

Інформація для публікації на сайті МПСП

Коронавірус і зв'язок з трудовими відносинами

А. Працівник повернувся із зони, ураженої коронавірусом

- Перш за все важливо, щоб працівник був ознайомлений з поточними інструкціями і рекомендаціями Міністерства охорони здоров'я, Національного інституту охорони здоров'я та органу громадської охорони здоров'я.
- Що стосується положень ст. 102, п. 1 і ст. 106, п. 4 КЗпП, працівник повинен негайно повідомити роботодавця, що він повернувся із зони, ураженої коронавірусом.
- На підставі надзвичайних заходів Міністерства охорони здоров'я, Реєстр. №: MZDR 10381/2020-1/MIN/KAN від 07. 03. 2020 р., наказано всім особам з тимчасовим і постійним проживанням в Чеській Республіці, які проживають в Чеській Республіці понад 90 днів або працюють в Чеській Республіці, які повернулися з перебування в Італійській Республіці в Чеську Республіку, починаючи з 07 березня 2020 року, щоб відразу після повернення до Чеської Республіки вони повідомили про цей факт по телефону або за допомогою іншого віддаленого доступу своєму постачальнику медичних послуг, який прийме рішення, чи буде працівникові призначений карантин або ізоляція або карантійні заходи (надалі "карантин").

В. Можливості розгляду випадків, коли карантин не призначено

- У разі якщо на працівника не поширюється вищевказаний екстрений захід, йому не був призначений карантин і у нього немає симптомів грипу, з урахуванням обставин і з цілю запобігання подальшого поширення і передачі коронавіруса, можна використовувати такі інструменти:
 - 1) Роботодавець може домовитися з працівником про тимчасову роботу **за межами місця роботи роботодавця** (з іншого місця, наприклад, з дому). Так як мова йде про угоду, зі зміною місця виконання роботи (робота з дому) не зобов'язана інша сторона трудових відносин з нею погодитися.
 - 2) Роботодавець внесе **відповідні зміни в графік змін** і проінформує працівника завчасно, тобто за 14 календарних днів, якщо інше не погоджено з працівником.
 - 3) Роботодавець може домовитися з працівником про відпустку, як правило, роботодавець зобов'язаний повідомити працівника о зазначеній відпустці в

письмовій формі не менш ніж за 14 днів, якщо вони не домовляться на більш короткому періоді часу (ст. 217, п. 1 КЗпП). Без угоди з працівником працедавець не може визначити відпустку йому “з дня на день”. Орган інспекції праці може накладати на роботодавця штраф в розмірі до 200 000 чеських крон за порушення обов'язків в сфері відпустки (Закон № 251/2005 Зб. законів Про інспекцію праці).

- 4) Роботодавець може виконати прохання працівника **про відпустку без компенсації заробітної плати (за свій рахунок).**
- 5) При відсутності згоди по пунктам з 1 по 4 і якщо працівник готовий виконувати роботу на робочому місці для роботодавця, і роботодавець не призначить її працівнику, якщо сам працівник не має перешкод для роботи (наприклад, працівнику не призначений обов'язковий карантин або тимчасово не може працювати, але у роботодавця є все ж деякі побоювання), **це є перешкодою для роботи з боку роботодавця**, і працівник має право на компенсацію заробітної плати в розмірі середнього заробітку (ст. 208 КЗпП).

