

Які заходи запроваджуються у трудових відносинах на період карантину?

Мабуть кожен з нас зіткнувся з таким поняттям як «карантин», у зв'язку з яким по всій території України запроваджуються обмежувальні заходи з метою попередження розповсюдження коронавірусу COVID-19.

Що може змінитись у трудових відносинах на період карантину?

Відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» на період встановлення карантину роботодавцеві надається можливість змінювати істотні умови праці, шляхом:

- ї надання працівникам щорічних основних та додаткових відпусток, інших оплачуваних відпусток передбачених законодавством;
- ї надання відпусток без збереження заробітної плати;
- ї тимчасове запровадження дистанційної або надомної роботи.

Надання щорічних основних та додаткових відпусток.

Якщо відпустка працівника співпала з встановленням карантину, це не є підставою для перенесення відпустки на інший період відповідно до ст. 80 Кодексу законів про працю України.

У разі перенесення щорічної відпустки новий термін її надання встановлюється за згодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом.

В той же час, якщо у працівника є невикористані дні щорічної або додаткової відпустки за його бажанням та за згодою роботодавця може бути надана відповідна відпустка, а також інші оплачувані відпустки, передбачені законодавством.

Відпустка без збереження заробітної плати.

У відповідності до ст. 84 Кодексу законів про працю України та ст. 26 Закону України «Про відпустки» працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати за сімейними обставинами та з інших причин на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік.

Зазначена відпустка надається працівникові виключно на підставі його особистої заяви. Надання відпусток без збереження заробітної плати працівникам за ініціативою роботодавця заборонено.

На період карантину за заявою матері, або іншої особи, що доглядає за дитиною, віком до 14 років обов'язково надається відпустка без збереження заробітної плати в обов'язковому порядку на весь період карантину. При цьому, якщо карантин продовжується, така відпустка може тривати доти, доки діє режим карантину, і термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати з цієї підстави не включається у загальний 15-денний термін.

Важливо! Відправити працівника у відпустку на період карантину за власною ініціативою роботодавця не може, оскільки це є порушенням трудового законодавства. За це передбачена адміністративна та кримінальна відповідальність.

Запровадження дистанційної або надомної роботи.

Дистанційна або надомна робота врегульована Положенням про умови праці надомників, затвердженого постановою Держкомпраці СРСР і ВЦРПС від 29.09.1981 № 27517-99 та Конвенцією Міжнародної організації праці 1996 р. №177 «Про надомну працю».

Надомна праця означає роботу, яку особа, що називається надомником, виконує:

ü за місцем проживання або в інших приміщеннях за вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця;

ü за винагороду;

ü з метою виробництва товарів або послуг, згідно з вказівками роботодавця.

Дистанційний режим роботи може запроваджуватись:

1) з ініціативи роботодавця (оскільки це є зміною умов праці відповідно до ч. 3 ст. 32 Кодексу законів про працю України роботодавець повинен за 2 місяці попередити працівника про зміну умов праці);

2) за заявою працівника (в такому випадку працівник письмово звертається до роботодавця з проханням перевести його на надомну (дистанційну) працю на період оголошеного урядом в країні карантину). При наявності добровільних заяв працівників, не діє вимога про двомісячний строк щодо попередження про зміни істотних умов праці.

Працюючи дистанційно працівник зобов'язаний упродовж всієї тривалості робочого часу виконувати роботу, доручену роботодавцем.

Є запитання? Отримайте правову допомогу дистанційно:

- зателефонуйте на безкоштовний номер системи БПД 0 800-213-103

- зв'яжіться з фахівцями

ü Роздільнянського місцевого центру з надання безоплатної вторинної правової допомоги 04853 50 443, 04853 50 366

ü Великомихайлівського бюро правової допомоги за адресою: смт. Велика Михайлівка, вул. Пушкіна, 2-б. Тел.: (04859) 40 300;

ü Захарівського бюро правової допомоги за адресою: смт. Захарівка, вул. 1-го Травня, 49. Тел.: (04860) 94 430;

ü Іванівського бюро правової допомоги за адресою: смт. Іванівка, вул. Центральна, 93. Тел.: (04854) 2 00 55

Олена Король,

заступник начальника відділу

«Захарівське бюро правової допомоги»