

# ПРАВА СООТЕЧЕСТВЕННИКОВ

*Северной Европы и Балтийского моря*

ЮРИДИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ №1 • 2020 год

Норвегия

Финляндия

Швеция

Дания

Польша

## ЖИЗНЬ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ

ОТВЕТЫ наших юристов на  
ВОПРОСЫ наших читателей

COVID-19

#### НАД НОМЕРОМ РАБОТАЛИ:

##### Главный редактор/менеджмент

Татьяна Дале

##### Редакционный совет

Татьяна Дале (Берген),  
Юрий Кружнов (Санкт-Петербург),  
Светлана Корнеева (Москва)

##### Юристы-консультанты

Игорь Хитрухин (Финляндия),  
Екатерина Рагнарссон (Швеция),  
Светлана Юхансен (Норвегия),  
Лесья Хипели (Дания),  
Галина Травкина (Польша)

##### Дизайн и верстка

Светлана Корнеева

##### Литературный редактор

Юрий Кружнов

##### Адрес редакции

Bergen, 5136 Mjølkeråen, Nordre Toppe 50, Norway

##### Сайт журнала:

[www.landsmann.no](http://www.landsmann.no)  
[www.ksovet.no](http://www.ksovet.no)

##### Для контактов:

ваше мнение о журнале, вопросы к юристам присылайте по адресу [tadahle@mail.ru](mailto:tadahle@mail.ru) с пометкой «Редактору журнала Права соотечественников стран СЕ и Балтийского моря»



Предыдущие номера  
журнала вы найдете  
на нашем сайте

При перепечатке ссылка на журнал обязательна  
Регистрационный номер издания 990128715



«Фонд поддержки  
и защиты прав  
соотечественников,  
проживающих  
за рубежом»

# СОДЕРЖАНИЕ

Слово от редакции..... *стр. 1*

## ПРАВО В НОРВЕГИИ *стр. 2*

Норвежский юрист Светлана Юхансен рассказывает о правах трудящихся во время пандемии, в частности, во время временного перерыва в работе, вынужденного отпуска, временного увольнения.

## ПРАВО В ФИНЛЯНДИИ *стр. 6*

Финский юрист Игорь Хитрухин рассказывает о деталях системы оплаты труда работника в кризисной ситуации пандемии, в частности, во время вынужденного отпуска, болезни, простоя на производстве.

## ПРАВО В ШВЕЦИИ *стр. 10*

О поддержке наших соотечественников в кризисной ситуации ведёт речь шведский юрист Екатерина Рагнарссон, в том числе о режиме страхования, о сокращенном рабочем времени, о компенсациях со стороны государства.

## ПРАВО В ДАНИИ *стр. 14*

Об изменениях в датском законодательстве в связи с пандемией, о принудительных мерах, о работе системы здравоохранения мы узнаём из рассказа датского юриста Леси Хипели.

## ПРАВО В ПОЛЬШЕ *стр. 18*

О вопросах возвращения наших соотечественников на родину, как и о посещении ими Польши в условиях пандемии, о визовом режиме идёт речь в статье польского юриста Галины Травкиной.

## СЛОВО ОТ РЕДАКЦИИ



**Дорогие друзья!  
Дорогие соотечественники!**

Тема этого номера журнала как никогда актуальна и теснейшим образом связана с текущим моментом.

Мир охватила общая беда – коронавирусная пандемия, которая держит в напряжении целые страны и континенты. В ситуации, когда самоизоляция и карантины, вынужденные отпуска, простои производств и предприятий, транспортные сбои создают бытовые проблемы глобального характера, люди остро нуждаются в правовых консультациях для решения тех или иных жизненных вопросов.

Наши авторы, опытные юристы из Швеции, Норвегии, Финляндии, Польши, Дании делятся своим взглядом на ситуацию, разъясняют суть новых принятых мер и законов, касающихся пандемии и её последствий, дают профессиональные советы, отвечают на насущные вопросы, возникающие у вас, дорогие читатели.

А вопросов юридического порядка пандемия породила множество – правительства наших стран постоянно дополняют, расширяют принятые меры по преодолению кризиса, и задача юристов сориентировать вас в них, подсказать, что делать в той или иной ситуации.

Однако пандемия не вечна, и победа над ней – дело времени. Эта победа в огромной степени – и прежде всего – зависит от нашей дисциплинированности в исполнении предлагаемых мер – и от нашей юридической грамотности, конечно.

Редакция и наши авторы желают всем вам, дорогие читатели, здоровья, спокойствия духа и веры в то, что мы преодолеем беду.

**С уважением,  
главный редактор Татьяна Дале**



## ПРАВА ТРУДЯЩИХСЯ ВО ВРЕМЯ ПАНДЕМИИ ВИРУСА COVID-19 В НОРВЕГИИ



**Светлана ЮХАНСЕН** –  
старший юридический  
советник в Университете  
г. Тромсё.  
*Специализация: возмещение  
ущерба, строительные  
контракты, контрактное,  
авторское и патентное право.*

В данной статье речь пойдёт о правах трудящихся во время пандемии. Эти права были расширены и дополнены норвежским правительством как меры преодоления кризиса, вызванного пандемией. Новые правила начали действовать с 16 марта, и они периодически дополняются.

### ПРАВО НА БОЛЬНИЧНЫЙ

Для получения больничного при потере трудоспособности действуют те же правила, что и раньше, но с некоторыми изменениями. В обычном случае работодатель оплачивает первые 16 рабочих дней больничного. Этот период с 16 марта сокращен до 3 дней, если заболевание вызвано вирусом COVID-19. Выплаты по больничному листу после 3 дней производит государство (NAV). Очень часто практикуется так называемый *egenmelding* – заявление самого работника о болезни, без справки от врача. В соответствии с таким заявлением работник, проработавший до этого на предприятии не менее 2 месяцев, может не приходить на работу и считаться больным 3 дня. После 16 марта срок действия таких заявлений может быть продлён до 16 дней с целью уменьшить нагрузку на врачей.

*Во время пандемии работники имеют право на больничный:*

- при болезни;
- при обязательном карантине, установленном властями в случае:
  - прибытия в Норвегию из-за границы за исключением трудовых мигрантов, совершающих поездки между домом и работой каждый день, например, из Швеции в Норвегию;
  - контакта с заражёнными;
  - карантина, установленного главным коммунальным врачом.

Работники, находящиеся на карантине, имеющие возможность работать из дома, не имеют права на больничный.

### ПРАВИЛА ДЛЯ ПОЛУЧЕНИЯ ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА ПО УХОДУ ЗА РЕБЁНКОМ

16 марта правительство объявило о временном закрытии школ и детских садов. У многих родителей возникла срочная необходимость в пребывании дома с малолетними детьми, не имея возможности работать.

Правила об оплачиваемом отпуске по уходу за детьми (*omsorgspenger*) были временно изменены с той целью, чтобы дать родителям возможность оставаться дома без ущерба для их дохода и в то же время без большого экономического бремени для работодателя.

Право на оплачиваемый отпуск по уходу за детьми/больничный имеют родители заболевших детей до 12 лет и до 18 лет, если ребёнок имеет хроническое заболевание или инвалидность. По новым правилам, установленным после 16 марта, такое право имеют также родители детей, школы и детские сады которых закрылись по распоряжению правительства. Однако право на отпуск по уходу за детьми не имеют работники, находящиеся в простое (*permitterte*). С другой стороны, работникам, которые находятся в отпуске по уходу за детьми, может быть оформлен простой.

