



<https://thepoint.rabota.ua/> » Кар'єра (<https://thepoint.rabota.ua/career/>) » Запитайте юриста: чи можуть відсторонити від роботи працівника, який контактував із хворим на COVID-19?

Запитайте юриста: чи можуть відсторонити від роботи працівника, який контактував із хворим на COVID-19?



Катерина Гончаренко (https://thepoint.rabota.ua/author/kateryna_honcharenko/)



26.01.2021 14:00 (<https://thepoint.rabota.ua/2021/01/>)

👁 30



(https://thepoint.rabota.ua/wp-content/uploads/2021/01/shutterstock_1678274461.jpg)

У вас є питання щодо працевлаштування, зарплати, атестації, звільнення або дискримінації на роботі? Ви вважаєте, що роботодавець порушує ваші права? Або навпаки – не впевнені, чи законні ваші вчинки стосовно компанії?

Редакція The Point продовжує рубрику «Запитайте юриста». У коментарях до кожного матеріалу рубрики ви можете ставити запитання, пов'язані з вашими робочими правами та обов'язками. І ми попросимо експертів – провідних фахівців у сфері трудового права – роз'яснити спірні моменти.

«Як видаються та оплачуються листки непрацездатності в період карантину? Чи має право працедавець відсторонити від виконання обов'язків працівника, який контактував із хворим на COVID-19? Чи обов'язково працівник повинен повідомити роботодавця про контакт із хворим та піти на самоізоляцію?» – на запитання читачки відповідають експерти.



Ярослава Івасюк,
старший радник АО
«КМ Партнери»



Ірина Гочачко, юрист
АО «КМ Партнери»

В умовах стрімкого поширення COVID-19 ймовірність контакту з хворим стає все вищою. Чи має працедавець право самостійно відсторонити чи не допустити працівника, який мав контакт з хворим на COVID-19, до роботи для забезпечення безпеки інших працівників та запобігання ймовірного поширення хвороби? Про це та інше далі.

Порядок видачі та оплати листків непрацездатності в період карантину

Насамперед необхідно зазначити про те, що співробітник, який контактував з хворим на COVID-19, вправі отримати листок непрацездатності (далі – ЛН) на час самоізоляції під медичним наглядом (п. 5-1 ч. 1 ст. 22 **Закону** (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14/conv#n278>)). Для відкриття ЛН співробітник повинен звернутися до свого сімейного лікаря або за його відсутності – до лікаря-терапевта в поліклініці. Важливо, щоб визначаючи причину непрацездатності, лікар вказав саме – «ізоляція від COVID-19».

Тривалість самоізоляції у разі, якщо співробітник безпосередньо контактував з хворим на COVID-19, зазвичай триває 14 днів. Відповідний ЛН потрібно надати роботодавцю.

Якщо ЛН відкривається на підставі ізоляції від COVID-19, співробітнику мають виплатити допомогу у зв'язку із тимчасовою непрацездатністю, розмір якої, згідно з ч. 2 ст. 24 **Закону** (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14/conv#n315>), складає 50% середнього заробітку незалежного від страхового стажу співробітника, виняток – медпрацівники, їм мають виплатити 100% середнього заробітку. Перші 5 днів допомоги у зв'язку із тимчасовою непрацездатністю виплачує працедавець, а з 6-го дня – Фонд соціального страхування (далі – ФСС) (ч. 2 ст. 22 **Закону** (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14/conv#n278>)).

У випадку отримання ЛН, під час обчислення відпускних включається і допомога у зв'язку із тимчасовою непрацездатністю незалежно від джерела оплати – працедавець чи ФСС.

Якщо в період самоізоляції співробітник захворіє на COVID-19, то ЛН на підставі ізоляції необхідно закрити та відкрити первинний ЛН на загальне захворювання. Розмір допомоги в такому випадку буде розраховуватися залежно від страхового стажу співробітника.

Чи законне відсторонення від роботи працівника, який контактував із хворим на COVID-19?

Співробітник має розуміти, що за певних умов роботодавець вправі відсторонити його від виконання обов'язків, попри те відкрив працівник листок непрацездатності чи ні.

Так, відповідно до пункту 1.2 **Інструкції № 66**

(<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0270-95#Text>) відстороненню від виконання обов'язків підлягають громадяни, які контактували з хворими на інфекційні хвороби, що є небезпечними для оточуючих. Якщо лікар (не роботодавець) визнав співробітника контактною особою та вбачає ймовірність поширення хвороби, посадова особа санітарно-епідеміологічної служби вправі направити письмове подання працедавцю про усунення співробітника від виконання обов'язків (п. 2.1 **Інструкції № 66** (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0270-95#Text>)).

Отже, працедавець проводить відсторонення в такому разі (видає наказ) не з власної ініціативи, а за поданням посадової особи санітарно-епідеміологічної служби. Оплата за час такого відсторонення можлива лише за листком непрацездатності. А тому, якщо співробітник не надасть працедавцю необхідного листка, тоді і не отримає оплати за час відсторонення.

Чи обов'язково працівник повинен повідомити роботодавця про контакт із хворим та піти на самоізоляцію?

Варто зазначити, навіть якщо співробітник знає, що контактував із хворим на COVID-19, він не зобов'язаний повідомляти про це свого роботодавця. Отже, ймовірно, що працедавець взагалі не буде знати про контакт із хворим. На сьогодні у працедавця немає права на власний розсуд відсторонити чи не допустити до виконання обов'язків співробітника через підозру, що він може бути носієм вірусу. Не має права вимагати працедавець від підлеглого і проходження (та пред'явлення результатів) тестування, адже дані про стан здоров'я людини є інформацією з обмеженим доступом та охороняються законом.

Інші дії, які може здійснити роботодавець до працівника, який контактував з хворим на COVID-19

Якщо робота працівника передбачає можливість її виконання віддалено, він може працювати на умовах дистанційної праці в період самоізоляції. У такому випадку співробітник продовжує виконувати свої обов'язки на тих же умовах, які існували раніше, тільки дистанційно. Працівник не втрачає свого заробітку, порядок розрахунку відпускних не змінюється.

Зазначимо, що КЗпП передбачає можливість сторін письмово домовитися про зменшення розміру оплати праці за дистанційної роботи (ч. 13 ст. 60 **КЗпП** (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n387>)). Отже, для такого зменшення вимагається згода співробітника. Без його згоди працедавець не вправі зменшувати розмір його зарплати лише з огляду на запровадження дистанційної праці, навіть якщо обсяг функцій співробітника зменшується на цей період. Зменшення розміру зарплати є зміною істотних умов праці та є можливим лише за наявності змін в організації праці та з обов'язковим повідомленням про це співробітника за два місяці.

Наголошуємо, що в березні 2020 р. у КЗпП були внесені зміни, які передбачають, що на час, коли існує загроза поширення вірусу, умову про дистанційну працю можна встановити у наказі працедавця без обов'язкового укладення письмового трудового договору про дистанційну працю (ч. 2 ст. 60 **КЗпП** (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n387>)). КЗпП не передбачає, що працедавець повинен у такому разі отримати згоду співробітника на запровадження дистанційної праці (наприклад, у формі заяви). На противагу цьому, за звичайних умов (коли пандемія мине) дистанційна робота є можливою лише у разі зазначення такої умови у трудовому договорі, укладеному у письмовій формі (п. 6-1 ч. 1 ст. 24 **КЗпП** (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n141>))), тобто лише за згоди обох сторін трудових відносин.

Проте, наразі йдуть суперечки, чи можливе запровадження дистанційної праці в умовах пандемії без отримання згоди співробітника, оскільки мова йде про зміну істотних умов праці (ч. 3 ст. 32 **КЗпП** (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n188>)), яка вимагає, що його потрібно повідомити за два місяці. Ми вважаємо, законодавець все ж таки вносив відповідні зміни до КЗпП для того, щоб роботодавець міг оперативно реагувати на загрози, що несе пандемія, та самостійно запроваджувати дистанційну працю тоді, коли це потрібно.

Роботодавець може вдатися і до іншого простого рішення – встановлення простою для співробітника (всієї організації, структурного підрозділу).

Наразі КЗпП прямо передбачає можливість встановлення роботодавцем простою на період оголошення карантину, встановленого КМУ. Тож, з огляду на те, що карантин наразі триває, працедавець, дізнавшись про контакт співробітника з хворим на COVID-19 (тобто ймовірність зараження інших працівників), може самостійно шляхом видання наказу встановити простій для конкретного співробітника (або навіть структурного підрозділу, в якому він працює). У такому разі оплата працівнику під час простою становитиме 2/3 його посадового окладу.