

## АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО ПРАВА: COVID-19

В сегодняшней ситуации, которая иногда становится похожей на сюжет некоторых фильмов и книг о конце света, очень важно не только защитить свое здоровье, но и понимать, какие права и обязанности присутствуют у Вас, как у работника, в это непростое время.

В данной статье я хотела бы рассмотреть несколько ситуаций, которые могут произойти, или уже произошли в трудовых отношениях.

### Используемые в данной статье сокращения:

**Arbeitsgesetz** Трудовой закон

**Bundesamt für Gesundheit** Минздрав Швейцарии

**Epidemiengesetz** Закон об эпидемии

**Obligationenrecht** Кодекс обязательственного и торгового права Швейцарии

**SECO** Швейцарское ведомство по занятости

**Verordnung 2 über Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus (COVID-19)**  
Постановление по борьбе с распространением COVID-19

### 1. Обязанность выплаты заработной платы со стороны работодателя (Lohnfortzahlungspflicht)

Лицо, чей тест на COVID-19 (коронавирус), дал положительный результат, или лицо, которое имеет симптомы COVID-19, не имеет возможность выполнять свою работу. В этом случае данное лицо имеет право на (ограниченное по времени) получение заработной платы согласно статье 324а Кодекса обязательственного и торгового права Швейцарии, даже если предприятием не было заключена специальная страховка Krankentaggeldversicherung.

Это право присутствует у лиц

- **при наличии договора на определенный срок:** если срок трудового договора превышает 3 месяца,
- **при наличии договора на неопределенный срок:** если уже прошло минимум 3 месяца с начала действия трудового договора, или предусмотренный договором срок для расторжения трудовых отношений составляет больше 3 месяцев.

Для получения права на продолжение выплаты заработной платы со стороны работодателя, лицо, заболевшее COVID-19, **не обязано быть нетрудоспособным.**

Продолжение выплаты заработной платы со стороны работодателя предусматривает отсутствие **очевидной** вины со стороны работника. При нынешних обстоятельствах (легкая передаваемость вируса) достаточно тяжело представить ситуацию, когда здравомыслящий человек старается целенаправленно заболеть COVID-19. Примером наличия очевидной вины (и, возможно, умысла) со стороны работника было бы заболевание COVID-19, как следствие поездки в регионы или страны (вопреки советам Конфедерации воздержаться от таких поездок), где присутствует повышенная опасность заболевания.

Большинство фирм для продления выплаты заработной платы запрашивают справку от врача после 3-5 дней отсутствия на рабочем месте, которая должна подтвердить болезнь работника. Обычно только при предъявлении такой справки продолжают выплаты. В данной ситуации, когда начинает не хватать врачей для лечения заболевших COVID-19, не всегда возможно и

целесообразно получать подобную справку. Некоторые домашние врачи не работают в нормальном режиме, некоторые просят не являться к ним, имея симптомы COVID-19, а некоторые могут и вовсе отказаться заниматься этим вопросом. На данный момент вся страна находится в чрезвычайном положении, и подобная невозможность получить справку от врача не может отразиться на правах работника.

Согласно статье 10а абзац 2 Постановления по борьбе с распространением COVID-19, принятого 13 марта 2020, врачам, клиникам и другим медицинским учреждениям (временно) запрещено заниматься делами, которые не имеют первоначальную значимость. Согласно этой статье врачи могут отказаться выдавать справку.

## **2. Что делать, если был контакт с лицом, у которого обнаружили COVID-19? Присутствует ли обязанность выплаты заработной платы со стороны работодателя в случае самоизоляции?**

На данный момент у всех на слуху слова «карантин» и «самоизоляция». Для того, чтобы уйти в самостоятельно организованный карантин, не нужно наличие симптомов COVID-19; достаточным является контакт с инфицированным лицом. Согласно рекомендациям Минздрава Швейцарии подобный карантин должен продлиться минимум 48 часов, если отсутствуют симптомы COVID-19, или 10 дней, если появились симптомы COVID-19. В случае, если состояние здоровья (т.е. отсутствие симптомов, а значит и отсутствие состояния нетрудоспособности) позволяет работать, работник обязан выполнять свою работу, находясь дома (Homeoffice). В случае, если выполнение работы на дому невозможно с точки зрения работодателя, работодатель находится в положении, когда он не может предоставить возможную к выполнению работу (состояние так называемого Arbeitgeberverzug), и обязан выплачивать заработную плату согласно статье 324 Кодекса обязательственного и торгового права Швейцарии.

