

## ПРО ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В УМОВАХ ЗАПРОВАДЖЕННЯ КАРАНТИНУ ПО ВСІЙ ТЕРИТОРІЇ УКРАЇНИ У ЗВ'ЯЗКУ З COVID-19

17 березня набули чинності зміни до деяких законодавчих актів України, спрямовані на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), якими, зокрема, вносяться **зміни до статті 26 Закону України «Про відпустки»**, де передбачається уточнення гарантування надання працівнику відпустки без збереження заробітної плати за згодою сторін (частина перша статті 26). Так, на законодавчому рівні закріплюється, що у разі встановлення Кабінетом Міністрів України карантину відповідно до Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається у загальний термін, встановлений частиною першою цієї статті *(надання працівнику за сімейними обставинами та з інших причин відпустки без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік)*.

2 квітня набув чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019)». Законом, зокрема вносяться **зміни до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) в частині унормування дистанційної (надомної) роботи**.

Так, вводяться поняття *(нова редакція статті 60)*:

- **дистанційної (надомної) роботи** – форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця; При дистанційній (надомній) роботі працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі; загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 КЗпП.
- **гнучкого режиму робочого часу** – форма організації праці, якою допускається встановлення режиму роботи, що є відмінним від визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи на певний обліковий період (два тижні, місяць тощо) норми тривалості робочого часу.

Також Законом передбачено, що при укладенні трудового договору про дистанційну (надомну) роботу обов'язковим є укладення трудового договору у письмовій формі (стаття 24). Час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу) (зміни до статті 113).

## ПИТАННЯ-ВІДПОВІДЬ

### Чи можна запровадити дистанційний режим роботи до посадових осіб місцевого самоврядування? Для яких категорій посад?

Згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 11.03.2020 р. № 211 «Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» (зі змінами, внесеними згідно з постановами Кабінету Міністрів від 16.03.2020 р. № 215, від 25.03.2020 р. № 239, від 29.03.2020 р. № 241, від 20.03.2020 р. № 242, від 02.04.2020 № 255 та від 08.04.2020 р. № 262) **у період з 12 березня по 24 квітня 2020 р. по усій території України встановлено карантин.**

Згідно з пунктом б зазначеної постанови **рекомендовано** центральним і місцевим органам виконавчої влади, іншим державним органам, **органам місцевого самоврядування**, підприємствам, установам, організаціям забезпечити організацію позмінної роботи працівників, а за технічної можливості — також роботи в режимі реального часу через Інтернет.

Отже, аналізуючи існуючі положення законодавства, щодо посадових осіб місцевого самоврядування на період встановлення карантину або обмежувальних заходів, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) **МОЖНА запровадити дистанційний (надомний) режим роботи** на певний визначений період, а також надавати працівнику, у тому числі посадовій особі місцевого самоврядування, службовцю, за його згодою відпустку. Проте **відпустка без збереження заробітної плати є правом, а не обов'язком** працівника, та надається за його бажанням.

Для забезпечення дистанційного (надомного) режиму роботи, а також убезпечення можливих негативних проявів (зокрема щодо застосування положень КЗпП стосовно зміни істотних умов праці) посадовій особі місцевого самоврядування на ім'я відповідно сільського, селищного чи міського голови необхідно написати заяву з проханням перевести його на надомну (дистанційну) роботу на період оголошеного Урядом України карантину. Також бажано розробити і затвердити рішенням або місцевої ради, або її виконавчого комітету по-

ложення про дистанційний (надомний) режим роботи посадових осіб місцевого самоврядування, працівників комунальних підприємств, установ та організацій.

