



Bundesministerium

Arbeit, Familie und Jugend

فيروس كورونا كوفيد 19

اسئلة تطرح بشكل متكرر في قانون
العمل

معلومات من الوزارة الاتحادية العمل
والعائلات والشباب

إصدار 13.03.2020
الساعة الثالثة مساء

لق إلى التشفات. لق

الفصل الاول: قانون العمل العام.....2

- 2..... هل يعوض استمرار دفع الاجور لصاحب العمل؟
- 2..... هل يمكن للموظف الامتناع عن الذهاب للعمل لخوفه من العدوى؟
- 2..... هل يسمح للعاملين ان لا يذهبوا الى العمل اذا كان سكنهم او الطريق الى عملهم في مكان تم غلقه بأمر اداري من قبل الحكومة النمساوية (لوجود حجر صحي مثلا)؟
- 2..... هل من الممكن للعاملين التغيب عن العمل لمراعاة اطفالهم اذا كانت الحضانة او المدرسة مغلقة لوجود حجر صحي؟
- 2..... القيام برحلة عمل اذا كانت الرحلة الى منطقة خطرة؟
- 3..... في اي حالات يمكن العمل المتنقل عن بعد؟
- 3..... هل صاحب العمل ملزم بعمل اجراءات وقائية للشركة لتجنب العدوى؟
- 3..... هل العاملین ملزمین بإبلاغ صاحب العمل بالاصابة بعدوى الكورونا؟
- 3..... هل يسمح لصاحب العمل بغض النظر عن نشر مرسوم اداري(حجر صحي) ارسال العاملين من العمل الى منازلهم؟
- 4..... ماذا يكون اذا كان غير ممكن للعاملين الرجوع من اماكن الاجازة لاجراءات وقائية؟ هل هذا سبب للفصل؟ هل له حق في استمرار دفع راتبه؟
- 4..... هل يحق لصاحب العمل ان يمنع العامل او الموظف من ان يقضي اجازة في مكان به خطورة عدوة؟
- 4..... هل مسموح لصاحب العمل ان يسأل الموظف او العامل إن كان قد قضى أجازته في مكان به خطورة كبيرة للعدوة؟

الفصل الثاني: قانون العمل ورعاية الاطفال.....5

- 5..... ماذا افعل عند غلق المدارس؟
- 5..... متى يكون الحق في وقت رعاية خاص؟

الفصل الأول: قانون العمل العام

هل للعامل الحق في استمرار دفع أجره اذا كان ليس من الممكن له ان يصل الى مكان عمله بسبب أمر اداري من قبل الحكومة النمساوية (مثلا لوجود حجر صحي)؟

هل يدفع تعويض لصاحب العمل لاستمرار دفع الاجور؟

حسب قانون العمل للعاملين والقانون المدني العام للعاملين الحق في استمرار دفع اجورهم اذا كان هناك اسباب مهمة تخصهم شخصيا و هم ليس السبب فيها ان امتنعوا عن العمل. يعد الحجر الصحي احد هذه الاسباب و تسببه في الاعاقة عن العمل.

حسب قانون الوفاء بحق للعاملين الذين لايمكنهم العمل لانهم بالحجر الصحي تعويض لرواتبهم من خلال الدولة. صاحب العمل يدفع الرواتب للعاملين والدولة ستعوض صاحب العمل. صاحب العمل يمكنه تقديم طلب عند الادارة المركزية للحج التي تم فيها الحجر الصحي لمدة 6 اسابيع من بعد رفع الحجر.

هل يمكن للموظف الامتناع عن الذهاب للعمل لخوفه من العدوى؟

عموما لا ولكن لو كان هناك فعلا خطر عدوى فنعم. هذا الوضع يكون عندما تكون العدوى تمت فعلا في مكان لا يبعد عن العمل. هذا لا ينطبق على عاملين يعملون في رعاية المرضى (المستشفيات، الصيدليات، رعاية المسنين، شركات نقل المرضى كالأسعاف... الخ).

هل يسمح للعاملين ان لا يذهبوا الى العمل اذا كان سكنهم او الطريق الى عملهم في مكان تم غلقه بأمر اداري من قبل الحكومة النمساوية (لوجود حجر صحي مثلا)؟

نعم اذا لم يكن ممكنا الوصول الى مكان العمل دون انتهاك قواعد الأمر اداري من قبل الحكومة النمساوية. هذا غياب مبرر وسيتم مواصلة دفع الاجور طول مدة القرار الاداري إلى ان ينتهي. الدولة ستعوض اصحاب العمل. العاملین يجب ان يبلغوا اصحاب العمل فورا بامتناعهم عن العمل.

هل من الممكن للعاملين التغيب عن العمل لمراعاة اطفالهم اذا كانت الحضانة او المدرسة مغلقة لوجود حجر صحي؟

نعم. لو كان هذا ضروريا لان سن الطفل لا يسمح بتركه دون رعاية. العاملین لهم الحق في الغياب عن العمل لالتزامهم بواجبات عائلية ولهم الحق في الحصول على اجورهم لمدة قصيرة (اسبوع وبحالات العناية الخاصة لمدة تصل الى اسبوعين).

هل يمكن للعاملين رفض القيام برحلة عمل اذا كانت الرحلة الى منطقة خطرة؟

واجب العناية يحتم على صاحب العمل ايضا وقاية و حماية حياة وصحة العاملين. هذه الحماية تحتوي على الاجراءات التي تحمي العاملين من الحوادث المهنية والامراض.

