

Informatieschrijven het Coronavirus & het Duitse arbeidsrecht: 10 vragen en antwoorden voor werkgevers

Hierbij sturen wij u gaarne een kort overzicht omtrent de regelingen in de huidige situatie rondom het coronavirus conform het Duitse arbeidsrecht:

1. Hebben werknemers in Duitsland het recht van hun werkgever te claimen thuis te mogen werken (recht op thuiswerken)?

Nee, werknemers kunnen thuiswerken niet afdwingende, de wet kent niet het recht om vanuit huis te mogen werken. Iets anders geldt natuurlijk indien er individuele afspraken zijn gemaakt in de arbeidsovereenkomst of in een CAO.

Mocht de mogelijkheid echter bestaan en heeft thuiswerken geen nadelige consequenties voor de bedrijfsvoering van een werkgever, zou de werkgever de mogelijkheid om vanuit huis te kunnen werken, zoveel mogelijk dienen te benutten in de huidige situatie.

2. Moet een werknemer op kantoor verschijnen, indien een collega ziekteverschijnselen heeft, zoals hoesten o.i.d.?

Ja, bij niet overduidelijke ziekteverschijnselen van Covid-19 bij een collega moet een werknemer op het werk verschijnen. Zolang er geen objectief gevaar is, moet je aan het werk. Maar de werkgever dient voor veilige werkomstandigheden te zorgen. Hij moet er bijvoorbeeld voor zorgen dat werknemers die mogelijk besmet zijn of zelfs ziek zijn, niet aanwezig zijn op de werkvloer. Als het nodig is, moet hij ze naar huis sturen.

3. Mag een werkgever op grond van ziekteverzuim van collega's, werknemers verplichten tot overuren?

Ja, dit blijkt meestal al uit de arbeidsovereenkomst of de CAO. Maar ook wettelijk bestaat er een basis voor de werkgever om medewerkers tot overuren te verplichten, indien hij hierdoor schade voor het bedrijf - wellicht door COVID-19 uitval kan voorkomen. Echter moet de werkgever deze overuren natuurlijk wel vergoeden.

4. Moet de werkgever loon blijven doorbetalen indien er door COVID-19 een tijdelijke sluiting van het bedrijf plaats vindt of minder wordt gewerkt?

Dit vraagstuk is moeilijker te beantwoorden. In beginsel blijft een werkgever verplicht om een werknemer die bereid is om te gaan werken ook loon doorbetalen, indien hij geen gebruik kan maken van diens inspanningen. Echter spelen bij COVID-19 meerdere punten een rol, zo hebben werkgevers ook in Duitsland de mogelijkheid werktijdverkorting aan te vragen en hierdoor kosten te verlagen. Pas op, hier zijn voorwaarden aan verbonden, zoals het vooraf opnemen van overuren en vakantiedagen en bepaalde voorwaarden bij de werkgevers.

5. Mag een werknemer thuisblijven en op zijn kind passen i.p.v. te komen werken, omdat de kinderdagverblijven en scholen gesloten zijn?

Niet zonder meer. Voordat een werknemer thuis mag blijven omdat scholen en het kinderdagverblijf dicht zijn, moet hij eerst alles hebben gedaan om een andere vorm van opvang mogelijk te maken. De vraag of hij dan ook nog doorbetaling van loon kan eisen is afhankelijk van de persoonlijke situatie en geldt slechts voor een korte periode.

§ 616 BGB voorziet in een verplichting tot loondoorbetaling - maar dit geldt alleen in het geval van korte periode - en een ontoerekenbare afwezigheid.

Gezien de sluiting van de scholen en kinderdagverblijven voor een langere periode zal gelden is de vraag of § 616 van toepassing zal zijn. De regeling volgens § 616 BGB geldt hoe dan ook slechts voor maximaal 5 dagen. Daarboven is de toepassing van § 616 in arbeidsovereenkomsten vaak uitgesloten.