Согласно новым правилам, период отпуска по уходу за ребёнком,

### ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

**Вопрос:** Возможен ли сейчас выезд за границу, например, в отпуск?

**Ответ:** Работодатель не может ограничить работника в свободе передвижения. С другой стороны, по действующим в настоящее время временным правилам все прибывшие из других стран обязаны находиться дома на карантине в течение 14 дней. Это правило действует как для поездок по работе, так и в отпуске. Исключение сделано для некоторых категорий работников в Норвегии, проживающих за границей, в Финляндии или Швеции, и регулярно совершающих поездки из дома на работу и обратно (*grensependlere*). Что касается работы, возможность командировок за границу временно ограничена и предоставляется только в случаях совершенно необходимых для обеспечения важных заданий для нужд общества.

В настоящее время правительство советует воздержаться от поездок за границу до 20 августа, если это не вызвано экстренной необходимостью.

Если работник по своей инициативе совершает поездку за границу и должен по прибытии находиться на карантине, не имея возможности работать, обязанность работодателя оплатить 3 первых дня больничного, возможно, отпадает.





оплачиваемый работодателем, сокращён с 16 до 3 дней. Оставшиеся дни отпуска компенсируются государством (NAV).

Количество оплачиваемых дней отпуска по уходу за детьми удваивается на весь 2020 год и не ограничивается ситуацией, вызванной коронавирусом. Родители имеют право передавать друг другу свои дни отпуска, особенно это привет-

ствуется в тех случаях, когда один родитель выполняет работу, критическую для общества.

### ОТПУСК

В этот период борьбы с коронавирусом, когда государство ввело много ограничений для передвижения граждан, возникает вопрос о правах на отпуск. Основное правило остаётся неизменным: работник, имеющий право на отпуск, может требовать 3 отпускные недели в период с 1 июня до 30 сентября. Оставшийся отпуск может быть проведён в другое время года. Работники старше 60 лет имеют право на дополнительную неделю.

#### Отпуск при пандемии

Во время пандемии работодатель может потребовать, чтобы работник использовал своё право на отпуск только в случае, если:

- имеется оставшийся отпуск, не использованный в 2019 году;
- отпуск превышает 3 календарные недели (например, при отпуске в 5 недель работодатель может обязать работника использовать 2 недели отпуска весной 2020 г.);
- Если у предприятия нет необходимости в рабочей силе, работодатель также может обязать работника взять выходные (отгулы) за ранее отработанное время.

### УДАЛЕННОЕ РАБОЧЕЕ МЕСТО

В Законе о труде сформулированы требования к приемлемой рабочей среде, которые действуют даже при кратковременном использовании домашнего офиса.

Работодатель может потребовать от работника письменное заявление, что рабочее место на дому находится в приемлемом состоянии. Работник обязан способствовать тому, чтобы его рабочее место соответствовало

стандартам. Однако работодатель не имеет доступа к рабочему месту работника на дому без соответствующего договора.

Домашний офис, как правило, считается рабочим местом при несчастных случаях во время работы. Однако при некоторых обстоятельствах может быть трудно определить, произошёл ли несчастный случай при работе или вне рабочего времени.

### ПРОСТОЙ (PERMITTERINGER)

При объявлении в стране карантинных мер многие работодатели были вынуждены оформить простой для своих работников.

При простое обязанности работодателя по выплате зарплаты и обязанности работника по выполнению трудовых заданий временно приостанавливаются, однако трудовое соглашение не расторгнуто. Условием для простоя является требование к фактической причине (saklig grunn), например, когда работник не может быть обеспечен работой на выгодной работодателю основе. Сама по себе ситуация пандемии, болезнь или карантин не являются причиной простоя.

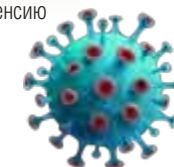
Новые правила простоя вступили в силу 20 марта 2020 года в связи с пандемией и необходимостью оформления массовых простоев. Срок уведомления о простое, которое работодатель должен выслать работнику, сокращается с 15 до 2 дней, обязанность работодателя выплачивать зарплату была также сокращена до 2 дней. По истечении этого периода государство выплачивает пособие для частичной компенсации потери дохода. По новым правилам, вступившим в силу, государство выплачивает пособие, равное 100% зарплаты в течение 18 дней. Работник, находящийся в простое, должен сам по-



### ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

**Вопрос:** Я достиг пенсионного возраста, но продолжал работать. После объявления пандемии все работники нашей фирмы оказались в простое. Имею ли я право на пособие?

**Ответ:** Работники старше 67 лет не имеют права на пособие при простое, но имеют право на пенсию по возрасту.



дать заявление о предоставлении пособия. По истечении 20 рабочих дней государство выплачивает пособие, равное от 80% до 62,4 %, в зависимости от размера дохода. Максимальная выплата по этим правилам будет составлять сумму из расчёта 427 000 крон в год. Минимальная зарплата, подлежащая компенсации, уменьшилась со 150 000 крон в год до 75 000 в год. Правило, по которому компенсация не полагалась в Пасхальные дни и при кратковременном простое, отменено с 20 марта.



### ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

**Вопрос:** Имею ли я право на отпуск, находясь в простое?

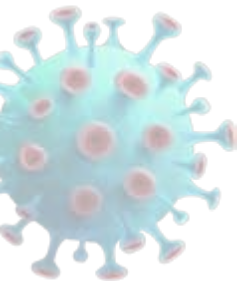
**Ответ:** Временно уволенный работник имеет право на отпуск. В период отпуска работник получает отпускные от своего работодателя, как и при обычных обстоятельствах. Пособие, выплачиваемое государством на этот период, приостанавливается: при заполнении уведомления (meldingskort) соответствующие дни регистрируются как отпуск.

### ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

**Вопрос:** Я уволилась с работы по собственному желанию с уведомлением за 2 месяца, как предписывало трудовое соглашение. Сейчас в связи с пандемией наше предприятие закрыто, и для всех сотрудников оформлен простой (permittering). Какие правила действуют в моем случае?

**Ответ:** Работники, уволившись по собственному желанию до оформления простоя, получают от работодателя зарплату и обязаны работать в течение всего срока уведомления об увольнении. Однако ситуация с пандемией, запрет на некоторые виды деятельности и вынужденное закрытие многих предприятий предполагает в некоторых случаях другое решение этого вопроса. Так как работники не имеют возможности выполнять свои трудовые обязанности, работодатель также должен быть освобождён от обязанности выплачивать зарплату. Таким образом, уволившись по собственной инициативе работники могут быть оформлены в простой во время срока такого уведомления об увольнении. В этом случае работник будет получать не зарплату, а пособие от государства.





## ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКА ВО ВРЕМЯ ВЫНУЖДЕННОГО ОТПУСКА В СВЯЗИ С ЧРЕЗВЫЧАЙНОЙ СИТУАЦИЕЙ В ФИНЛЯНДИИ

В своих обращениях предприниматели-соотечественники, имеющие бизнес в Финляндии, и работники просят разъяснить, – какие средства может использовать работодатель для временного отстранения работников от работы (так называемый «принудительный неоплачиваемый отпуск») на период действия чрезвычайной ситуации. Кроме того, интересует возможность сохранения работников при снижении заработной платы в связи с кризисом, вызванным эпидемией коронавируса. В данной статье мы рассмотрим трудовое законодательство и судебную практику, которые позволят найти решение указанной проблемы относительно сложившейся чрезвычайной ситуации



**Игорь ХИТРУХИН** – адвокат  
Ленинградской областной палаты  
адвокатов, член союза юристов  
Финляндии. Председатель  
правления юридического бюро  
«Нордлекс».