На основі отриманих від посадових осіб місцевого самоврядування заяв сільський, селищний чи міський голова видає відповідне розпорядження про запровадження дистанційної роботи та ознайомлює з ним працівників. При цьому необхідно забезпечити організацію умов праці, постановку відповідній посадовій особі завдань протягом робочого дня та/або робочого тижня і контроль за їх виконанням, облік робочого часу та інші організаційні питання діяльності. Зазначене повинні забезпечити безпосередні керівники посадових осіб місцевого самоврядування, які

Поряд з тим, варто мати на увазі, **що виконання не всіх завдань та видів робіт можна забезпечити в режимі дистанційної (надомної) роботи.** Так, наприклад, державний реєстратор чи інша посадова особа місцевого самоврядування, що виконує завдання, пов'язані з доступом до певних баз даних, розміщених лише у визначених приміщеннях (*місцева рада, ЦНАП тощо*), або службовці чи працівники, що забезпечують безперебійну життєдіяльність територіальної громади (*дезінфекція, поводження з твердими побутовими відходами, транспортні послуги тощо*) не можуть здійснювати зазначену роботу у дистанційному (надомному) режимі. У такому випадку забезпечується позмінна (почергова) робота працівників з встановленням і дотриманням відповідного графіку, який також затверджується сільським, селищним чи міським головою, а також усіх, пов'язаних з їх безпекою, складових.

За аналогію можна взяти Наказ НАДС від 13.03.2020 р. № 39-20 «Про внесення змін до Типових правил внутрішнього службового розпорядку», яким передбачено можливості дистанційної роботи державним службовцем. Для дистанційної роботи необхідно: - ініціатива державного службовця; - згода безпосереднього керівника та керівника самостійного структурного підрозділу (за наявності); - погодження у письмовій формі, зокрема засобами телекомунікаційного зв'язку переліку відповідних завдань та строків їх виконання із керівниками.

Потрібно взяти до уваги, що існують обмеження для виконання дистанційної роботи. Якщо виконання завдань потребує наприклад, використання інформації з обмеженим доступом; доступ до комп'ютерного, телекомунікаційного та/або програмного забезпечення, яке функціонує лише в приміщенні державного органу, то виконання цих завдань можливе лише в приміщенні державного органу.

### **Чи може сезонний працівник взяти відпустку без збереження заробітної плати на 30 днів в останній день строкового контракту?**

Сезонними вважаються роботи, які через кліматичні та інші природні умови виконуються протягом визначеного періоду (сезону), що не перевищує шести місяців. Тривалість сезонних робіт затверджується наказом по підприємству, а кількість необхідного допоміжного персоналу (сезонних працівників) — штатним розписом.

В статті 7 КЗпП зазначено, що особливості праці сезонних робітників устанавлюються законодавством України серед яких, зокрема, і Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24.09.1974 р. «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» №310-IX (у частині, що не суперечить Конституції України та законодавству України). Перелік сезонних робіт і сезонних галузей затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 28.03.1997 р. № 278.

Трудові договори з сезонними працівниками є **строковими трудовими договорами** (можуть бути як усними, так і письмовими), оскільки укладаються на визначений термін, що встановлюється за згодою сторін (пункт 2 частини першої статті 23 КЗпП) та **на період виконання певної роботи** (пункт 3 частини першої статті 23 КЗпП). Про це нагадує і Мінсоцполітики у листі від 03.02.2003 р. № 06/2-4/13.

Відповідно до статті 2 Закону України «Про відпустки» встановлено, що право на відпустки (будь-якого виду, в т. ч. і без збереження заробітної плати) мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності. **Таким чином, за за-**

**гальним правилом сезонні працівники мають право на відпустки без збереження заробітної плати.**

При цьому, слід акцентувати увагу, що така відпустка **надається за бажанням працівника** та відповідно до його заяви.

Разом з цим, Законом України «Про відпустки» **встановлено два види відпусток без збереження заробітної плати:**

- **обов'язкові, що надаються за настання певних умов;**
- **за угодою сторін.**

Розглянемо обидва випадки.

**I.** Умови та тривалість надання відпустки без збереження заробітної плати, що надається працівникові **в обов'язковому порядку**, врегульовані статтею 25 Закону України «Про відпустки». Так, відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку, зокрема:

- 1) матері або батьку, який виховує дітей без матері (в т. ч. й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, – тривалістю до 14 календарних днів щорічно;
- 2) чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, – тривалістю до 14 календарних днів;
- 3) сумісникам – на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи тощо.

