



Bundesministerium

Arbeit, Familie und Jugend

Covid-19

پرسشهای زیاد که در قانون کار شده است

معلومات از طرف وزارت فدرال برای کار،
خانواده و جوانان

حالت ۱۳/۳/۲۰۲۰، ساعت ۱۵:۰۰ بجه

۱۳ مارچ ۲۰۲۰

فهرست محتوا

- ۲ فصل ۱: قانون کار عمومی
- ۲ آیا به کارفرما مزد پرداخت مداوم برگردانده میشود؟
- ۲ آیا کارمند اجازه دارد که به کار نرود، اگر از سرایت در هراس باشد؟
- ۲ آیا کارمند اجازه دارد که به کار نرود، اگر محل سکونت اش، راه بطرف کار و یا شرکت در یک منطقه باشد، که در آنجا دستور اقدام مرجع رسمی (قرنطین) صادر شده است؟
- ۲ آیا کارمند میتواند بخاطر مواظبت اطفال اش به کار نرود، اگر کودکان (مهد کودک) یا مکتب (مدرسه) بعلت اقدامات مراجع رسمی مسدود باشد؟
- ۳ آیا کارمند میتواند آغاز سفر کاری را رد نماید، اگر آن سفر به مناطق خطر منتهی گردد؟
- ۳ در چه صورتی امکان کار در خانه (از طریق اینترنت) موجود است؟
- ۳ آیا کارفرما مکلف است که در شرکت اش اقدامات احتیاطی را بمنظور جلوگیری از سرایت انجام دهد؟
- ۳ آیا کارمند مکلف است، که سرایت به ویروس کرونا را به کارفرما اطلاع بدهد؟
- ۳ آیا کارفرما اجازه دارد جدا از دستورات مراجع رسمی (قرنطین) کارمند را از کار به خانه بفرستد؟
- ۴ در صورتیکه کارمند به علت اقدامات احتیاطی معین (حالت فوق العاده، قرنطین، محدودیت وسایل ترانسپورتی) در محل مرخصی به سفر برگشت راه نیابد، چه باید کرد؟ آیا این یک دلیل برای اخراج از کار است؟ آیا او مستحق پرداخت مداوم مزد است؟
- ۴ آیا کارفرما اجازه دارد، که به کارمند مرخصی در مناطق پر مخاطره را منع قرار دهد؟
- ۴ آیا کارفرما اجازه دارد از کارمند بپرسد، که آیا او مرخصی اش را در یک منطقه با خطر بلند سرایت سپری نموده است؟
- ۵ فصل ۲: قانون کار و مواظبت کودکان
- ۵ در صورت مسدودیت مکتب (مدرسه) چه باید کرد؟
- ۵ کدام اساسات قانون کاری بمنظور تأمین مواظبت کودکان کارمند موجود است؟
- ۵ چه وقت از حق زمان خاص برای مواظبت برخوردار خواهیم بود؟

صل ۱: قانون کار عمومی

آیا کارگر مستحق به پرداخت مداوم مزد است، اگر او به علت دستور اقدام مراجع رسمی (مثلاً قرنطین) به مح کاش دسترسی پیدا کرده نتواند؟

آیا به کارفرما مزد پرداخت مداوم برگردانده میشود؟

نظر به قانون کارمندی و کتاب قانون عمومی شهروندی کارکنان مستحق پرداخت مداوم مزد شان هستند، در صورتیکه ایشان توسط دلایل مهم مربوط به شخص شان بدون تقصیر بمدت کوتاه از عملکرد کار شان باز میمانند. شامل اینها مکلفیت های عامه مثل قرنطین نیز میباشد، که واقعاً باعث ممانعت عملکرد کاری میگردد. طبق قانون بیماری همه گیر به کارکنان که به علت صدور دستور قرنطین در انجام عملکرد کار شان ممانعت صورت میگیرد، جبران درآمد از دست رفته شان توسط حکومت فدرال برای مدت زمان قرنطین تعلق می گیرد. کارفرما مزد کارکن را من بعد هم بپردازد، حکومت فدرال مزد پرداخت شده کارفرما را برایش جبران نماید. کارفرما میتواند در مهلت ۶ هفته سر از روزیکه قرنطین ختم میشود نزد مرجع اداری حوزوی، در بخش که قرنطین اعلام شده بود، مزد پرداخته شده توسط خودش و همچنان سهم مربوط کارفرما از بیمه قانونی اجتماعی را از حکومت فدرال پس بخواهد.

آیا کارمند اجازه دارد که به کار نرود، اگر از سرایت در هراس باشد؟

اصولاً نخیر، اما در صورتیکه واقعاً یک خطر سرایت موجود باشد. این زمانی است، که در نزدیکی محیط کاری سرایت بمیان آمده باشد.