Lakiasiaintoimisto NordLex Oy –  
NordLex Law Offices Ltd  
Address: Vuorikatu 16 A 10,  
FIN-00100 Helsinki, Finland  
Telephone: +358 9 6869080  
Facsimile: +358 9 68690811  
Mobil: +358 40 5465444  
E-mail: igor.hitruhin@nordlex.fi  
Internet: www.nordlex.fi  
Lakiasiaintoimisto NordLex Oy –  
NordLex Law Offices Ltd

В соответствии с условиями Коллективного трудового договора работников разных сфер деятельности, работодатель имеет право временно отстранить работника от работы с уведомлением, как правило, за 14 дней до этого. Несмотря на то, что в Законе о трудовых договорах прописан пятидневный срок предупреждения в случае чрезвычайной ситуации, надежнее будет соблюсти более длительный срок предупреждения; в Коллективном трудовом договоре работников о временном отстранении от работы определено, что предупреждение должно быть передано за 14 дней. По

определению, приведённому в §1 статьи 5 Закона о трудовых договорах, «под временным отстранением от работы подразумевается временная приостановка выполнения работ и оплаты труда на основании решения работодателя или соглашения, заключённого по его инициативе, при сохранении трудовых отношений в остальных смыслах. При наличии оснований, изложенных в § 2, работодатель имеет право временно отстранить работника от работы на определённый или неопределённый срок полностью либо в форме сокращения регулярного рабочего времени, предусмотренного законодательством или договором, в объёме, неизбежно необходимом в силу оснований для временного отстранения от работы».

В рамках временного отстранения от работы возможна полная приостановка работы или сокращение рабочего времени. Решение об этом принимается работодателем единолично. Например, мероприятия могут быть осуществлены в форме сокращения количества рабочих дней в неделю до двух или уменьшения количества рабочих часов иным способом. Временное отстранение от работы может означать и полную приостановку выполнения работ работником. Если же работодатель может предложить отстранённому работнику другую альтернативную временную работу, самым безопасным было бы предоставить сотруднику возможность

выполнять такую работу. К временному отстранению следует прибегать только в случаях, когда объём работы реально сократился, а другой работы нет.

В законодательстве, касающемся трудовых договоров, отсутствуют положения, в соответствии с которыми в условиях чрезвычайной ситуации размер заработной платы мог бы быть снижен. Однако судебная практика свидетельствует, что это возможно. В соответствии с решением Верховного суда, снижение заработной платы может считаться приемлемым исключительно в ситуациях, когда оно вкуче с иными мероприятиями является неизбежно необходимым для обеспечения предпосылок к дальнейшей деятельности предприятия, испытывающего экономические трудности. Предпосылкой к этому, таким образом, должно являться принятие и иных достаточных мер по оздоровлению экономики предприятия, а на практике – стремление избежать банкротства с помощью таких мер.

В решении Верховного суда ККО 1996:89 говорится, что «Экономические предпосылки предприятия к предложению работы на прежних условиях снизились настолько, что оно имело право уволить работников. В этой ситуации предприятие вместо увольнения работников могло снизить их заработной платы с соблюдением установленного срока предупреждения при условии, что после снижения зарплаты уровень



### ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

**Вопрос:** Наша компания сотрудничает в области туризма с российской Федерацией, но в настоящее время все пассажирские перевозки остановлены, что делать? В компании работают пять человек, можно ли или нужно всех их уволить?

**Ответ:** Если вы хотите сохранить персонал компании на будущее, то можете временно отпустить работников компании в неоплачиваемый принудительный отпуск до девяноста дней. Также можно вступить в переговоры с арендодателем помещения о временном снижении или временной приостановке оплаты аренды и воспользоваться помощью государства, определённой в постановлении правительства для малых предприятий.



### ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

**Вопрос:** Много лет подряд мы работаем по перевозкам грузов между Финляндией и Россией. Теперь директор предупредил, что почти каждый второй будет отправлен в принудительный неоплачиваемый отпуск. Законны ли такие действия?

**Ответ:** Грузоперевозки между странами не запрещены. Однако в связи с пандемией пересечение границы затруднено и связано с дополнительными действиями перевозчика, что влечёт за собой потерю клиентов и заказов. Работодатель имеет право в объявленной правительством страны чрезвычайной ситуацией отправить часть временно не задействованного персонала в неоплачиваемый принудительный отпуск, но только на срок, не превышающий девяносто дней.

оплаты труда продолжал бы соответствовать минимальному уровню, установленному отраслевым коллективным договором, и такое действие вкупе с иными доступными мероприятиями по оздоровлению экономики являлось бы неизбежно необходимым для обеспечения предпосылок к дальнейшей деятельности предприятия».

Если выполняются предпосылки для увольнения, снижение заработной платы можно считать обоснованным. В судебной практике примеры одновременного сокращения рабочего времени и снижения заработной платы не встречаются, но если экономические предпосылки предприятия

свидетельствует о том, что это необходимо для экономического выживания компании, то применение обеих мер не является причиной для судебного разбирательства. При этом необходимо помнить условия снижения заработной платы: должно соблюдаться требование к минимальному уровню оплаты труда, установленному Коллективным трудовым договором, а совокупное действие мер не должно быть более жёстким, чем того требует ситуация. При этом очень сложно оценить, насколько одновременное отстранение от работы и снижение заработной платы может быть воспринято как чрезмерное.



### ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

**Вопрос:** Я переболел коронавирусом, есть справка от врача, в которой сказано, что я здоров, но работодатель отказывается меня принимать обратно на работу и требует, чтобы я соблюдал самоизоляцию четырнадцать дней. Законны ли его требования?

**Ответ:** Если говорить о законности требования работодателя, то основополагающим документом в данном деле является справка от врача о вашем здоровье, а не основанные на нем требования вашего работодателя. С другой стороны, в данном случае понятно опасение работодателя, что если принять вас раньше времени на работу, то в зависимости от сферы деятельности может быть остановлена деятельность всей компании, если риск заражения еще высок и, соответственно, велика угроза заражения клиентов компании. Поэтому в данной чрезвычайной ситуации, по договоренности сторон, работодатель может отправить работника в неоплачиваемый принудительный отпуск на эти две недели или найти другой взаимоприемлемый компромисс с помощью профсоюза данной отрасли или государственного бюро по трудоустройству.

В случае если планируется снижение заработной платы, то при принятии соответствующего решения необходимо сделать акцент на том, что оно является временной мерой для снижения потребности в отстранении от работы и сокращении штата. Этим обеспечивается понимание работниками характера ситуации и соответствие снижения зарплат требованиям, установленным Верховным судом. В этой связи всегда следует учитывать минимальный уровень оплаты труда, установленный Коллективным трудовым договором.

### ОТСТРАНЕНИЕ ОТ РАБОТЫ ПО ЭКОНОМИЧЕСКИМ ПРИЧИНАМ (ОТПУСК БЕЗ СОХРАНЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ)

Такой отпуск может предоставляться не более чем на 90 дней.

Какие ещё шаги можно предпринять, если возобновление работы произойдёт позже, чем закончится период отпусков без сохранения заработной платы?

Временное отстранение от работы, как мы уже отмечали выше, возможно при условии уведомления за 14 дней. На данном этапе важно правильно составить соответствующие уведомления, которые могут быть переданы в письменной форме или по электронной почте. Помимо уведомления, работодатель по требованию обязан представить справку, в которой указывается причина временного отстранения от работы, срок его начала и предполагаемая длительность.

Если работник отстраняется от работы на неопределённый срок, то о дате возвращения на работу его необходимо уведомить не позднее, чем за 7 дней до момента начала работы, кроме случаев, когда стороны согласовали иные сроки. Если работник отстраняется от работы на определённый срок, он возвращается на работу по истечении этого срока.

Работодатель вручает работнику письменное уведомление о временном приостановлении рабочих отношений с ним не более чем на девяносто дней, которое они подписывают, и один оригинал такого уведомления остаётся работнику. В письменном уведомлении отмечается дата начала и окончания принудительного неоплачиваемого отпуска, причина и его условия, то есть полное отстранение от работы на определённый срок или сокращение на определённый срок рабочих дней/часов работника. В случае, если работник не подписывает такое уведомление, то достаточно, что его подпишут работодатель и два свидетеля, и оно после этого предоставляется работнику.

