní pracovní smlouvy mohou zahrnovat odlišná pravidla pro situace, kdy ani zaměstnavatel ani zaměstnanec nezavinili nedostatek práce.

[Mám nárok na výplatu, pokud mi bylo uloženo opatření orgány pro prevenci infekce?](#)

Pokud je zaměstnanci uloženo úřady opatření, např. osobě je zakázáno pracovat nebo je mu uložena karanténa, zaměstnanec může mít nárok na mzdu od zaměstnavatele. Federální soud rozhodl, že situace tohoto druhu může být považována za dočasný důvod pro nepřítomnost osoby na pracovišti, kdy zaměstnavatel musí pokračovat ve výplatě mzdy i když zaměstnanec nepracuje (Ustanovení § 616 občanského zákoníku). Trvání pokračování ve výplatě závisí na okolnostech jednotlivých případů (viz Spolkový soud, rozhodnutí ze 30. listopadu 1978, III ZR 43/77 – podle tohoto rozhodnutí je maximální doba trvání 6 týdnů).

V případech, kdy je § 616 občanského zákoníku omezen případně se nepoužije v důsledku ustanovení individuální či kolektivní pracovní smlouvy, nebo z jiných důvodů, mají osoby v řadě situací nárok na kompenzaci ze strany státu. Osoby, u nichž je podezření z nákazy a jsou izolováni nařízením místního zdravotního úřadu (Gesundheitsamt), a došlo u nich v důsledku toho ke ztrátě příjmů, obdrží kompenzaci podle § 56 zákona o ochraně proti infekci (Infektionsschutzgesetz). Úroveň kompenzace je založená na ušlých příjmech. Pro prvních 6 týdnů jde o plné ušlé příjmy. Od začátku 7 týdne odpovídá kompenzace úrovni nemocenských dávek. Zaměstnanci obdrží náhradu odpovídající čisté mzdě po dobu své izolace (maximálně 6 týdnů). Zaměstnavatel může požádat o náhradu těchto plateb. Po 6 týdnech platí stát kompenzaci na úrovni nemocenských dávek. Tato náhrada se nevztahuje na osoby již nemocné, ty mají nárok na pokračování ve výplatě mezd v případě nemoci a také nemocenskou dávku.

### **Příspěvek v případě kurzarbeitu (Kurzarbeitergeld)**

[Může podnik získat příspěvek v případě kurzarbeitu \(Kurzarbeitergeld\) pokud zkrátí v důsledku COVID pracovní dobu?](#)

Pokud COVID narušuje dodávky nebo úřady nařízení uzavření, které podniky donutí omezit nebo zastavit produkci, může to vést k nároku na příspěvek pro dotčené zaměstnance.

Podniky, které chtějí o příspěvek požádat, musí o zkrácení pracovní doby informovat místní Úřad práce (Agentur für Arbeit).

Místní úřad práce v jednotlivých případech posoudí, zda jsou splněné podmínky pro poskytnutí příspěvku.

Příspěvek může být poskytnut až na 12 měsíců. Jeho výše je na stejné úrovni jako dávka v nezaměstnanosti a nahrazuje 67 nebo 60% příjmu ušlého z důvodu Kurzarbeitu.

Více informací o žádostech lze nalézt na stránce Spolkového úřadu práce: [www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus](http://www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus)

#### Co se bude dít, jestliže můj zaměstnavatel zavede Kurzarbeit?

Pokud zaměstnavatel oprávněně zavedl Kurzarbeit, je situace odlišná od výše uvedené situace popsané v otázce výše "Mám nárok na pokračování ve výplatě mzdy pokud moje pracoviště čelí dočasným výpadkům nebo je dočasně uzavřené? Pokud Kurzarbeit vyústí ve ztrátu pracovní doby a mzdy - např. pokud COVID způsobí výpadky dodávek, kvůli nimž podnik nemůže být v plně či vůbec v provozu, nebo mu bylo státními orgány nařízeno uzavření – mohou dotčení zaměstnanci pobírat příspěvek při Kurzarbeitu (Kurzarbeitergeld). Příspěvek lze poskytnout na dobu až 12 měsíců. Jeho výše je na stejné úrovni jako dávka v nezaměstnanosti a nahrazuje 67 nebo 60% příjmu ušlého z důvodu kurzarbeitu. Místní úřad práce individuálně přezkoumá splnění podmínek nároku.