اذا كان هناك تحذير سفر لمنطقة معينة لان هناك خطورة عالية للعدوى من حق العاملين رفض القيام برحلة العمل لان هذه الرحلة تعرض حياتهم وصحتهم للخطر. اذا لم يكن هناك تحذير من السفر او اى دليل على خطورة عالية للعدوى (مثلا اعلان الطوارئ او فرض الحجر الصحي) في المكان المقصود او في الطريق الى هناك، في هذه الحالة يعتبر الرفض غير مشروع.

في اى حالات يمكن العمل المتنقل عن بعد؟

اذا كان بعقد العمل اتفاق على العمل المتنقل عن بعد او شرط تنقل فافي هذه الحالة يمكن لصاحب العمل ان يأمر بالقيام بالعمل المتنقل عن بعد دون موافقة الموظف.

اذا لم تتواجد هذه الشروط يمكن لصاحب العمل و الموظف الاتفاق على العمل المتنقل عن بعد.

هل صاحب العمل ملزم بعمل اجراءات وقائية للشركة لتجنب العدوى؟

في الشركات التي بها حركة عملاء في مناطق بها خطر عدوى حقيقية يتحتم على صاحب العمل أن يجري اجراءات مناسبة لتقليل خطر العدوى الى اقصى حد لوقاية العاملين من العدوى.

هذه الاجراءات يمكن ان تكون تدابير نظافة صحية (نظافة الايدي) و توفير مطهرات.

اجراءات الحماية والوقاية اللازمة تحدد حسب خطر الاصابة بالعدوى. عند الاختلاط المباشر مع المرضى (مثلا العاملين بمجال الصحة) يجب توفير معدات و ادوات للوقاية الشخصية (قفزات طبية، ملابس واقية، اقنعة تنفس، حماية للعين والوجه) ويجب التأكد من توجيهه و ارشاد العاملين.

هل العاملين ملزمين بإبلاغ صاحب العمل بالاصابة بعدوى الكورونا؟

نعم. هذا من ولاء العاملين ويعطي المجال لصاحب العمل بالقيام باحتياطات الوقاية لصالح العاملين الآخرين.

هل يسمح لصاحب العمل بغض النظر عن نشر مرسوم اداري (حجر صحي) ارسال العاملين من العمل الى منازلهم؟

نعم. يمكن لصاحب العمل الاستغناء عن خدمة العمل ولكنه يجب ان يستمر في دفع الاجور للعاملين طول مدة اعاء الموظفين من العمل. يجب على الموظفين حساب ما تم توفيره بناء على الاعفاء من العمل.

ماذا يكون اذا كان غير ممكن للعاملين الرجوع من اماكن الاجازة لاجراءات وقائية؟ هل هذا سبب للفصل؟ هل له حق في استمرار دفع راتبه؟

لا يمكن اقالة العاملين من العمل اذا كان هناك مانع حقيقي او قانوني لرحلة العودة.

يحق للعاملين استمرار دفع اجرهم من صاحب العمل (بعد اقصى اسبوع).

هل يحق لصاحب العمل ان يمنع العامل او الموظف من ان يقضي اجازة في مكان به خطورة عدوة؟

لا، هذا لا يجوز ولكن اذا مرض العامل او الموظف في هذا المكان، يمكن ان يرفض صاحب العمل دفع اجر الموظف لانه تصرف بإهمال جسيم.

هل مسموح لصاحب العمل ان يسأل الموظف او العامل إن كان قد قضى أجازته في مكان به خطورة كبيرة للعدوة؟

نعم. صاحب العمل ملزم بالولاء تجاه العاملين و هذا يعطي له المجال بالقيام باحتياطات الوقاية لصالح العاملين الاخرين.

الفصل الثاني: قانون العمل ورعاية الاطفال

ماذا افعل عند غلق المدارس؟

لان المدارس سوف تغلق تدريجيا كذلك اماكن رعاية الاطفال نشاء موقف جديد للموظفين والعمال الذين لديهم أطفال في سن الرعاية و كذلك لاصحاب العمل.

للموظفين والعمال الذين لديهم أطفال في سن الرعاية لازال من الممكن رعايتهم بالمدارس او باماكن الرعاية. هذا يخص العاملين و الموظفين في مجال الصحة و بالصيدليات والبنوك و الطوارئ و البوليس و السوبر ماركت و محلات الموبيلات....الخ.

ماهي الاساسيات القانونية للعمل للموظفين لتأمين رعاية الاطفال؟

الاساس القانوني لحق الاعفاء من العمل لرعاية الاطفال هو في قانون الموظفين والقانون المدني العام. الحق للاعفاء من العمل لرعاية الاطفال يعتمد على كل حالة على حدة (عادة لمدة اسبوع و في حالات إستثنائية لمدة اسبوعين).

إذا مرض الطفل يكون الاساس للاعفاء من العمل للرعاية قانون الاجازات.

متى يكون الحق في وقت رعاية خاص؟

يمكن لاصحاب العمل ان يعطوا للعاملين الذين لديهم اطفال تحت سن الاربعة عشر عاما وقت رعاية خاص. يمكن ان يتم اعفاء العاملين من العمل اذا كانت هناك اضطرار لذلك. الدولة تسمح بثلاث اسابيع. تدفع الدولة ثلث الاجرحتى بداية اجازة شم النسيم اي عيد الفصح.