С. Працівник знаходиться на призначеному карантині в ЧР

- **Орган з охорони громадського здоров'я** приймає рішення про порядок карантину, його тривалості та припинення, і в цьому сенсі він зобов'язаний інформувати роботодавця, за його запитом, про те, що працівник був поміщений в карантин.
- На підставі надзвичайних заходів Міністерства охорони здоров'я, Реєстр. №: MZDR 10396/2020-1/MIN/KAN від 08. 03. 2020 р., **постачальники медичних послуг в області загальної медичної практики повинні приймати рішення про карантин** відповідно до ст. 2, п. 7, літ. а) Закону № 258/2000 Зб. законів, для осіб, про яких регіональний орган гігієни повідомить, що вони контактували з пацієнтом, у якого коронавірус COVID-19 був підтверджений лабораторним шляхом, і ці особи повинні надати необхідне сприяння постачальнику і піддатися карантину.
- Якщо постачальник медичних послуг приймає рішення про карантин, він приймає це в формі електронного лікарняного, вказуючи на те, що це є карантин, а не тимчасова непрацездатність. Роботодавці перевірятимуть це так само, як і в разі тимчасової непрацездатності (у них є доступ до даних на електронному порталі Чеського управління соціального забезпечення).
- Якщо працівника **наказано помістити на карантин**, це є перешкодою для роботи з боку працівника, у якого виникає право на заробітну плату або компенсацію заробітної плати таким же чином, як якщо б він тимчасово був непрацездатний (ст.ст.

191 і 192 КЗпП). Працівник також зобов'язаний інформувати роботодавця про цю перешкоду на роботі і його очікувану тривалість без невиправданої затримки і довести роботодавцю перешкоду на роботі (див. ст. 206 п.п. 1 і 2 КЗпП). Згідно ст. 191 КЗпП **роботодавець зобов'язаний виправдати відсутність працівника на роботі** протягом періоду карантину, встановленого відповідно до спеціального правового регулювання. Це спеціальне правове регулювання є Законом № 258/2000 Зб. законів Про захист громадського здоров'я, в редакції подальших постанов. Згідно ст. 192 КЗпП працівник має право на компенсацію заробітної плати від роботодавця за перші 14 календарних днів, тоді як ця компенсація виплачується за робочі дні і за святкові дні, за які працівник має право на компенсацію заробітної плати і не знижується його заробітна плата або оклад.

- Роботодавцю повинен надати працівнику **підтвердження “Повідомлення про призначення карантину”**, видане Крайовою гігієнічною станцією. Якщо карантин був встановлений в формі електронного лікарняного постачальником медичних послуг, роботодавець може перевірити цей факт на електронному порталі Чеського управління соціального забезпечення. Таким чином реалізується право працівника на заробітну плату або компенсацію за перші 14 календарних днів карантинного періоду.
- Якщо працівник дотримується всіх обмежень **в призначеному карантині** і його здоров'я або характер роботи не заважають цьому, **працівник може домовитися з роботодавцем про роботу не з місця роботи роботодавця (зазвичай “з дому” – т.зв. “homeworking”)**. У такому випадку, якщо працівник має право на оклад або заробітну плату за виконану роботу, він не має права на будь-яку компенсацію заробітної плати відповідно до ст. 192 КЗпП, протягом перших 14 днів карантину, або з 15-го дня його тривалості допомога у випадку хвороби не виплачується (ст. 16 Закону про випадок хвороби). **Заходи з карантину повинні строго дотримуватися працівником, а виконання роботи в формі надомної праці можливо тільки при наявності згоди обох сторін.**
- Роботодавець **не може наказати працівникові піти у відпустку на період карантину.**
- **Якщо працівник пішов у відпустку до того, як йому було призначено карантин, то призначений карантин відпустку не перериває** (див. ст. 219, п. 1 КЗпП, коли серед причин, які відпустку переривають, карантин не вказано).

D. Працівник знаходиться на призначеному карантині за кордоном

- Якщо працівнику призначений карантин за кордоном, то **якщо це країни ЄС і країни, з якими Чеська Республіка уклала двосторонню угоду**, роботодавець

зобов'язаний виправдати його відсутність на роботі і надати йому заробітну плату або компенсацію протягом перших 14 календарних днів карантину, точно як у разі, якщо б карантин наказаний відповідно до Закону про охорону громадського здоров'я. Діяти потрібно згідно ст.ст. 191 і 192 КЗпП. У разі країн ЄС дотримуються загальні європейські правила, працівнику видається підтвердження про призначений карантин за місцем його проживання, і працівник відправляє це підтвердження своєму роботодавцю в Чеській Республіці, і на підставі цього підтвердження роботодавець виплачує йому компенсацію або заробітну плату відповідно до ст. 192 КЗпП.