#### Práva a povinnosti ve vztahu k práci

##### Co se stane, pokud onemocním COVID-19?

Pokud zaměstnanec onemocní koronavirovou infekcí a je z toho důvodu neschopný práce, má nárok na poskytnutí náhrady mzdy pro případ nemoci po dobu 6 týdnů (§ 3 zákona o pokračování ve výplatě mezd (Entgeltfortzahlungsgesetz)). PO tomto období, mají osoby pojištěné v zákonném systému nemocenského pojištění nárok na nemocenské dávky (Krankengeld).

##### Musí mi být umožněno pracovat z domova?

Na umožnění práce z domova není právní nárok. Nicméně zaměstnanci tak mohou pracovat, pokud se na tom dohodnou se svým zaměstnavatelem. Práce z domova může být také dostupná na základě dohody na úrovni podniku nebo kolektivní smlouvy.

##### Co se bude dít, pokud moje dítě sice není nemocné ale jeho škola nebo školka nebo jiné zařízení je uzavřena (na delší období) a já nemám zajištěno jiné zařízení? Musím si brát dovolenou?

Pokud jsou děti příliš malé, aby byly ponechány samotné v době uzavření školských zařízení, musí rodiče nejprve vynaložit odpovídající úsilí na nalezení alternativního řešení, např. o děti se může starat jeden z rodičů. Pokud není možné péči zajistit, má zaměstnanec právo odmítnout práci, protože to na něm nelze rozumně požadovat (§ 275 (3) občanského zákoníku). Tzn. za těchto okolností je zaměstnanec zproštěn povinností pracovat. Není tedy nutné si přímo brát dovolenou.

Je však třeba brát v úvahu, že pokud zaměstnanec na tomto základě z osobních důvodů využije práva odmítnout pracovat, má nárok na pokračování ve výplatě mzdy pouze za velmi specifických okolností. Takový nárok může existovat na základě §161 občanského zákoníku, pokud je doba nepřítomnosti relativně krátká. Je třeba také poukázat na to, že nárok na základě §161 občanského zákoníku může být omezen, nebo zcela vyloučen individuální nebo kolektivní pracovní smlouvou.

Pokud si zaměstnanec vezme dovolenou, dostane za dobu jejího čerpání náhradu mzdy. V nastalé situaci je užitečné prodiskutovat jednotlivé možnosti se svým zaměstnavatelem.

**Co se bude dít, pokud se nemohu dostavit na pracoviště (např. proto, že nefunguje veřejná doprava)?**

Pokud je pracoviště v provozu ale zaměstnanec se nemůže dostavit z důvodu obecně nařízených opatření a nemůže tedy vykonávat práci, v zásadě neexistuje žádný nárok zaměstnance na výplatu mzdy. Je tomu proto, že riziko spojené s nedostavením se do zaměstnání nese zaměstnanec.

**Musím do zaměstnání pokud mají mí kolegové kašel?**

Zaměstnanci nemají obecné právo zůstat doma v důsledku nemoci COVID. Zaměstnanci mohou odmítnout výkon práce pouze pokud po nich nelze takový výkon rozumně požadovat (§ 275 (3) občanského zákoníku). Podmínkou je například, že výkon práce znamená značné objektivní riziko pro zaměstnancovo zdraví, nebo jsou alespoň objektivní důvody pro vážné podezření, že takové riziko existuje. Pouhá skutečnost, že kolega má kašel, bez dalšího základu pro podezření nebo indikace existence rizika, pravděpodobně není dostatečným důvodem pro splnění této podmínky.

**Mohou zaměstnavatelé požadovat po zaměstnancích práci přesčas, pokud je velká část personálu nemocná?**

Práce přesčas je situace, kdy zaměstnanec pracuje déle než běžnou pracovní dobu. Zaměstnanci musí pracovat přesčas v zásadě pouze pokud to stanoví jejich pracovní smlouva, případně podniková či kolektivní smlouva.