این مربوط آنده کارکنان نمیشود، که ایشان با کار پرستاری و مواظبت بیماران (بیمارستان ها، دوا خانه ها، خانه های سالمندان، حمل و نقل بیماران و غیره) مشغول اند. کارفرما باید برای اینها اقدامات حفاظتی مناسب (طبق مقررات حفاظت از کارکنان) را در نظر بگیرد.

آیا کارمند اجازه دارد که به کار نرود، اگر محل سکونت اش، راه بطرف کار و یا شرکت در یک منطقه باشد، که برای آن از مرجع رسمی دستور اقدام (قرنطین) صادر شده است؟

بلی در صورتیکه کارمند به علت اقدام مرجع رسمی نمیتواند به محل کار حاضر شود، بدون اینکه بر علیه این دستور تخلف نماید. این یک غیرحاضری موجه در جای کار با پرداخت مداوم مزد برای مدت زمان دستور مرجع رسمی توسط کارفرما میباشد. حکومت فدرال باید مزد پرداخت شده را به کارفرما بازگرداند. کارمند باید این ممانعت را فوراً به کارفرما اطلاع دهد.

آیا کارمند میتواند بخاطر مواظبت کودک اش به کار نرود، اگر کودکستان (مهد کودک) یا مکتب (مدرسه) بعلت قرنطین مسدود باشد؟

اینرا باید بلی جواب داد، اگر و تا زمانیکه مواظبت طفل بدلیل عمرش ضروری باشد. کارمند در این حال بنابر مکلفیت فامیلی اش حق دارد، که سر کار نرود و مستحق پرداخت مداوم به اندازه یک مدت زمان کوتاه (یک هفته، در حالات دیگر با مدنظرداشت خاص الی دو هفته) میباشد.

آیا کارمند میتواند آغاز سفر کاری را رد نماید ، اگر آن سفر به مناطق خطر منتهی گردد؟

مکلفیت مراقبت کارفرما در برگیرنده تأمین حفظ زندگی و سلامت کارمند نیز است. این حفاظت شامل همه اقدامات میباشد، که برای جلوگیری از حوادث و بیماری های ناشی از کار کارمند استفاده میگردد.

اگر هشدار سفر برای یک منطقه خاص وجود داشته باشد، بخاطریکه آنجا خطر زیاد سرایت موجود است، کارمند میتواند مسلماً از سفر کاری اجتناب ورزد، زیرا انجام این سفر بدلیل هشدار سفر حتماً با مخاطره صحت و زندگی وی روبرو خواهد شد. در صورتیکه کدام هشدار سفر و یا بگونه دیگر خطر بلند سرایت (مثلاً توسط اعلام حالت فوق العاده و یا قرنطین) در محل هدف و یا امتداد راه وجود نداشته باشد، امتناع ورزیدن قانونی نخواهد بود.

در چه صورتی امکان کار در خانه (از طریق اینترنت) موجود است؟

اگر در قرارداد کاری توافق در موردکار خانگی و یا ماده جابجایی موجود باشد، که بر حسب آن کارمند نیز بدون موافقه اش بجای دیگر منتقل شده می تواند، پس دستور کارخانگی توسط کار فرما امکان پذیر است.

اگر اینگونه شرایط موجود نباشد، در غیر آن کارمند و کارفرما میتوانند با توافق یکدیگر امکانات کارخانگی را میسر سازند.

آیا کارفرما مکلف است که در شرکت اقدامات احتیاطی را بمنظور جلوگیری از سرایت انجام دهد؟

در شرکت ها با تردد مراجعین، در مناطقی که خطر سرایت واقعاً موجود است، کارفرما مکلف است، که اقدامات مناسب و مؤثر را بمنظور کاهش خطر سرایت اجرا نماید، تا کارمندان را از عفونت حفاظت کند.

اینگونه اقدامات میتواند اقدامات بهداشتی (بهداشت دستها) همچنین در اختیار گذاشتن مواد ضدعفونی باشد.

اقدامات ضروری حفاظت و پیشگیری نظر به خطر احتمالی عفونت مشخص میگردد. در حالت مستقیم تماس با بیمار (مثلاً شغل های بخش صحتی) باید وسایل حفاظتی شخصی در اختیار قرار داده شود (دستکش های یکبار مصرف، لباس حفاظتی مناسب، ماسک حفاظتی تنفس، حفاظت چشم و صورت) و برای آموزش کارمندان مراقبت صورت گیرد.

آیا کارمند مکلف است، که سرایت به ویروس کرونا را به کارفرما اطلاع بدهد؟

بلی، این از مکلفیت وفاداری کارمند بمیان میآید و باید به کارفرما امکان آنرا فراهم نماید، تا اقدامات احتیاطی به سود کارمندان صورت بگیرد.