Работник, в свою очередь, предоставляет это письменное уведомление на биржу труда/государственное бюро по трудоустройству, которое соответственно начинает выплату работнику пособия в соответствии с уведомлением и в связи с введённой правительством страны чрезвычайной ситуацией.



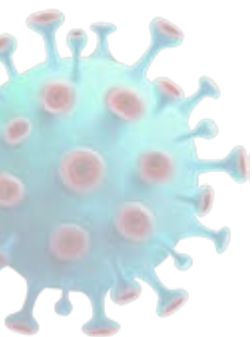
### ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

**Вопрос:** У нас русское кафе в Финляндии. Пришли, сказали: закрыть. Что делать?

**Ответ:** Исполнять решение правительства о введении чрезвычайной ситуации и следить за новостями. Мелкие предприниматели и компании могут обратиться в центр поддержки, в том числе финансовой. А работники будут вынуждены проработать определённый срок в неоплачиваемом принудительном отпуске. Это говорится, например, на сайте профсоюза сферы обслуживания [www.pam.fi](http://www.pam.fi).







## КАРАНТИН В ШВЕЦИИ. ЮРИДИЧЕСКИЕ МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ СООТЕЧЕСТВЕННИКАМ «ОКАЗАВШИМСЯ В КРИЗИСНОЙ СИТУАЦИИ»



**Екатерина РАГНАРССОН** – закончила в 2002 Московский Государственный Университет Внешней Торговли. Магистр международного права. Диплом с отличием. Курс шведского права – Оребро университет (Швеция). Работает с 2005 года в своей компании ELC AB.  
[www.elc-ab.com](http://www.elc-ab.com)

### КАРАНТИН В ШВЕЦИИ

Первый случай коронавируса в Швеции был зарегистрирован 15 февраля. К началу мая в Швеции зарегистрировано более 26 тысяч случаев заболевания коронавирусом и 3225 смертей (то есть около 32,2 летальных исхода на 100 тыс. жителей).

На решение о «не введении» карантина также повлиял тот факт, что в Швеции самый высокий в мире процент людей, живущих поодиночке, – single households, то есть представители разных поколений практически не живут вместе: дедушки и бабушки – отдельно, внуки с родителями – отдельно, совершеннолетние дети тоже не часто остаются жить с родителями. Это



### ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

**Вопрос:** Я потерял работу. Должен ли я лично прийти в службу занятости, чтобы встать на учёт?

**Ответ:** Нет, личного присутствия не нужно. Достаточно заявления по электронной почте и подтверждение отправки заявления с электронной подписью.

значит, что риск заражения старшего поколения молодым поколениям не так высок, как оказалось в Италии, где зачастую несколько поколений живут под одной крышей.

Ранее в Швеции действовало единственное ограничение – запрет на мероприятия с участием свыше 500 человек. Потом эту меру ужесточили: нельзя собираться составом более 50 человек. Вузы закрыты, как и старшие классы в школах, но в младшей и средней школе продолжают учиться; работают детские сады. Правительство объясняет это также стремлением мобилизовать медицинский сектор. Как работать врачам и медсёстрам, если их маленькие дети будут дома?

Сейчас в Швеции организациям мероприятий с большим количеством участников грозит штраф или тюремное заключение на срок до полугода за нарушение допустимого предела посещаемости в 50 человек. «Разъяснения, где проходит граница между штрафом и заключением, не было». Но уровень законопослушности и доверия к государственным ведомствам (в том числе полиции) в Швеции стабильно высок. Если будут такие грубые нарушители, медиа не преминут о них рассказать.

Открыты магазины, бары и рестораны, выходить из дома и пользоваться транспортом можно без всяких разрешений.

Несмотря на то, что бары и рестораны открыты, ограничения всё же есть. Например, в них могут обслуживать посетителей только за столами, но не тех, кто стоит в очереди или за барной стойкой.

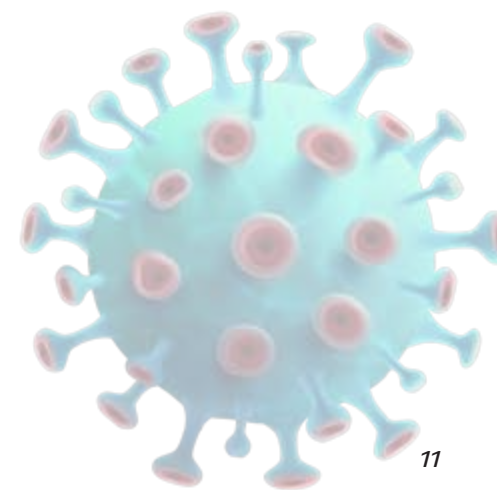
Сохраняется возможность путешествовать внутри страны, поезда продолжают ходить. Власти лишь призвали население отказаться от ненужных поездок, но не стали запрещать перемещаться в целом, как это сделала Дания.

Надо отметить, что концерты отменены и ночные клубы закрыты с целью недопущения сбора большого количества людей и, как результат, риска их массового заражения вирусом.

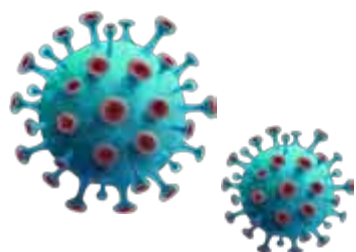
Многие театры и кинотеатры временно закрылись по собственной инициативе.

Появилось много предложений по доставке еды пожилым, больным, нуждающимся.

Также многие магазины и коммерческие учреждения ввели разметку для тех, кто становится в очередь – для того, чтобы граждане соблюдали дистанцию. Многие



Швеция – одна из немногих стран, где не был введён обязательный карантин. Это связано и с демократической политикой, которую проводит Швеция, и с решением шведских эпидемиологов, которые считают, что нет смысла в обязательном карантине, а достаточно рекомендаций и детального информирования жителей о ежедневной ситуации в стране в связи с пандемией COVID-19



**ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ**

**Вопрос:** Если у меня своя фирма, и я заболел, будет ли государство компенсировать мой больничный и в течение какого времени? И нужно ли подтверждение того, что я болел?

**Ответ:** Государство будет компенсировать 14 дней больничного, никакого подтверждения болезни не требуется.

компании установили защитные стёкла для создания «границы» покупателя и обслуживающего персонала в целях защиты персонала от вируса, так как через обслуживающий персонал проходит большое количество людей.

Правительство рекомендует гражданам соблюдать социальную дистанцию, по возможности работать из дома и избегать контакта с пожилыми людьми и людьми, находящимися в зоне риска.

Эпидемиологи решили, что остановить распространение с помощью карантина невозможно. Главный эпидемиолог ежедневно обращается к населению на пресс-конференции. В своих посланиях он говорит, что карантин вводят лишь для снижения нагрузки на систему здравоохранения. То есть чтобы

исключить поток больных в отделениях интенсивной терапии. По его словам, в начале марта вводить карантин было слишком поздно, потому что вирус тотально распространился во всём мире и никакой режим ЧС не помог бы его остановить.

**ЮРИДИЧЕСКИЕ МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ СООТЕЧЕСТВЕННИКОВ В ШВЕЦИИ**

Если человек потерял работу в Швеции и имеет временный или постоянный вид на жительство:

**Новшества А-кассы (страховая касса по безработице):**

Было принято решение, что 1 месяц членства в Страховой кассе по безработице засчитывается как 4 месяца в период с марта по декабрь 2020 года. Это означает, что достаточно быть членом А-кассы только в течение 3 месяцев, чтобы считаться полноправным членом и иметь право на компенсацию на основе дохода до 80% от зарплаты с учётом положения или «максимального потолка в 26 400 шведских крон».

**Если компания, в которой человек работал, обанкротилась.**

Государство гарантирует выплату заработной платы, которую работник должен был получить, но не получил.

