



Елена КАНТЕРМАН, юрист

У РАБОТНИКА COVID-19: ДЕЙСТВИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ

У работодателей в период действия карантина возникает ряд вопросов кадрового характера, в том числе как действовать, если у одного или нескольких работников выявлен COVID-19. В консультации мы расскажем, как оформить отношения с работниками, находящимися на самоизоляции, обязательно ли проводить тестирование сотрудников в случае их контактирования с заболевшим, и ответим на другие вопросы.

Что предписано законодательством

Сразу скажем, что на сегодня нет единого нормативного документа, который бы четко прописывал алгоритм действий работодателя в данном случае. Но есть ряд различных документов, разъяснений и рекомендаций, на которые следует опираться работодателю в подобных ситуациях. Рассмотрим их.

Напомним, в целях противодействия распространению COVID-19 на территории Украины был введен карантин, который в настоящее время действует на основании Постановления № 641 (с учетом изменений, внесенных в него соответствующими постановлениями КМУ). Именно в этом документе изложены основные правила и ограничения, которые следует выполнять в период карантина, в частности в отношении самоизоляции.

Но информации о том, что делать работодателю, у которого заболел сотрудник, в данном документе не так уж много. Во всяком случае, об обязанностях работодателя выполнить то или иное действие в такой ситуации, здесь ничего не сказано. Но определенные рекомендации для предприятий в Постановлении № 641 все же есть, и касаются они, в том числе, мер противоэпидемиологического характера для сотрудников предприятия.

Так, п. 39 Постановления № 641 предприятиям, учреждениям и организациям, независимо от

формы собственности, **рекомендовано обеспечить:**

- на период действия карантина с целью ограничения скопления лиц в транспорте и на путях следования на работу/с работы применение по возможности гибкого режима рабочего времени, который, в частности, предусматривает разное время начала и окончания работы для разных категорий работников, дистанционную (надомную) работу;
- установление расстояния в прикассовой и кассовой зонах заведения торговли между лицами (за исключением покупателя и продавца) не менее чем 1,5 м и/или наличие между ними соответствующих защитных экранов;
- соблюдение расстояния не менее чем 1,5 м между посетителями, которые ожидают разрешения на вход в помещения.

Также **рекомендуем** субъектам хозяйствования обратить внимание на Временные рекомендации по организации противоэпидемиологических мероприятий на период карантина (разрабатываются по отраслевому принципу). Такие рекомендации утверждаются постановлениями Главного государственного санитарного врача Украины, а найти их тексты можно на официальном сайте Минздрава, в разделе «Документы»/подраздел «Главный государственный санитарный врач Украины» (<https://moz.gov.ua/golovnij-derzhavnij-sanitarnij-likar-ukraini>). Например, для организации работы в офисных помещениях при приеме посетителей вам помогут Временные рекомендации, утвержденные Постановлением № 16.

Что касается рассматриваемой нами ситуации, то в соответствии с действующим законодательством сотруднику, у которого лабораторно подтвержден случай заболевания COVID-19, будет выдан листок нетрудоспособности.

Законодательством не предусмотрена обязанность работодателя уведомлять кого-либо об этом. Но в одном из интервью главный сани-

тарный врач Украины В. Ляшко рекомендовал работодателям в этом случае обращаться в территориальный лабораторный центр Минздрава (далее – ТЛЦ). Эпидемиолог этого ТЛЦ, закрепленный за территорией, на которой находится ваше предприятие, проведет эпидемиологическое расследование и выдаст необходимые рекомендации, в том числе по самоизоляции лиц, контактировавших с заболевшим.

Также В. Ляшко советует в случае, если вы обратились в ТЛЦ, а никакой реакции не последовало, позвонить на горячую линию Минздрава. Телефоны горячей линии вы найдете на официальном сайте министерства (<https://moz.gov.ua/garjachi-linii>).

Обязанности работодателя

Как видим, официально утвержденных нормативных актов, которые бы регламентировали обязанности работодателя в случае болезни его работника COVID-19, не так уж и много. Но есть прямо предусмотренная обязанность – **оплата работнику времени нетрудоспособности** по правилам, установленным Законом № 1105 и Порядком № 440.

Оплачивая больничный работнику, обращайте внимание на графу «Причина нетрудоспособности». От того, что там указано, будет зависеть размер оплаты. Поясним подробнее.

Общее правило – работникам, заболевшим COVID-19, больничный оплачивается в зависимости от их страхового стажа. Однако в связи с введенным карантином были внесены изменения и в Закон № 1105. В настоящее время оплату времени нетрудоспособности производят не только заболевшим, но и лицам, находящимся на самоизоляции под медицинским контролем.

Так, п. 5¹ ч. 1 ст. 22 Закона № 1105 предусматривает, что пособие по временной нетрудоспособности предоставляется застрахованному лицу в форме материального обеспечения, которое полностью или частично компенсирует потерю зарплаты на период пребывания в медучреждениях, а также **на период самоизоляции под медицинским контролем** в связи с проведением мероприятий, направленных на предотвращение возникновения и распространения коронавирусной болезни COVID-19, а также локализацию и ликвидацию ее вспышек и эпидемий. Причем такое пособие не зависит от

страхового стажа, а **выплачивается в размере 50 % средней зарплаты (дохода)** (ч. 2 ст. 24 Закона № 1105).