آیا کارفرما اجازه دارد جدا از دستورات مراجع رسمی (قرنطین) کارمند را از کار به خانه بفرستد؟

بلی، کارفرما میتواند از عملکرد کار منصرف شود، اما مزد کارمند را تا زمانیکه وی را از کار معاف کرده است، بپردازد. کارمند مجبور است برای خودش محاسبه کند، که در اثر معافیت چقدر پس انداز کرده است.

در صورتیکه کارمند به علت اقدامات احتیاطی معین (حالت فوق العاده، قرنطین، محدودیت وسایل ترانسپورتی) در محل مرخصی به سفر برگشت راه نیابد، چه باید کرد؟ آیا این یک دلیل برای اخراج از کار است؟ آیا او مستحق پرداخت مداوم مزد است

جلوگیری واقعی یا قانونی از برگشت یک علت غیابت موجه از کار را نشان میدهد، که بدین منظور کارمند از کار اخراج شده نمیتواند.
او برای مدت کوتاه (الی یک هفته) حق پرداخت مداوم مزد خویش را از کارفرما دارد.

آیا کارفرما اجازه دارد، که مرخصی در مناطق پر مخاطره را به کارمند منع قرار دهد؟

کارفرما نمیتواند آنرا به کارمند منع قرار دهد. اگر کارمند در جریان مرخصی در یک ساحه پر مخاطره بیمار شود، کارفرما در صورت لزوم میتواند از پرداخت مداوم مزد خودداری کند، زیرا کارمند با بی احتیاطی آشکار موجب عدم توانایی کارش شده است.

آیا کارفرما اجازه دارد از کارمند پرسد، که آیا او مرخصی اش را در یک منطقه با خطر زیاد سرایت سپری نموده است؟

بلی، چون کارفرما باید به علت مکلفیت مراقبتی اش بخاطر حفاظت کارمندان دیگر اقدامات احتیاطی مناسب را رویدست بگیرد.

فصل ۲: قانون کار و مواظبت کودکان

در صورت مسدودیت مکتب (مدرسه) چه باید کرد؟

توسط مسدود نمودن قدم به قدم مکاتب و مؤسسات مواظبت کودکان به کارکنان اعم از زن و مرد با مکلفیت مواظبت کودکان و کارفرمای شان وضعیت جدید رونما میگردد.

برای آن‌عده مکلفین مواظبتی که ضرورت فوری برای مواظبت کودکان شان دارند، باید از این بعد هم در مکتب (مدرسه) و در مؤسسات مواظبت کودکان موجود باشد. اینها کارکنان اعم از زن و مرد هستند، که در بخش‌های تأمین احتیاجات حساس مثل کارکرد های صحتی و پرستاری، محصولات طبی و وسایل معالجوی، کارکرد های موقع اضطراری، امنیت عامه، تجارت مواد غذایی، دواخانه ها، ترانسپورت عامه، تجارت کشاورزی، پمپ استیشن ها، محصولات امنیتی و اضطراری و سرویس، بانک ها، پست و تیلیکمونیکیشن، خدمات تحویل، نظافت و بهداشت، فروشگاه دخانیات و روزنامه ها، سرویس زیرساخت های حساس و غیره از این بعد نیز به کار میروند.

کدام اساسات قانون کاری بمنظور تأمین مواظبت کودکان کارمند موجود است؟

اساس حقوق معافیت از کار برای مواظبت کودکان قانون کارمندی و کتاب قانون عمومی شهروندی میباشد. حق معافیت از کار برای مواظبت نظر به ضرورت (اساساً برای مدت زمان یک هفته، در حالات دیگر با مدنظر داشت خاص الی دو هفته) میباشد.

اگر کودک بیمار شود، میتوان از قانون مرخصی برای اساس معافیت از کار کارمند استفاده کرد.

چه وقت از حق زمان خاص برای مواظبت برخوردار خواهیم بود؟

بیرون از بخش های تأمین احتیاجات حساس کارفرمایان میتوانند به کارکنان شان، اعم از زن و مرد، که مکلفیت مواظبت اطفال زیر ۱۴ سال را دارند زمان خاص برای مواظبت اطفال تخصیص دهند. کارفرمایان میتوانند کارکنان اعم از زن و مرد را از کار معاف نمایند، اگر ضرورت مواظبت آنها موجود باشد. از طرف جمهوری (دولت) زمان خاص برای مواظبت اطفال الی ۳ هفته با ۱/۳ (یک بر سه) مخرج مزد (پوشیده بر مبنای حد اکثر سهم - قانون عمومی بیمه اجتماعی) تا شروع جشن عید پاک کمک پولی صورت میگردد.

Diese Übersetzung ist durch den Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF) erfolgt.

این ترجمه توسط صندوق ادغام اتریش (ÖIF) صورت گرفته است.