**Многие банки приняли решение об отмене платы клиентами амортизации за свои кредиты.****Если у работников есть дети, и им нужно остаться дома.**

Правительство постановило, что родитель может получать родительское пособие в размере до 90% дневного пособия, которое обычно получают как «временное родительское пособие», которое составляет максимум 1059 шведских крон в день.

| Уровень | Сокращение занятости | Уменьшение зарплаты | Выплата работодателем | Гос-во | Экономия работодателя |
|---------|----------------------|---------------------|-----------------------|--------|-----------------------|
| 1       | 20%                  | 4%                  | 1%                    | 15%    | 19%                   |
| 2       | 40%                  | 6%                  | 4%                    | 30%    | 36%                   |
| 3       | 60%                  | 7,5%                | 7,5%                  | 45%    | 53%                   |
| 4       | 80%                  | 12%                 | 8%                    | 60%    | 72%                   |

**ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ**

**Вопрос:** Чтобы получить пособие в А-кассе, должен ли я быть зарегистрирован в службе занятости?

**Ответ:** Да, вы должны состоять на учёте в Службе занятости.

Данные положения о компенсации вступают в силу, если школы и дошкольные учреждения вынуждены закрыться из-за вируса.

Если ребёнок переключён на дистанционное обучение, то компенсация может быть выплачена, если родитель должен оставаться дома, чтобы ухаживать за ребёнком. Эти правила применяются с 25 апреля 2020 года по 30 сентября 2020 года.

**Если работника перевели на сокращенный график работы.**

В настоящее время существует 4 различных «уровня краткосрочного графика работы»: 20/40/60/80%.

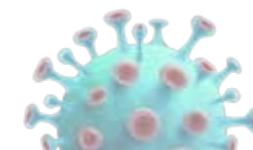
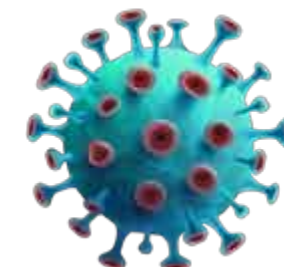
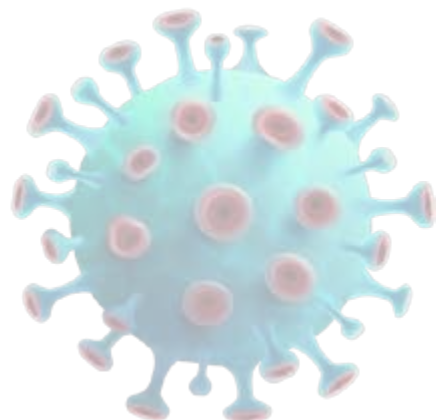
Смысл перевода работника на сокращенный график работы заключается в том, что работник сохраняет большую часть заработной платы при меньшей трудовой занятости (таблица выше).

Важно указать, что есть граница выплаты зарплаты – не менее 44 000 крон.

Работодатель может получить компенсацию заработных плат от государства в течение 6 месяцев, начиная с 16 марта 2020 г.

В случае, если соотечественник в Швеции оказался в затруднительном положении, например, остался без жилья, без зарплаты, если его уволили с работы, – он всегда может обратиться в Центр защиты основных прав соотечественников в Швеции и получить бесплатную юридическую помощь [www.pravfond.se](http://www.pravfond.se).

Также хотелось бы отметить, что россиянам, которые не успели покинуть шенгенскую зону до закрытия границ из-за пандемии коронавируса, продлевают визу на срок до 90 дней. Для этого нужно обратиться в миграционную службу Швеции; никаких штрафов и санкций за просрочку визы не взимается.

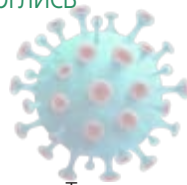






# ИЗМЕНЕНИЯ В ДАТСКОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ И ПРАВОПРИМЕНЕНИИ В СВЯЗИ С ПАНДЕМИЕЙ КОРОНАВИРУСА

Коронавирус опробовал на прочность все сферы нашей жизни, начиная от моральных ценностей отдельных людей до планов всего человечества на ближайшее будущее. Мировые новостные каналы и социальные сети вынесли на поверхность информационного «моря» такое количество тем для обсуждений, значимых и таковыми не являющихся, объем которых, на мой взгляд, намного превышает уровень запроса и необходимые «нормы потребления» социального общения. Ревизии подверглись экономические и политические отношения как на национальном уровне государств, так и на межгосударственном уровне



Одними из первых, чья резистентность к «воздействию вируса» была подвергнута оценке, оказались правовые системы стран и системы международных правоотношений.

Моё личное наблюдение за развитием ситуации и ее общественным обсуждением в соцсетях Дании заставило меня задуматься о следующем.

Как оказалось, для многих явилось открытием, что та трактовка норм Конституции Дании, закрепляющих свободы граждан на передвижение и личную неприкосновенность (§71 – frihedsberøvelse) и свободу собраний (§79 – forsamlingsfrihed), к которой мы привыкли и которую мы сами же создали, пересказывая закон своими словами, не верна.

В этом обыденном толковании неприкосновенность личности и свобода собраний воспринимаются большинством как абсолютная, незыблемая и статическая константа. Редко кто знает содержание этих норм в целом, и что они – гораздо шире и «живее», поскольку наполняются содержанием отдельными законами, которые уже приняты



**Леся ХИПЕЛИ** — датско-русский юрист, владелец фирмы Juridisk Konsultation v/ Lesya Hipeli, окончила Московскую Государственную Юридическую Академию им. О.Е.Кутафина в 1996 году и юр. факультет Орхусского университета, Дания, в 2011 году.

или могут быть приняты. Так, в части второй §71 прямо сказано, что лишение неприкосновенности личности возможно в случае, предусмотренном законом. Что касается свободы собраний (§79), то главной защищённой составляющей этой нормы является не право собираться в группы, как таковое, а право собираться в группы с целью выражения и обмена мнениями. Это право может быть ограничено, если оно нарушает общественный порядок, посягает на безопасность государства и здоровье населения.

Из изложенного напрашивается весьма простой вывод: век живи – век учись. А если всерьёз, то во избежание иллюзий и разочарований по поводу незыблемости демократических свобод нам всем нужно, прежде всего, научиться правильно читать закон, а

не гордо манифестировать одним ключевым словом, вырванным из его контекста для простоты обозначения того или иного права. Упомянутые нормы Конституции существуют в такой редакции: §79 –

с 1849 года, а часть вторая §71 – с 1953 года, поэтому если что-то и должно настораживать, то не сами параграфы Конституции, которые действительно незыблемы с даты принятия, а законотворчество народных избранников, определяющих содержание прав и свобод в новых законах.

В этой статье я кратко опишу наиболее значимые изменения, которые произошли в действующем законодательстве и правоприменительной практике Дании с середины марта 2020.

В период с 12 марта 2020 года Парламент Дании принял два закона, номер 133 и 158, об изменении эпидемиологического законодательства Дании. В соответствии с новыми законами министры здравоохранения и транспорта получили расширенные полномочия в области введения новых правил и ограничения существующих с целью борьбы с эпидемиями, а также были установлены санкции за нарушения этих правил. Действие обоих законов автоматически истекает 1 марта 2021 года.

На период эпидемии эти профильные министры получили право принимать подзаконные акты по следующему перечню вопросов:

- о закрытии госграниц и ограниченном доступе к определённым территориям;
- о принудительном обследовании, изоляции и направлении на стационарное лечение больных и предположительно больных граждан;
- о принудительной вакцинации определённых групп граждан;
- о запрете проведения общественных мероприятий и закрытии доступа в общественные места;
- о запрете пользования общественным транспортом;
- о запрете на контакты между лицами, находящимися на морских судах, с лицами на суше;
- о закрытии образовательных, культурных учреждений;
- о запрете посещения родственниками домов престарелых;
- о переносе запланированных ранее операций, процедур и обследований в медицинских учреждениях;
- об экспроприации недвижимого имущества с выплатой компенсаций.