Таким чином, якщо сезонний працівник до закінчення строкового трудового договору виявив бажання оформити відпустку без збереження заробітної плати, то при наявності зазначених вище умов йому має бути надана така відпустка, **але не більше встановленої законом тривалості**. При цьому, відповідно до статті 3 Закону про відпустки, у разі звільнення працівника у зв'язку із закінченням строку трудового договору відпустка може за його бажанням надаватися й тоді, коли час відпустки повністю або частково перевищує строк трудового договору. **У цьому випадку чинність трудового договору продовжується до закінчення відпустки**. Датою звільнення в цьому разі є останній день відпустки. Це потрібно

врахувати в наказі про звільнення, який видається до початку відпустки.

II. Умови та тривалість надання відпустки без збереження заробітної плати за згодою сторін врегульовані статтею 26 Закону України «Про відпустки».

Так, за сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на строк, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, **але не більше 15 календарних днів на рік.**

Таким чином, **роботодавець самостійно визначає важливість та достатність підстав** для відпустки без збереження заробітної плати сезонного працівника **та у разі наявності згоди роботодавця** така відпустка може бути надана, але не більше встановленої законом тривалості. Аналогічно, як і в першому випадку, відповідно до статті 3 Закону України «Про відпустки», у разі звільнення працівника у зв'язку із закінченням строку трудового договору відпустка може надаватися й тоді, коли час відпустки повністю або частково перевищує строк трудового договору. **У цьому випадку чинність трудового договору продовжується до закінчення відпустки.** Датою звільнення в цьому разі є останній день відпустки. Це потрібно врахувати в наказі про звільнення, який видається до початку відпустки.

В умовах запровадження Урядом України у період з 12 березня по 24 квітня 2020 р. на усій території України карантину (*постанова КМУ від 11.03.2020 р. №211*) питання надання відпусток додатково актуалізується.

Так, пунктом 9 Прикінцевих положень Закону України «**Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)**» встановлено, що на період карантину або обмежувальних заходів, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) **роботодавець може** доручити працівникові, у тому

числі державному службовцю, службовцю органу місцевого самоврядування, виконувати протягом певного періоду роботу, визначену трудовим договором, вдома, а також **надавати працівнику, у т. ч. державному службовцю, службовцю органу місцевого самоврядування, за його згодою відпустку.**

Крім цього, пунктом першим зазначеного Закону визначено, що у разі встановлення Кабінетом Міністрів України карантину відповідно до Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається у загальний термін, встановлений частиною першою статті 26 Закону України «Про відпустки» (*наданої працівнику на його прохання за сімейними обставинами строком не більше 15 календарних днів*).

Таким чином, за наявності згоди сторін **сезонним працівникам може бути надано відпустку без збереження заробітної плати на період карантину.**

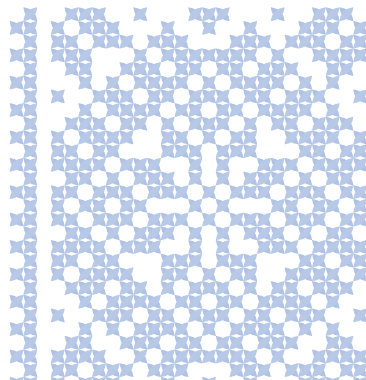
Разом з цим, **варто наголосити**, що законом не встановлено **обов'язку роботодавця надавати таку відпустку.** Обґрунтованість та достатність підстав для такої відпустки встановлює роботодавець.

Принагідно нагадуємо, що роботодавець з власної ініціативи має право звільнити працівника, зайнятого на сезонних роботах, до закінчення строку трудового договору, крім загальних підстав, передбачених трудовим законодавством України, також за додатковими підставами, установленними в п. 7 Указу Президії Верховної Ради СРСР від 24.09.1974 р. №310. Зокрема, у разі:

- припинення робіт на підприємстві на строк понад два тижні з причин виробничого характеру чи скорочення робіт на цьому підприємстві;
- нез'явлення працівника на роботу безперервно протягом більше одного місяця внаслідок тимчасової непрацездатності.



ДЛЯ НОТАТОК



**ДІЗНАТИСЬ БІЛЬШЕ**  
**про Раду Європи та діяльність Програми**  
**«Децентралізація і реформа місцевого самоврядування в Україні»**

**можна тут:**

**[www.slg-coe.org.ua](http://www.slg-coe.org.ua)**

**[www.facebook.com/slgcoe/](https://www.facebook.com/slgcoe/)**



COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE