

# Информация для публикации на сайте МТСП

## Коронавирус и связь с трудовыми отношениями

### А. Работник вернулся из зоны, пораженной коронавирусом

- Прежде всего важно, чтобы работник был ознакомлен с текущими инструкциями и рекомендациями Министерства здравоохранения, Национального института здравоохранения и органа общественного здравоохранения.
- Что касается положений ст. 102, п. 1 и ст. 106, п. 4 КЗоТ, работник должен незамедлительно сообщить работодателю, что он вернулся из зоны, пораженной коронавирусом.
- На основании чрезвычайных мер Министерства здравоохранения Рег. №: MZDR 10381/2020-1/MIN/KAN от 07. 03. 2020 г., приказано всем лицам с временным и постоянным проживанием в Чешской Республике, проживающим в Чешской Республике более 90 дней или работающим в Чешской Республике, которые вернулись из пребывания в Итальянской Республике в Чешскую Республику, начиная с 07 марта 2020 года, чтобы **сразу после возвращения в Чешскую Республику они сообщили об этом факте по телефону или с помощью другого удаленного доступа своему поставщику медицинских услуг**, который примет решение, будет ли работнику назначен карантин или изоляция или карантинные меры (далее именуемые «карантин»).

### В. Возможности рассмотрения случаев, когда карантин не был назначен

- В случае если на работника не распространяется вышеуказанная экстренная мера, ему не был назначен карантин и у него нет симптомов гриппа, с учетом обстоятельств и с целью предотвращения дальнейшего распространения и передачи коронавируса можно использовать следующие инструменты:
  - 1) Работодатель может договориться с работником о временной работе **за пределами места работы работодателя** (из другого места, например, из дома). Так как речь идет о соглашении, со сменой места выполнения работы (работа из дома) не обязана другая сторона трудовых отношений с ней согласиться.

- 2) Работодатель внесет **соответствующие изменения в график смен** и проинформирует работника заблаговременно, то есть за 14 календарных дней, если иное не согласовано с работником.
- 3) Работодатель может договориться с работником **об отпуске**, как правило, работодатель обязан уведомить работника об указанном отпуске в письменной форме не менее чем за 14 дней, если они не договорятся о более коротком периоде времени (ст. 217, п. 1 КЗоТ). Без соглашения с работником работодатель не может определить отпуск ему «со дня на день». Орган инспекции труда может наложить на работодателя штраф в размере до 200 000 чешских крон за нарушение обязанностей в сфере отпуска (Закон № 251/2005 Св. законов, Об инспекции труда).
- 4) Работодатель может выполнить просьбу работника **об отпуске без компенсации заработной платы (за свой счет)**.
- 5) При отсутствии согласия по пунктам с 1 по 4 и если работник готов выполнять работу на рабочем месте для работодателя, и работодатель не назначит ее работнику, если сам работник не имеет препятствий для работы (например, сотруднику не назначен обязательный карантин или временно не может работать, но у работодателя есть все же некоторые опасения), это является **препятствием для работы со стороны работодателя**, и работник имеет право на компенсацию заработной платы в размере среднего заработка (ст. 208 КЗоТ).

### **С. Работник находится на назначенном карантине в ЧР**

- **Орган по охране общественного здоровья** принимает решение о порядке карантина, его продолжительности и прекращении, и в этом смысле он обязан информировать работодателя по его запросу о том, что работник был помещен в карантин.
- На основании чрезвычайных мер Министерства здравоохранения Рег. №: MZDR 10396/2020-1/MIN/KAN от 08. 03. 2020 р., **поставщики медицинских услуг в области общей медицинской практики должны принимать решение о карантине** в соответствии со ст. 2, п. 7, лит. а) Закона № 258/2000 Св. законов, для лиц, о которых региональный орган гигиены сообщит, что они контактировали с пациентом, у которого коронавирус COVID-19 был подтвержден лабораторным путем, и эти лица должны предоставить необходимое содействия поставщику и подвергнуться карантину.

- Если поставщик медицинских услуг принимает решение о карантине, он принимает это в форме электронного больничного, указывая, что это карантин, а не временная нетрудоспособность. Работодатели будут проверять это так же, как и в случае временной нетрудоспособности (у них есть доступ к данным на электронном портале Чешского управления социального обеспечения).
  
- Если работника **предписано** поместить **на карантин**, это является препятствием для работы со стороны работника, у которого возникает право на заработную плату или компенсацию заработной платы таким же образом, как если бы он временно был нетрудоспособен (ст.ст. 191 и 192 КЗоТ). Работник также обязан информировать работодателя об этом препятствии на работе и его ожидаемой продолжительности без неоправданной задержки и доказать работодателю препятствие на работе (см. ст. 206 п.п. 1 и 2 КЗоТ). Согласно ст. 191 КЗоТ **работодатель обязан оправдать отсутствие работника** на работе в течение периода карантина, установленного в соответствии со специальным правовым регулированием. Это специальное правовое регулирование является Законом № 258/2000 Св. законов О защите общественного здоровья, в редакции последующих предписаний. Согласно ст. 192 КЗоТ работник имеет право на компенсацию заработной платы от работодателя за первые 14 календарных дней, тогда как эта компенсация выплачивается за рабочие дни и за праздничные дни, за которые работник имеет право на компенсацию заработной платы и не снижается его заработная плата или оклад.
  
- Работодателю должен предоставить работник **подтверждение «Уведомление о назначении карантина»**, выданное Краевой гигиенической станцией. Если карантин был установлен в форме **электронного больничного** поставщиком медицинских услуг, работодатель может проверить этот факт на электронном портале Чешского управления социального обеспечения. Таким образом, реализуется право работника на заработную плату или компенсацию за первые 14 календарных дней карантинного периода.
  
- Если работник соблюдает все установленные ограничения в **назначенном карантине** и его здоровье или характер работы не мешают этому, **работник может договориться с работодателем о работе не из места работы работодателя (обычно «из дома» - т.н. «homeworking»)**. В таком случае, если работник имеет право на оклад или заработную плату за выполненную работу, он не имеет права на какую-либо компенсацию заработной платы в соответствии со ст. 192, КЗоТ, в течение первых 14 дней карантина, или с 15-го дня его продолжительности пособие по болезни не выплачивается (ст. 16 Закона о больничном страховании). **Меры по карантину должны строго соблюдаться работником, а выполнение**

**работы в форме домашнего труда возможно только при наличии согласия обеих сторон.**

- Работодатель не может приказать работнику уйти в отпуск на период карантина.
- Если работник ушел в отпуск до того, как ему был назначен карантин, то назначенный карантин отпуск не прерывает (см. ст. 219, п. 1 КЗоТ, когда среди причин, которые отпуск прерывают, карантин не указан).

#### **D. Работник находится на назначенном карантине за границей**

- Если сотруднику назначен карантин за границей, то **если это страны ЕС и страны, с которыми Чехия заключила двустороннее соглашение**, работодатель обязан оправдать их отсутствие на работе и предоставить им заработную плату или компенсацию в течение первых 14 календарных дней карантина, точно как в случае, если был карантин назначен в соответствии с Законом об охране общественного здоровья. Действовать необходимо согласно ст.ст. 191 и 192 КЗоТ. В случае стран ЕС соблюдаются общие европейские правила, сотрудникам выдается подтверждение о назначенном карантине по месту их жительства, и работник отправляет это подтверждение своему работодателю в Чешской Республике, и на основании этого подтверждения работодатель выплачивает ему компенсацию или заработную плату в соответствии со ст. 192 КЗоТ.
- Что касается **государств, которые не являются государствами-членами ЕС или странами, с которыми Чешская Республика заключила двустороннее соглашение**, тогда, если карантин, назначенный в этом государстве, сохраняется после окончания отпуска работника, нет никаких сомнений в том, что работодатель будет обязан оправдать отсутствие работника на работе. В этом случае отсутствие работника на работе не является нарушением обязательств работника по КЗоТ, поскольку он обязан соблюдать назначенный карантин за рубежом.
- **В случае, если работник уходит в отпуск за границу, то с назначением карантина отпуск не прерывается** (см. ст. 219, п. 1 КЗоТ, когда среди причин, которые отпуск прерывают, карантин не указан). Таким образом, препятствие для работы из-за карантина последует только за окончанием отпуска.

#### **E. Карантин в командировке и командировочные расходы**

- В соответствии со ст. 42 КЗоТ срок отправки работника работодателем для работы вне места работы, предусмотренный трудовым договором,

определяется как командировка. Работодатель обязан возместить работнику расходы, понесенные в связи с выполнением работы, в объеме и на условиях, изложенных в статье седьмой КЗоТ. Командировочные расходы, за которые работодатель обязан предоставить командировочное возмещение, являются расходами, которые возникнут у работника во время командировки согласно ст. 42 КЗоТ, при командировке дома, и за границей (заграничная командировка в соответствии со ст. 154 КЗоТ означает поездку, осуществляемую за пределами Чешской Республики). Командировочные расходы предоставляются в соответствии с условиями командировки, установленными работодателем на весь период командировки, то есть от ее начала до конца.

- **Если работнику, отправленному в командировку, назначен карантин, это не является причиной для прекращения или прерывания командировки.** Следует исходить из того, что работник бы не был помещен в карантин по месту командировки, если работодатель не отправил его туда (следовательно, существует причинно-следственная связь с командировкой). **Как правило, это не может быть понесено работником, равно как и случай временной нетрудоспособности работника или его госпитализации.**
  
- Если работник, находящийся на карантине, может это сделать, то он должен незамедлительно проинформировать работодателя в соответствии со ст. 186 КЗоТ о любых изменениях условий, решающих для предоставления и суммы командировочных расходов, так, чтобы работодатель мог принять необходимые меры (например: отменить бронирование обратного билета или проживания). Прерывание или прекращение командировки или непредоставление командировочных расходов работнику, который находится на карантине в командировке, и поэтому не может вернуться домой, также будет противоречить моральным нормам. Обеспечение питанием и иностранным питанием не связано с выполнением работы, а с продолжительностью командировки и временем, проведенным за пределами Чешской Республики в календарный день. Если работнику предоставляется бесплатное питание на завтрак, обед или ужин во время карантина в командировке, то расходы на питание за рубежом будут сокращены в порядке, предусмотренном соответствующими положениями КЗоТ. Если работник сохранил жилье, то работодатель должен возместить эти расходы, если они не были предоставлены работнику другой организацией в рамках карантинных мер. В этот период работники могут понести некоторые непредвиденные расходы. Это также может быть связано с командировкой, а не с работой (ст. 164 КЗоТ). **Все эти обстоятельства всегда должны оцениваться в соответствии с конкретным случаем и его условиями.**
  
- Компетентный государственный орган (орган общественного здравоохранения) принимает решение о прекращении назначенного

**карантина, а работодатель принимает решение о дальнейшем ходе командировки в зависимости от конкретных условий.**

г. Прага, 10 марта 2020 г.