Наибольший резонанс в обществе вызвали нормы закона о запрете собраний и о принудительной вакцинации.

## СВОБОДА СОБРАНИЙ

Правительство Дании запретило все собрания граждан (forsamlingsforbud) в количестве более 10 человек. Под запрет попали все частные и публичные организованные мероприятия, независимо от характера и цели их проведения. Нельзя также просто находиться в группах, превышающих количество 10 человек (opholdsforbud). Несоблюдение этих требований влечёт штраф в размере от 10.000 до 40.000 датских крон в зависимости от размера предприятия – организатора мероприятия. Повторное нарушение или несоблюдение требования полиции влечёт штраф в двойном размере; нарушения, совершённые в третий раз, – в тройном размере.

В конце марта правительство рекомендовало гражданам снизить количество передвижений по стране в пределах городов и регионов, но ни официального запрета, ни санкций за нарушение этих рекомендаций не последовало.

Новый закон, по мнению законодателя, не нарушает конституционное право граждан на свободу собраний, предусмотренное ст. 79 Конституции Дании, поскольку не покушается непосредственно на свободу выражения и обмена мнениями. В официальном толковании также отмечается, что действие закона ограничено во времени и имеет целью здоровье населения.

## ПРИНУДИТЕЛЬНОЕ ОБСЛЕДОВАНИЕ, ФИЗИЧЕСКАЯ ИЗОЛЯЦИЯ И ПРИНУДИТЕЛЬНАЯ ВАКЦИНАЦИЯ

В официальном комментарии к этой норме говорится, что статья применима только в исключительных случаях с целью избежания распространения инфекции и только в том случае, если другие принятые меры по предотвращению распространения инфекции и снижения нагрузки на систему здравоохранения оказались неэффективными. По утверждению законодателя, новая норма закона не противоречит ст. 71 Конституции Дании о запрете ограничения на свободу передвижения и неприкосновенности личности, поскольку это ограничение теперь установлено законом, как того требует конституционная норма.

Штраф за отказ от обследования, принудительной изоляции или помещения в стационар на лечение сегодня составляет 3500 крон. На 1 апреля 2020 года известно два случая применения принудительного помещения в стационар с помощью полиции.

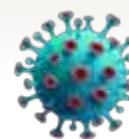


Что касается принудительной вакцинации, норма пока не применима, во-первых, из-за отсутствия подзаконного акта, который по смыслу закона должен быть издан Министром здравоохранения, а во-вторых, по причине отсутствия самой противовирусной вакцины. В настоящее время в датскоязычном секторе интернета распространяется петиция с требованием отмены нормы закона о принудительной вакцинации. Петиция носит характер опроса общественного мнения.

### ФОРС МАЖОР КАК ОСНОВАНИЕ НЕСВОЕВРЕМЕННОГО ИСПОЛНЕНИЯ ИЛИ НЕИСПОЛНЕНИЯ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА

Краткое определение понятия «форс мажор» – обстоятельства непреодолимой силы, наступление которых невозможно было предвидеть. Вопрос неисполнения сторонами договорных обязательств по причине форс мажора встречается в обычное время в правоприменительной практике довольно редко, но пандемия заставила юристов освежить память и по этой теме. Проблема в том, что установленные правительствами разных стран запреты и закрытие границ поставили под угрозу огромное количество производственных связей и логистических цепочек, основанных на гражданско-правовых договорах поставки, предоставления услуг, подряда и пр. Возьмем для примера отмену массовых культурных мероприятий, билеты на которые были распроданы больше полугода назад, путешествий, публичных лекций, конференций, соревнований, поставки сырьевых продуктов в заведения общественного питания, школы и дошкольные учреждения, которым пришлось закрыться. Как заказчики, так и поставщики в одночасье оказались неспособны к исполнению взятых на себя обязательств: одни не смогли осуществить поставку (оказать услугу), а другие были вынуждены отказаться от получения товара (услуг) и соответственно не захотели оплатить товар.

Отвечая на вопрос в отношении поставки товара частным предприятием государственному учреждению (продукты питания в столовую муниципалитета), Управление экономики Дании не признало пандемию форс мажорным обстоятельством и, как следствие отсюда, право сторон договора на отказ от взятых на себя обязательств со ссылкой на невозможность исполнения по причине корона-



### ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

**Вопрос:** Кем оплачивается нахождение работника на карантине?

**Ответ:** При наличии симптомов или подтвержденного диагноза коронавируса работник должен уйти на больничный. В этом случае оплата больничных производится в обычном порядке – первые три недели работодателем, затем – органами соцзащиты местного муниципалитета. Самоизоляция (карантин) без диагноза и симптомов должна быть оплачена работодателем. По договоренности с работодателем могут быть использованы отпускные дни или отпуск без содержания. Государственные служащие обязаны взять 5 отпускных дней в течение карантинного периода.

вируса, так как договор не содержит специальной оговорки на этот счёт.

Аналогичный вопрос мне был задан руководителем детской школы танцев, где возникла следующая ситуация: родители учеников попросили вернуть оплату за сезон, поскольку занятия в школе были отменены на неопределённое время. Однако заключённый между школой и родителями договор позволил предприятию выйти из «простоя» без потерь – действие договора было «заморожено» до отмены правительством запрета на собрания с переносом уже оплаченных уроков на другое время. При других формулировках в договоре немалая сумма подлежала бы возврату родителям, и школе вряд ли бы удалось избежать банкротства. Как выяснилось, почти все договоры о предоставлении услуг в виде лекций, конференций, публичных докладов не предусматривают права исполнителя услуг (лектора) на получение гонорара в случае, если мероприятие будет отменено из-за обстоятельств непреодолимой силы.

На сегодняшний день практика по вопросу – является ли пандемия обстоятельством непреодолимой силы, освобождающим стороны от исполнения обязательств, – противоречивая и зависит от условий заключённых договоров. Пред-

ставляется, что очень многие договоры в будущем с учётом опыта работы в условиях пандемии будут пересмотрены и дополнены новыми важными условиями.

### ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО В ОБЛАСТИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Законом Дании о здравоохранении предусмотрено, что пациенты имеют право на обследование и установление диагноза своего заболевания в течение 30 дней с момента обращения за помощью к семейному врачу. Получив направление от семейного врача, лечебное учреждение должно в течение 8 дней сообщить пациенту о дате приёма. Пациенты имеют право на выбор лечебного учреждения, вплоть до частных клиник, что позволяет соблюсти установленные законом сроки. Действие названных правил на период эпидемии было приостановлено, поскольку мощности больниц начали перепрофилироваться под приём заражённых коронавирусом. Многие пациенты, которые ожидали времени приёма у врача после 18 марта 2020 года, получили сообщение о переносе времени приёма на неопределённое время. Кроме того, пациенты потеряли право на выбор больницы. Справедливо ради надо всё же заметить, что пациенты, чьё лечение или операции не могли быть перенесены по жизненным показаниям, получали необходимое и запланированное лечение в течение всего острого периода эпидемии.

На момент написания этой статьи можно с облегчением констатировать, что далеко не все больницы страны испытали ту нагрузку, которой опасались и к которой готовились в Министерстве здравоохранения и что региональные больницы с каждым днём всё больше переходят на свой обычный режим работы, восстанавливая пациентов в том числе и в их правах. Насколько меры были оправданы и какие последствия они имели для пациентов, чьё лечение или операции были перенесены, покажет время, статистика и судебная практика.

### ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Нормы действующего трудового законодательства не претерпели радикальных изменений, но меры правительства, направленные на стабилизацию эпидемиологической ситуации, «вызвали к жизни» некоторые «спящие» нормы, которые в обыч-

ное время в трудовых отношениях не применяются или применяются довольно редко.