## **3. Невозможность работы по причине закрытия предприятия согласно Постановлению государственных органов**

В первую очередь это касается салонов красоты, а также ресторанов и кафе, которые не могут предложить пищу на вынос. Указания по закрытию таких предприятий являются коллективными мерами, которые были приняты на основе статей 7 и 40 Закона об эпидемии. Подобные (принудительные) закрытия предприятия это риски, которые несет работодатель, а не работник. В этом случае работодатель не в состоянии принять предложенную ему работу со стороны работника (тот же самый Arbeitgeberverzug). SECO также придерживается этого мнения и утверждает, что у работников присутствует законное право на получение выплаты заработной платы.

## **4. Отсутствие необходимости в работе (при почасовой оплате)**

Данный вид оплаты распространен среди студентов и среди лиц, которые работают в сфере клининга. Многие работодатели перезванивают и сообщают, что они временно не нуждаются в помощи и отменяют выходы на работу. В данном случае, если между работником и работодателем присутствует трудовой договор (а не, к примеру, договор поручения), подобная отмена со стороны работодателя представляет собой альтернативу упомянутого выше закрытия предприятия. Таким образом, работодатель не в состоянии принять предложенную ему работу со стороны работника (тот же самый Arbeitgeberverzug) и обязан продолжить выплату заработной платы.

Размером заработной платы при почасовой оплате, которую работодатель обязан выплатить в сложившейся ситуации, является средняя месячная заработная плата за предыдущие периоды или года.

## **5. Лица, попадающие в зону риска**

Согласно статье 328 Кодекса обязательственного и торгового права Швейцарии и статье 6 Трудового Закона работодатель обязан заботиться о здоровье своих работников.

Бундесрат взял за основу данные статьи и расширил их действия в статье 10с Постановления по борьбе с распространением COVID-19. Таким образом, лица, попадающие в зону риска, имеют право работать, находясь дома (Homeoffice). Согласно статье 10б абзац 2 Постановления по борьбе с распространением COVID-19 лицами, попадающими в зону риска, являются:

- лица, старше 65 лет, а также
- лица, страдающие такими недугами, как: повышенное давление, диабет, болезни системы кровообращения (сердечно-сосудистая недостаточность), хронические респираторные заболевания (астма, хроническая обструктивная болезнь лёгких), рак, другие болезни и терапии, влияющие на ослабление иммунной системы.

В случае, если работа из дома невозможна с точки зрения работодателя (привязанность к серверу, необходимость физического нахождения на рабочем месте), работодатель должен обеспечить лицам, попадающим в зону риска, безопасность (расстояние 2 метра между лицами, возможность дезинфекции на рабочем месте). В случае, если невозможна ни работа на дому (Homeoffice), ни соблюдение предписаний со стороны государственных органов по защите от COVID-19, работодатель обязан продолжить выплату заработной платы.

## **6. (Принудительный) уход в отпуск всего коллектива (Betriebsferien)**

Согласно Трудовому законодательству время отпуска определяет работодатель (статья 329с абзац 2 Кодекса обязательственного и торгового права Швейцарии). Таким образом, теоретически работодатель имеет возможность отправить весь коллектив в оплачиваемый отпуск в разгар пандемии, даже принимая во внимание, что «отпуск», т.е. отдых в понимании трудового законодательства невозможен в силу обстоятельств.