Но у этого правила есть исключение: для медработников компенсация утраченного заработка за время изоляции от COVID-19 осуществляется Фондом социального страхования (далее – Фонд) в размере 100 % среднего дохода и также не зависит от продолжительности страхового стажа.

Как и в случаях с другими больничными, Фонд осуществляет финансирование таких больничных начиная с 6-го дня, а за первые 5 дней пособие выплачивает работодатель.

Важный нюанс: в Закон № 1105 были внесены изменения, связанные с оплатой больничных, выданных в случае самоизоляции работника, однако Порядок № 440 не был приведен в соответствие с Законом № 1105. Поэтому у работодателей возникает вопрос, как в этом случае оплачивать первые 5 дней болезни: исходя из страхового стажа работника или в размере 50 %, как установлено ч. 2 ст. 24 Закона № 1105. Здесь следует руководствоваться разъяснением Минсоцполитики (Письмо № 5183), в соответствии с которым выплачивать пособие за первые 5 дней нужно в размере, установленном ч. 2 ст. 24 Закона № 1105 (т. е. 50 %).

Лицам, находящимся на самоизоляции под медицинским контролем, выдаются листки нетрудоспособности на основании п. 5.2 Инструкции № 455 лечащим врачом на период, определенный законодательством и отраслевыми стандартами в сфере здравоохранения.

Больничный листок заполняется в соответствии с Инструкцией № 532. Но в эту инструкцию тоже не внесли изменения, поэтому в ней не прописано, как заполнить листки нетрудоспособности в случае выдачи их в связи с самоизоляцией под медицинским контролем. Здесь нужно руководствоваться разъяснением Минздрава (Письмо № 03.4). В графе «Причина нетрудоспособности» больничного листка в этом случае лечащие врачи указывают **«изоляция от COVID-19 – 11»** (хотя в самом бланке такого кода нет). Поэтому при оплате больничных обращайте внимание на эту графу.

Далее рассмотрим вопросы, которые чаще всего возникают у работодателей в связи с наличием у них заболевших COVID-19, а также лиц, находящихся на самоизоляции.

Актуальные вопросы

? *Нужно ли уходить на самоизоляцию лицам, которые контактировали с работником, заболевшим COVID-19? Может ли работодатель не допустить таких лиц к работе?*

Здесь все зависит от конкретной ситуации. Перечень случаев, когда лица подлежат самоизоляции, приведен в п. 20 Постановления № 641. В частности, подлежат самоизоляции лица, которые имели контакт с пациентом с подтвержденным случаем COVID-19, кроме лиц, которые во время исполнения служебных обязанностей использовали средства индивидуальной защиты в соответствии с рекомендациями по их применению. Поэтому, если все меры предосторожности соблюдались, то необходимости в самоизоляции нет.

Однако сам **работодатель не уполномочен определять, кто подлежит самоизоляции и, соответственно, не имеет права не допускать работников к работе.** Этим занимаются эпидемиологи, и, если есть необходимость в самоизоляции, лицам, имевшим контакт с заболевшим, выдадут листки нетрудоспособности. И тогда уже работодатель обязан будет оплатить им больничный в размере 50 % средней зарплаты работника (см. выше).

Однако в данной ситуации работодатель может самостоятельно принять меры безопасности и, если есть возможность, временно перевести работников, которые имели контакт с заболевшим, на дистанционную работу (подробнее об организации такой работы см. на с. 86 этого издания). Также, при желании и возможности, работники, контактировавшие с заболевшим, могут взять ежегодный отпуск или отпуск без сохранения зарплаты на основании ст. 26 Закона № 504.



Важно помнить, что насильно отправлять в отпуск работника в данной ситуации работодатель не вправе: все только по обоюдному согласию.

? *Работник, который болел COVID-19, уже выздоровел и собирается выйти на работу. Обязан ли он в этом случае предоставить работодателю результаты теста на COVID-19 с отрицательным результатом? Каковы правила допуска к работе таких сотрудников?*

Нет, не обязан. В данном случае основанием для допуска к работе сотрудника является предоставление им закрытого листка нетрудоспособности. Отметим, что лечащий врач закрывает больничный при наличии у заболевшего отрицательного теста.

? *Обязан ли работодатель при наличии подтвержденных случаев заболевания работников COVID-19 отправить весь персонал на тестирование?*

Нет, не обязан. В данном случае необходимость пройти такое тестирование определяет учреждение здравоохранения (эпидемиологи).

Отметим, что случаи, когда тестирование на COVID-19 проводится в обязательном порядке, перечислены в ст. 35¹ Закона № 1645. Так, тестирование является обязательным для лиц, которые:

- обращаются за медпомощью с признаками COVID-19;
- имели установленный контакт с лицом, больным COVID-19.

Опять-таки, работодатель не должен устанавливать, был ли у работника контакт с заболевшим – это прерогатива эпидемиологов. Но по собственной инициативе и за свой счет работодатель вправе это сделать.

Выводы



Алгоритм действий работодателя для рассматриваемой в консультации ситуации законодательством четко не прописан.

Основная обязанность работодателя при наличии работников, заболевших COVID-19, – оплатить оформленный листок нетрудоспособности заболевшим, а также тем, кто находится на самоизоляции под медицинским контролем (в т. ч. за счет средств Фонда).

Все остальные меры безопасности работодатель предпринимает в добровольном порядке.