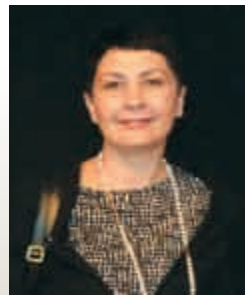
Так, прежде всего много вопросов возникло в связи с внезапным изменением режима работы государственных учреждений, предприятий, учебных и прочих заведений. Персонал предприятий и учреждений был принудительно переведён на «удалёнку» или отправлен в частично оплачиваемые отпуска. Частные предприятия, не имеющие возможности отправить своих работников в оплачиваемые отпуска за свой счёт, получили экономическую поддержку из госбюджета на оплату отпусков, чтобы не допустить массовых увольнений.

Таким образом, пандемия неожиданно внесла свои специфические корректировки в содержание прав и обязанностей сторон трудового договора. Затронутыми оказались такие условия рабочих контрактов, как место и время работы, обязанность соблюдать внутренние правила и распоряжения руководства. В то же время нормы, регулирующие вопросы увольнения, перевода на другое рабочее место, оплаты труда и предоставления отпусков, остались неизменны и обязательны к соблюдению, как всегда. Ни работники, ни работодатели не получили особых преимуществ, позволяющих оправдывать неисполнение принятых на себя обязательств по трудовым договорам. Так, если обязательным условием увольнения в конкретном трудовом контракте является предупреждение об увольнении за 5 месяцев, то это условие должно быть соблюдено, как и прежде, независимо от пандемии и соблазна «под шумок» избавиться от ставшей излишней рабочей силы. Увольнение по-прежнему должно быть обоснованным.

В равной степени должно быть соблюдено и законодательство о немедленном освобождении от занимаемой должности в случае грубых нарушений должностных обязанностей. Инструкции работодателя не могут выходить за рамки законных требований. Ответ на вопрос, может ли работодатель уволить своего работника, отправленного на «удалёнку» за пробежку того по лесу в нерабочее время, зависит от конкретного содержания этих трудовых отношений. Мне представляется, что сейчас, как никогда, при рассмотрении трудовых споров будут иметь значение именно конкретные обстоятельства дела.

# ПРАВОВАЯ ПОМОЩЬ В УСЛОВИЯХ ЭПИДЕМИИ для СООТЕЧЕСТВЕННИКОВ В ПОЛЬШЕ

Уже очевидно, что эпидемия будет иметь масштабные последствия для мира, в том числе для России и Польши, а следовательно, и для каждого из нас



**Галина ТРАВКИНА** –  
Юрист, член правления  
Международной Ассоциации  
русскоязычных адвокатов (г. Москва).  
Представитель в Совместной Комиссии  
Правительства Польши, Национальных  
и Этнических Меньшинств.  
Судебный Медиатор при Окружном Суде  
г. Жешова, Польша.  
**Тел. +48 886327713**  
**E-маил: galapl2009t@gmail.com**

Правительство Польши приняло решение с 16 марта временно ограничить пассажирские авиаперевозки на фоне распространения коронавируса. Накануне Польша закрыла границы и приостановила международные железнодорожные пассажирские перевозки. Соотечественников вывозят, как и из других стран, спецрейсами.

Все, кого интересует вопрос возвращения, в первую очередь должны обратиться в ближайшее российское загранучреждение (посольство, консульство).

Для решения задачи по возвращению россиян домой и облегчению их текущего положения реализуется комплекс мер, направленный на формирование графика вывозных рейсов с учётом необходимости исключить риски завоза в Россию новой волны инфекции, а также на запуск механизма оказания

поддержки согражданам, находящимся за рубежом. Неотъемлемым условием выполнения этой задачи является заполнение гражданами России специальной формы на Едином портале государственных услуг (ЕПГУ) по ссылке [www.gosuslugi.ru](http://www.gosuslugi.ru).

Для обращений в экстренных ситуациях (угроза жизни, здоровью, гуманитарные случаи) рекомендуем обращаться по телефону для связи с дежурным консульским должностным лицом: (+48) 601-258-664.

Консультацию по консульским вопросам в Варшаве можно получить в рабочие дни с 8:00 до 13:00 и с 14:00 до 17:00 по телефону (+4822) 122-10-12, (+4822) 122-10-31 или по электронной почте: [warsaw@mid.ru](mailto:warsaw@mid.ru).

На сегодняшний день соотечественники ищут поддержки также у русскоговорящих юристов и в российских диаспорах.

Тех, кто обратился лично ко мне, чаще всего интересует: как доехать до границы, как ее пересечь? Что делать, когда перестанут действовать их документы, визы, не будет ли проблем на границе? А также: кто поможет с покупками, если находишься на карантине? Как обратиться к врачу, если приём граждан в поликлиниках ограничен?.. Много вопросов по трудовому и миграционному праву относительно сложившейся ситуации. Конечно, преобладает всё же тема возвращения, темы товарообмена, всевозможных связей с РФ. Однако появляются и вопросы о движении в обратном направлении, в Польшу. Несмотря на эпидемию, польское законодательство позволяет иностранцам, имеющим урегулированный статус (например, действующую карту временного или постоянного пребывания), приехать в страну. Но в нынешней ситуации они, как и польские граждане, должны по возвращении пройти через карантин.

Текущую ситуацию на границе можно проверить по адресу: [granica.gov.pl](http://granica.gov.pl).

Пограничная служба (Straż Graniczna):  
[www.strazgraniczna.pl](http://www.strazgraniczna.pl).

Социальные условия, в которых протекает жизнь людей, претерпевают быстрые изменения. Стремительно, со дня на день изменяются правила и представления об их реализации. Консолидация и взаимопомощь среди соотечественников помогают нам пережить эти сложные новые реалии.

Вспышка эпидемии и связанные с ней ограничения коснулись в том числе и соотечественников, живущих в Польше. Карантинные меры с конца апреля будут поэтапно упрощать, а некоторые отменять. Однако до полного урегулирования ситуации, до истечения 30 дней с момента отмены последнего положения об угрозе возникновения эпидемии, необходимо помнить о специальных распоряжениях, о которых ниже пойдёт речь. В этой статье я постараюсь предоставить читателям обзор основных изменений и полезных контактов, адресов в Польше.

Подробную информацию по данному вопросу можно найти на официальном сайте Управления по делам иностранцев Респуб-

ки Польша (в русскоязычной версии в разделе «Новости» — «Эпидемия коронавируса — специальные решения для иностранцев» по адресу: [udsc.gov.pl](http://udsc.gov.pl)).

В связи с нынешней ситуацией эпидемии вступили в силу изменения в законодательстве, предполагающие особые решения для пребывающих в Польше.

1) Закон «Об изменениях в законе об особых решениях, связанных с предотвращением, противодействием и борьбой с COVID-19, другими заразными болезнями, а также с вызванными ими кризисными положениями, а также в некоторых других законах» от 31 марта 2020 г. («Законодательный вестник», п. 568), вступившего в силу 31 марта 2020 г., а также:

2) Закона «Об особых инструментах поддержки в связи с распространением вируса SARS-CoV-2» от 16 апреля 2020 г. («Законодательный вестник» п. 695), вступившего в силу 18 апреля 2020 г.

Правила, действующие в настоящее время, дают возможность пребывать легально в Польше лицам, желающим воплотить в жизнь цель своего пребывания или же не могущим покинуть Польшу в связи с распространением вируса. Речь идёт о периоде, начавшемся 14 марта 2020 г., когда было объявлено положение об угрозе возникновения эпидемии. В этом случае период легального пребывания в Польше продлевается – в соответствии с законодательством – до истечения 30 дней с момента объявления об отмене последнего положения. Это не касается лиц, пересекающих польскую границу позже. В этом случае иностранец может пребывать в Польше условно легально и должен подать документ о выдаче разрешения на пребывание на более долгий срок.