Сообщение об отпуске для всего коллектива должно происходить заранее. Сообщение об отпуске считается поданным заранее, если оно предоставлено не менее чем за три месяца. Этого времени должно быть достаточно, чтобы работник смог полностью организовать свой отпуск. Ввиду сложившейся ситуации, когда отпуск в полном его понимании невозможен, большинство адвокатов придерживаются мнения, что соблюдение трех месяцев со стороны работодателя является ненужной формальностью. SECO же настаивает на том, что подобный принудительный отпуск всего коллектива без соблюдения срока недопустим.

В случае, если весь коллектив отправляется в принудительный отпуск, может сложиться ситуация, что некоторые работники еще не имеют право на оплачиваемый отпуск или уже израсходовали его. В случае, если трудовые отношения прерываются в скором времени, работодатель не имеет права истребовать от работника возврат оплаты за те дни отпуска, на которые у него не было прав.

## **7. Расторжения трудового договора работодателем**

Недавно многим швейцарцам пришла повестка об их мобилизации в связи с COVID-19. Даже тем, кто продолжал работать, в том числе на дому, было необходимо явиться в армию. Для таких случаев в Швейцарии действует запрет увольнения в отношении лиц, служащих в армии

в момент увольнения, т.е. подобное увольнение является недействительным. Статья 336с абзац 1 буква б Кодекса обязательственного и торгового права Швейцарии также предусматривает запрет увольнения в отношении лиц, находящихся на больничном. Здесь так же как при условии выплаты заработной платы действует условие отсутствия их вины (см. раздел 1). Таким образом, работники, заболевшие COVID-19, не могут быть уволены

- максимально в течение 30 дней (в первом рабочем году у нового работодателя)
- максимально в течение 90 дней (со второго по пятый рабочий год у нового работодателя)
- максимально в течение 180 дней (с шестого рабочего года у нового работодателя).

**Пример:** лицо, заболевшее COVID-19, и находящееся на больничном 21 день, не может быть уволено в течение этих 21 дней.

Ввиду отсутствия ранее подобной ситуации невозможно однозначно сказать, попадают ли под защиту от увольнения лица, находящиеся в самоизоляции. Большинство адвокатов придерживаются мнения, что лица, находящиеся в самоизоляции по причине контакта с заболевшим лицом, также попадают под защиту от увольнения. Однозначный ответ может быть дан только Верховным Судом в случае рассмотрения подобного иска.

По истечению вышеуказанных сроков работодатель может уволить работника. Несмотря на то, что работодатель имеет право уволить даже без наличия на то объективных причин, не каждое увольнение является законным и может остаться безнаказанным.

Статьи 336, 336а и 336б Кодекса обязательственного и торгового права Швейцарии имеют перечень причин, когда увольнение считается незаконным.

Какие **увольнения** в контексте COVID-19 **НЕ СЧИТАЮТСЯ** незаконными:

- работник игнорирует предписания и рекомендации государственных органов в отношении соблюдения гигиены на рабочем месте,
- увольнение, когда предприятие было вынуждено к таким мерам из экономических соображений,
- если работник, отказывается явиться на работу из страха заболеть

Какие **увольнения** в контексте COVID-19 **СЧИТАЮТСЯ** незаконными:

- если лицо было уволено, так как оно не явилось на работу по причине наличия несовершеннолетних детей, за которыми он должен ухаживать и не смог найти никого, кто смог бы посмотреть за ними. Здесь нужно быть осторожным, т.к. работник не обязан искать только гос. учреждения (садики), а должен постараться решить этот вопрос поиском частных лиц, которые смогут следить за ребенком.
- увольнение, которое последовало после того, как работник потребовал исполнения обязательств со стороны работодателя. Например, работник потребовал от работодателя соблюдения предписаний и рекомендаций государственных органов в отношении соблюдения гигиены на рабочем месте, которые тот не предоставляет. Или в случае, если работник обратился к работодателю с требованием продолжить выплату заработной платы, ссылаясь на законные основания. В этих случаях речь идет о распространенном виде увольнения, которое получило название «увольнение из мести».

© Diana Jost. Все авторские права защищены. Любое использование фрагмента из данной статьи в коммерческих и не в коммерческих целях возможно только с согласия правообладателя.