- Що стосується **держав, які не є державами-членами ЄС або країнами, з якими Чеська Республіка уклала двосторонню угоду**, тоді, якщо карантин, призначений в цій державі, зберігається після закінчення відпустки працівника, немає ніяких сумнівів в тому, що роботодавець буде зобов'язаний виправдати відсутність працівника на роботі. У цьому випадку відсутність працівника на роботі не є порушенням зобов'язань працівника по КЗпП, оскільки він зобов'язаний дотримуватися призначеного карантину за кордоном.
- **У разі, якщо працівник іде у відпустку за кордон, то з призначенням карантину відпустка не переривається** (див. ст. 219, п. 1 КЗпП, коли серед причин, які відпустку переривають, карантин не вказано). Таким чином, перешкода для роботи через карантин піде тільки за закінченням відпустки.

Е. Карантин у відрядженні і витрати на відрядження

- Відповідно до ст. 42 КЗпП, строк відправки працівника роботодавцем для роботи поза місцем роботи, передбачений трудовим контрактом, визначається як відрядження. Роботодавець зобов'язаний відшкодувати працівникові витрати, понесені у зв'язку з виконанням роботи, в обсязі і на умовах, викладених в статті сьомої КЗпП. Витрати на відрядження, за які роботодавець зобов'язаний надати про відрядження відшкодування, є витратами, які виникнуть у працівника під час відрядження згідно ст. 42 КЗпП, при відрядженні дома, і за кордоном (закордонне відрядження відповідно до ст. 154 КЗпП означає поїздку, здійснювану за межами Чеської Республіки). Витрати на відрядження надаються відповідно до умов відрядження, встановленими роботодавцем на весь період відрядження, тобто від його початку до кінця.
- **Якщо працівникові відправленому у відрядження призначений карантин, це не є причиною для припинення або переривання відрядження.** Слід виходити з того, що працівник б не був поміщений в карантин за місцем відрядження, якщо роботодавець не відправив його туди (отже, існує причинно-наслідковий зв'язок з відрядженням). **Як правило, це не може бути понесено за рахунок працівника, так само як і випадок тимчасової непрацездатності працівника або його госпіталізації.**

- Якщо працівник, який перебуває на карантині, може це зробити, він повинен негайно проінформувати роботодавця відповідно до ст. 186 КЗпП про будь-які зміни умов, що регулюють надання та суму витрат на відрядження так, що роботодавець може вжити необхідних заходів (наприклад: скасувати бронювання зворотного авіаквитка або проживання). Переривання або припинення відрядження або ненадання витрат на відрядження працівникові, який перебуває на карантині у відрядженні і тому не може повернутися додому, також буде суперечити моральним нормам. Забезпечення харчуванням і іноземним харчуванням не пов'язано з виконанням роботи, а з тривалістю відрядження і часом, проведеним за межами Чеської Республіки в календарний день. Якщо працівнику надається безкоштовне харчування на сніданок, обід або вечерю під час карантину у відрядженні, то витрати на харчування за кордоном будуть скорочені в порядку, передбаченому відповідними положеннями КЗпП. Якщо працівник зберіг житло, то роботодавець повинен відшкодувати ці витрати, якщо вони не були надані працівникові іншою організацією в рамках карантинних заходів. У цей період працівники можуть понести деякі непередбачені витрати. Це також може бути пов'язано з відрядженням, а не з роботою (ст. 164 КЗпП). **Всі ці обставини завжди повинні оцінюватися відповідно за конкретним випадком і його умовами.**
- Компетентний державний орган (орган громадської охорони здоров'я) приймає рішення про припинення призначеного карантину, **а роботодавець приймає рішення про подальший перебіг відрядження в залежності від конкретних умов.**

м. Прага, 10 березня 2020 р.