Nicméně existuje také druhotná povinnost práce přesčas, a to v případě, pokud taková práce směřuje k zabránění vzniku škody, kterou nelze odvrátit jinak. O takovou situaci může jít např. pokud je část personálu nepřítomna v důsledku COVID. Pokud není práce přesčas regulována smluvně, zaměstnanci mohou v zásadě požadovat za tuto dobu základní plat dle § 612 občanského zákoníku. Zaměstnanec má na úhradu přesčasové práce nárok pouze pokud byla nařízena, schválena nebo tolerována zaměstnavatelem, nebo je nutná k tomu, aby zaměstnanec vykonával dohodnutou práci.

**Jaké informace o svém zdravotním stavu musím dávat svému zaměstnavateli (automaticky či na vyžádání)?**

Zaměstnavatelé se mohou v zásadě dotazovat na zdravotní stav zaměstnance za existence specifických okolností, protože takové otázky mohou narušovat obecné právo zaměstnance na soukromí. Z tohoto důvodu např. neschopenka neobsahuje diagnózu. Nicméně pokud je zaměstnanci prokázána nemoc COVID, může zaměstnavatel požadovat, aby jej o tom zaměstnanec informoval, a to z toho důvodu, že je třeba umožnit zaměstnavateli splnit povinnosti v oblasti ochrany zdraví a ochrany ostatních zaměstnanců.

**Kdy musím předložit neschopenku (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung)?**

Všichni zaměstnanci neschopní práce musí tuto skutečnost oznámit zaměstnavateli bez zbytečného odkladu a uvést předpokládanou dobu trvání neschopnosti (§ 5 (1) zákona o pokračování ve výplatě mezd). Lze to provést telefonicky. Pokud je zaměstnanec práce neschopen déle než 3 dny, musí nejpozději následující pracovní den předložit osvědčení vystavené lékařem, které potvrdí pracovní neschopnost a její pravděpodobné trvání (§ 5 (1), druhá věta, zákon o pokračování ve výplatě mezd). Zaměstnavatel může požadovat, aby zaměstnanec předložil osvědčení dříve, nicméně může také stanovit pozdější datum pro předložení osvědčení nebo dočasně od tohoto požadavku upustit. Doporučujeme v tomto směru konzultovat svého zaměstnavatele.

Pokud nemocný zaměstnanec nemůže osvědčení předložit okamžitě (např. z důvodu přetížení ordinací lékařů), lze jej zaměstnavateli předložit později. Pokud v důsledku toho dojde k tomu, že na začátku zaměstnavatel nevyplatil mzdu, musí následně vše doplatit.

#### Musím jezdit na služební cesty a navštěvovat události spojené s prací?

Zaměstnanci jsou v zásadě povinni vykonávat práci sjednanou v pracovní smlouvě, pokud zahrnuje pracovní cesty a další události. Nicméně zaměstnanec může být oprávněn odmítnout (§ 275 (3) občanského zákoníku). Podmínkou je například, že výkon práce znamená značné objektivní riziko pro zaměstnancovo zdraví, nebo jsou alespoň objektivní důvody pro vážné podezření, že takové riziko existuje. To, zda jde o takovou situaci, je třeba individuálně posoudit. Obavy z koronaviru pravděpodobně nebudou samy o sobě dostatečným důvodem pro opodstatnění odmítnutí služební cesty nebo dalších událostí bez další objektivní indikace, že takové riziko existuje.

#### Jaké mají zaměstnavatelé povinnosti z hlediska ochrany zaměstnanců? Musí hodnotit rizik pokrývat také ochranu personálu před infekčními nemocemi?

Podle zákona o BOZP (Arbeitsschutzgesetz), zaměstnavatelé mají povinnost posoudit riziko pro bezpečnost a ochranu zdraví svých zaměstnanců na pracovišti a přijmout opatření na základě takového hodnocení. V rámci pandemické připravenosti (civilní ochrana) musí zaměstnavatelé identifikovat a přijmout dodatečná opatření tam, kde je to nutné. Specifické informace lze nalézt v rámci plánu národní pandemické připravenosti (Nationaler Pandemieplan) na webové stránce Institutu Roberta Kocha.