Продление легального пребывания иностранца в Польше не требует выдачи новой наклейки с визой в паспорте, или других документов. Продлены сроки действия разрешений на работу. Иностранец сможет покинуть Польшу без риска обвинения в нелегальном пребывании. Кроме того, согласно закону, продлевается срок добровольного возвращения иностранца на родину, срок, указанный в решении об обязательстве возвращения. Это





возможно в том случае, если срок истекает в то время, на которое введено положение об угрозе возникновения эпидемии.

Ведение в Польше положения об угрозе эпидемии никоим образом не отражается на правах граждан членов ЕС, Европейского соглашения о свободной торговле, Швейцарской конфедерации, а также на правах членов их семей. Права этих лиц не зависят от наличия у них каких-либо разрешений или документов.

До конца 2020 г. к гражданам Объединённого королевства Великобритании и Северной Ирландии, пребывающим в Польше, относятся как к гражданам ЕС, а к членам их семей – как к членам семей граждан ЕС.

В период, на который введено положение об угрозе возникновения эпидемии, не находят применения положения о бездеятельности органов, а также об обязательстве органа, занимающегося рассмотрением дела, информировать сторону о том, что дело не будет рассмотрено в указанный ранее срок. Это означает, что во время рассмотрения дел о легальности пребывания и предоставлении международной защиты сторона, рассматривающая дело, не обязана информировать другую сторону – в письменной форме – об изменении срока рассмотрения дела.

Это важные решения, поскольку – в связи с эпидемией коронавируса – воеводские управления и Управление по делам иностранцев временно прекратили приём посетителей.

Подробную информацию можно найти по адресу: <https://bit.ly/2LujN86>

Министерство внутренних дел и Администрации: [www.mswia.gov.pl](http://www.mswia.gov.pl).

Среди российских соотечественников в Польше многие ведут свой бизнес или работают здесь. В этой связи соотечественников интересуют не только регуляции Закона об иностранцах, который выходит на первый план для тех, кто пребывает в стране временно, но и другие отрасли. Многие соотечественники также являются гражданами Польши или имеют двойное гражданство. Каков бы ни был ваш статус в Польше, полезно обратить внимание на пакет мероприятий, направленных на спасение экономики страны из-за эпидемии ко-

ронавируса и простоя компаний в связи с ним. На эти меры по предварительным оценкам будет выделено 212 миллиардов злотых.

Деньги будут направлены на поддержку финансовой системы в целом, на поддержку больниц, в том числе тех, в которых лечатся пациенты с COVID-19, на выплату помощи родителям детей до 8 лет, которые не посещают детсады и школы из-за карантина, на частичное покрытие зарплат (40%) работникам компаний, которые вынужденно остановили работу.

Правительственный антикризисный пакет также предусматривает возможность не платить взносы ZUS (обязательное социальное страхование) за февраль, март и апрель для предпринимателей, которые будут иметь финансовые трудности из-за распространения коронавируса и вызванного им карантина. Чтобы не платить ZUS в течение 3-х месяцев, необходимо подать соответствующее заявление с объяснительным документом, в котором надо указать, какой финансовый ущерб для бизнеса нанёс карантин. Предприниматели, которые воспользуются этой возможностью, не будут подвергаться санкциям за несвоевременную уплату взносов. Подать заявление на отсрочку можно в режиме онлайн через PUE (платформа электронных услуг), выслав e-mail в соответствующий отдел ZUS. Само внесение такого заявления ещё не гарантирует возможности отсрочки платежей. По каждому случаю будет приниматься отдельное решение. Если оно будет не в пользу предпринимателя, то тому придётся оплатить не только взносы, но и начисленную пеню.

Официальная информация на сайте [www.gov.pl/web/tarczaantykrzysowa](http://www.gov.pl/web/tarczaantykrzysowa).

В помощь предпринимателям польское правительство вводит специальные меры, названные «Антикризисным щитом». В том числе помощь предусмотрена для самозанятых, т.е. для тех, у кого с работодателем заключён гражданско-правовой договор: договор поручения (umowa zlecenia) или договор подряда (umowa o dzieło).

Самозанятым (при доходе меньше 3-х размеров средней зарплаты), а также работникам, трудоустроенным по договорам гражданско-правовой формы, могут быть выплачены по-

собия в размере 80% от минимальной оплаты труда – 2080 злотых. Оформление и выплата производятся через ZUS. Заявки на получение пособия могут быть поданы в ZUS не позднее, чем в течение 3 месяцев от дня, когда был снят эпидемиологический статус.

Охрана труда, безопасность и организация работы в новых условиях – это испытание для работодателей.

Работодатель должен предоставить работникам средства по снижению риска коронавирусной инфекции. Дополнительные средства индивидуальной защиты (маски, перчатки, гели).

Работодатель может поручить вам работу на удалённом доступе, в этом случае вы получите полную оплату (согласно специальному акту). Из-за простоя ваш работодатель может поручить вам выполнение работы, которую вы не выполняете на своей должности. В этом случае вознаграждение за эту работу не может быть ниже стандартного вознаграждения при нормальных условиях.

Работник имеет право оплаты за период бездействия в соответствии со ст. 81 Трудового Кодекса – в ситуации, связанной с приостановлением, ограничением или закрытием предприятия по причинам, не зависящим от работодателя и работника. Распространение коронавируса является таким обстоятельством.

Если вы всё же потеряли работу, для получения пособия по безработице необходимо зарегистрироваться в Службе занятости сразу после прекращения работы.

Во время периода безработицы вам необходимо быть готовым принять предложение новой работы от Службы занятости. По всем вопросам, касающимся регистрации и личного присутствия в Службе занятости следует обращаться в Службу занятости по месту пребывания.

В помощь соотечественникам наши юристы разработали бесплатный информатор для предпринимателей на русском языке: «Ответы на вопросы о влиянии эпидемии на бизнес в Польше. Практические юридические рекомендации для бизнеса в Польше», с которыми вы можете ознакомиться здесь: [advokatvkrakove.pl/o-vliyanii-epidemii-na-biznes-v-polshe](http://advokatvkrakove.pl/o-vliyanii-epidemii-na-biznes-v-polshe).

Всех соотечественников без исключения, обратившихся ко мне за помощью и разъяснениями, интересовали вопросы, связанные со здравоохранением в Польше. Поэтому в заключение несколько слов на темы: карантин, больничный лист, пособия, направление в больницу.

- Если вас изолирует медицинский инспектор, вы имеете право на больничное пособие в размере 80% от вашей заработной платы.
- Если ваш врач даёт вам отпуск по болезни, вы имеете право на пособие в размере 80% от вашей заработной платы.
- Если вы находитесь в больнице, вы получите 70% вашей зарплаты.

Чтобы организовать электронное посещение врача общей практики, вызвать скорую помощь, позвонить в службу поддержки NFZ (Национальный Фонд Здоровья) или получить информацию о карантине, вы можете воспользоваться одним из вариантов связи:

- Skype: Coronavirus – PJM Translator. Также можно найти этот ресурс, написав на [biuro@pzg.warszawa.pl](mailto:biuro@pzg.warszawa.pl)
- ИМО мессенджер: телефон 609 939 564



## ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

**Вопрос:** Мария М. из Варшавы. У меня двое детей, есть ли какие-то льготы, изменения в связи с эпидемией и карантином по уходу за детьми?

**Ответ:** С 20 марта 2020 года правительство увеличило выплату пособия по уходу за ребёнком для родителей на 14 дней. Чтобы получить пособие, вы должны подать заявление своему плательщику взносов, например, работодателю. Плательщик взносов отправит заявление в учреждение социального страхования. Образец заявления можно скачать по адресу: [www.zus.pl](http://www.zus.pl).