Het is werknemers in veel gevallen derhalve aan te raden om eerst vakantie of overuren op te nemen.

Bij een onbetaald verlof geldt dat de sociale verzekering wegvalt wanneer het onbetaald verlof langer dan één maand duurt. Hierdoor zou men zelf zorg dienen te dragen voor een ziektekostenverzekering.

6. Kan een werknemer doorbetaling eisen, als hij niet op de zaak kan verschijnen bv. door het niet rijden van openbaar vervoer?

Nee, in beginsel ligt de verantwoording op het werk te verschijnen bij de werknemer. Pas op, dit kan anders zijn, zodra de grenzen tussen Duitsland en Nederland ook voor grensarbeiders worden gesloten.

7. Hebben werkgevers de verplichting om hun medewerkers voor infectie met COVID-19 te beschermen en zo ja, welke plichten heeft de werkgever?

Ja, werkgevers in Duitsland hebben een zorgplicht tegenover hun werknemers en moeten ervoor zorg dragen dat deze niet in aanraking komen met gevarensituaties. Hierbij hoort ook het blootstellen aan ziektes, zoals COVID-19. De omvang van de maatregelen die werkgevers in Duitsland moeten naleven kunnen worden ingezien op de website van het Robert--Koch Instituut (https://www.rki.de/DE/Home/homepage_node.html) of kunnen worden opgevraagd bij Duitse arbeidsrechtsspecialisten, die dit dagelijks bijhouden.

8. Is het stelen van desinfectiemiddelen, handschoenen, toiletpapier enz. door werknemers op het werk een reden voor ontslag op staande voet?

Ja, er zijn reeds gevallen bekend, waarbij werknemers bijv. desinfectiemiddel van de werkgever hebben gestolen om dit thuis te kunnen gebruiken. Een privé behoefte aan

dergelijke middelen rechtvaardigt ook in tijden van COVID-19 geen diefstal en de werkgever kan zich op het standpunt stellen, dat hierdoor de vertrouwensrelatie voortdurend en onherstelbaar is beschadigd.

9. Wie betaalt het loon van een werknemer indien hij wegens besmetting met COVID-19 niet meer kan werken? Of als hij op grond van quarantaine regels vanuit instanties niet kan komen werken?

- **Besmetting met het coronavirus:**

In Duitsland geldt, dat bij arbeidsongeschiktheid door ziekte de werkgever 6 weken het loon van een werknemer moet doorbetalen, daarna vindt de vergoeding plaats vanuit de zorgverzekeraars.

- **Quarantaine:**

Anders kunnen werknemers in geval van een officieel bevolen quarantaine of een officieel bevolen arbeidsverbod een vergoeding eisen van de werkgever overeenkomstig § 56 (1) *Infektionsschutzgesetz* (Duitse wet op de bescherming tegen infecties). Voor de eerste 6 weken bedraagt de loondoorbetaling 100%. Vanaf het begin van de 7e week is het bedrag van de vergoeding gebaseerd op een ziekte-uitkering volgens § 47 lid 1 SGB V (70% van het bruto salaris en maximaal 90% van het netto salaris).

10. Gelden de bovenstaande antwoorden ook voor Nederlandse vennootschappen, die werknemers in Duitsland hebben?

Ja, indien de arbeidsovereenkomst naar Duits recht is opgesteld en de werkgever ook sociaalverzekeringspremies afdraagt in Duitsland gelden de antwoorden ook indien een Nederlandse vennootschap werkgever is. Mocht dit niet van toepassing zijn, maar alsnog sprake van een grensoverschrijdend feitencomplex, dan moet per individueel geval worden gekeken of het betreffende antwoord geldt.

Bij vragen kunt u gaarne contact met ons opnemen. Wij zijn zoals gebruikelijk via e-mail en telefonisch bereikbaar.

Met vriendelijke groet,
Alexander Sanio
Rechtsanwalt
Heisterborg International Rechtsanwaltsgesellschaft mbH