Pokud jde o BOZP, pokud zaměstnanci v rámci své práce nakládají s biologickými látkami, platí stanovená ochrana (Biostoffverordnung). Biologické látky jako viry, bakterie atd. musí být zahrnuty do hodnocení rizik. Zaměstnavatelé musí identifikovat a provést opatření k ochraně zaměstnanců proti těmto rizikům. Ty mohou být technické a organizační (oddělení pracovních míst nebo limit na počet pracovníků). Kde existuje riziko, musí zaměstnavatel poskytnout osobní ochranné prostředky. Zaměstnance je třeba informovat o rizicích jak obecně instrukcemi, tak individuálně preventivní péče. Další detaily lze nalézt v technických pravidlech o "Biologických látkách v zdravotnických zařízeních a zařízeních soc. péče" (TRBA 250) nebo Rozhodnutí 609, "BOZP v kontextu chřipky, které nelze dostatečně bránit očkováním", které je v současnosti s vhodnými modifikacemi aplikováno v rámci úsilí prevence COVID.

#### Co se bude dít, pokud zaměstnavatel pošle zaměstnance domů např. proto, že má kašel?

Zaměstnavatelé mají povinnost pečovat o své zaměstnance, a proto musí udržovat nemocné zaměstnance objektivně neschopné práce mimo pracoviště. Pokud zaměstnavatel pošle takové zaměstnance domů, mají nárok na pokračování ve výplatě mezd z důvodu nemoci, vztahují se na ně ustanovení zákona o pokračování ve výplatě mezd (Entgeltfortzahlungsgesetz).

Zaměstnavatelé, kteří pošlou domů zaměstnance, kteří jsou schopni a ochotni pracovat, čistě z preventivních důvodů, jsou stále povinni platit těmto zaměstnancům mzdu (§ 615, první věta, občanského zákoníku).

#### Je pro mimo nemocniční lékaře, nemocnice a kliniky dostupná informace o účinném použití ochranného vybavení?

Ad hoc COVID-19 pracovní skupina ustavila výbor pro biologické látky (ABAS), který vydal doporučení k tomuto bodu. Je možné jej nalézt na pod následujícím odkazem:

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

Je také vhodné kontaktovat příslušné úřady pro BOZP (Arbeitsschutzbehörde).

[Jsem přeshraniční pracovník, který žije v Německu a pracuje v zahraničí nebo pracuje v Německu a žije v zahraničí, jaká pravidla se na mne vztahují?](#)

Pokud jde o pracovní právo, nejsou na přeshraniční pracovníky pracující v Německu uplatňována žádná zvláštní pravidla. Informace poskytnuté v jednotlivých otázkách výše jsou pro ně také platné. Na přeshraniční pracovníky z Německa, kteří pracují v sousední zemi, se vztahuje tamní pracovní právo.

Pokud jde o sociální zabezpečení, vaše nároky na dávky typu denní nemocenské (Krankentagegeld) and příspěvek při Kurzarbeitu (Kurzarbeitergeld) se řídí právem státu, kde je migrující pracovník pojištěn. To je obvykle stát výkonu práce. Přeshraniční pracovník, který pracuje v Německu, může získat příspěvek při Kurzarbeitu v případě omezení pracovní doby v německém podniku, kde pracuje. Pokud jde o pracovníky, kteří dojíždí z Německa do sousedních států – platí právo místa výkonu práce. Dočasná práce z domova neovlivňuje určení státu, v němž je pracovník pojištěn. Zůstáváte pojištěn stále ve stejném státě jako dříve.

[Musí být implementována opatření BOZP a jaká preventivní opatření by měla být přijata?](#)  
Uplatňují se stejná preventivní opatření jako u jakékoli jiné lékařské praxe v době pandemie. Ta vyplývají z pandemického plánu. (...)

[Jak mají být zaměstnanci chráněni před infekcí virem SARS-CoV-2?](#)

Ochrana zaměstnanců, kteří se s virem SARS-CoV-2 setkávají v rámci výkonu práce (zaměstnanci laboratoří, zdravotnický personál atd.) je založena na nařízení o biologických látkách, zvláště technická pravidla - TRBA 100 a 250, které stanoví specifická ochranná opatření. Dále mají být nabízeny preventivní pracovní lékařské služby. Jako biologická látka je SARS-CoV-2 klasifikována v rizikové skupině 3.

Ochrana ostatních zaměstnanců, u nichž není možné předejít kontaktu s nakaženými osobami v průběhu výkonu práce (např. ti, jejichž zaměstnání vyžaduje kontakt s větším množstvím lidí), je dána pandemickým plánem na úrovni spolkových zemí. (...)

Naposledy aktualizováno: 23. března 2020