



Олена КАНТЕРМАН, юрист

У ПРАЦІВНИКА COVID-19: ДІЇ РОБОТОДАВЦЯ

У роботодавців у період дії карантину виникає низка запитань кадрового характеру, у тому числі як діяти, якщо в одного або декількох працівників виявлено COVID-19. У консультації ми розповімо, як оформити відносини із працівниками, які перебувають на самоізоляції, чи обов'язково проводити тестування співробітників у випадку їх контактування із хворим, і відповімо на інші запитання.

Що запропоноване законодавством

Відразу скажемо, що на сьогодні немає єдиного нормативного документа, який би чітко прописував алгоритм дій роботодавця в даному випадку. Але є низка різних документів, роз'яснень і рекомендацій, на які слід опиратися роботодавцеві в подібних ситуаціях. Розглянемо їх.

Нагадаємо, з метою протидії поширенню COVID-19 на території України був уведений карантин, який наразі діє на підставі Постанови № 641 (з урахуванням змін, унесених до нього відповідними постановами КМУ). Саме в цьому документі викладено основні правила та обмеження, які слід виконувати в період карантину, зокрема відносно самоізоляції.

Але інформації про те, що робити роботодавцеві, у якого захворів співробітник, у даному документі не так уже багато. У всякому разі, про обов'язки роботодавця виконати ту або іншу дію в такій ситуації тут нічого не сказано. Але певні рекомендації для підприємств у Постанові № 641 все-таки є, і стосуються вони, у тому числі, заходів протиепідемічного характеру для співробітників підприємства.

Так, п. 39 Постанови № 641 підприємствам, установам та організаціям, незалежно від форми власності, **рекомендовано забезпечити:**

- на період дії карантину з метою обмеження скупчення осіб у транспорті та на шляхах проходження на роботу/з роботи застосування по можливості гнучкого режиму робочого часу, який, зокрема, передбачає різний час початку та закінчення роботи для різних категорій працівників, дистанційну (надомну) роботу;
- установа відстані в прикасовій і касовій зонах закладу торгівлі між особами (за винятком покупця та продавця) не менш ніж 1,5 м та/або наявність між ними відповідних захисних екранів;
- дотримання відстані не менш ніж 1,5 м між відвідувачами, які очікують дозволу на вхід до приміщення.

Також **рекомендуємо** суб'єктам господарювання звернути увагу на Тимчасові рекомендації з організації протиепідемічних заходів на період карантину (розробляються за галузевим принципом). Такі рекомендації затверджуються постановами Головного державного санітарного лікаря України, а знайти їхні тексти можна на офіційному сайті МОЗ, у розділі «Документи»/підрозділ «Головний державний санітарний лікар України» (<https://moz.gov.ua/golovnij-derzhavnij-sanitarnij-likar-ukraini>). Наприклад, для організації роботи в офісних приміщеннях при прийманні відвідувачів вам допоможуть Тимчасові рекомендації, затверджені Постановою № 16.

Що стосується розглянутої нами ситуації, то відповідно до діючого законодавства співробітників, у якого лабораторно підтверджено випадок захворювання COVID-19, буде виданий листок непрацездатності.

Законодавством не передбачено обов'язок роботодавця повідомляти кого-небудь про це. Але в одному з інтерв'ю головний санітарний лікар України В. Ляшко рекомендував робото-

давцям у цьому випадку звертатися до територіального лабораторного центру МОЗ (далі – ТЛЦ). Епідеміолог цього ТЛЦ, закріплений за територією, на якій знаходиться ваше підприємство, проведе епідеміологічне розслідування та видасть необхідні рекомендації, у тому числі щодо самоізоляції осіб, які контактували із захворілим.

Також В. Ляшко радить у випадку, якщо ви звернулися до ТЛЦ, а ніякої реакції не надійшло, зателефонувати на гарячу лінію МОЗ. Телефони гарячої лінії ви знайдете на офіційному сайті міністерства (<https://moz.gov.ua/garjachi-linii>).

Обов'язки роботодавця

Як бачимо, офіційно затверджених нормативних актів, які б регламентували обов'язки роботодавця у випадку хвороби його працівника COVID-19, не так уже й багато. Але є прямо передбачений обов'язок – **оплата працівникові часу непрацездатності** за правилами, установленими Законом № 1105 і Порядком № 440.

Оплачуючи лікарняний працівникові, звертайте увагу на графу «Причина непрацездатності». Від того, що там зазначено, залежатиме розмір оплати. Пояснимо докладніше.

Загальне правило – працівникам, які захворіли на COVID-19, лікарняний оплачується залежно від їхнього страхового стажу. Однак у зв'язку з уведеним карантинном були внесені зміни й до Закону № 1105. На сьогодні оплату часу непрацездатності здійснюють не тільки захворілим, але й особам, які перебувають на самоізоляції під медичним контролем.

Так, п. 5¹ ч. 1 ст. 22 Закону № 1105 передбачає, що допомога з тимчасової непрацездатності надається застрахованій особі у формі матеріального забезпечення, яке повністю або частково компенсує втрату зарплати на період перебування в медустановах, а також **на період самоізоляції під медичним наглядом** у зв'язку із проведенням заходів, спрямованих на запобігання виникненню та поширенню коронавірусної хвороби COVID-19, а також локалізацію та ліквідацію її спалахів та епідемій. Причому така допомога не залежить від страхового стажу, а **виплачується в розмірі**

50 % середньої зарплати (доходу) (ч. 2 ст. 24 Закону № 1105).

Але в цього правила є винятки: для медпрацівників компенсація втраченого заробітку за час ізоляції від COVID-19 здійснюється Фондом соціального страхування (далі – Фонд) у розмірі 100 % середнього доходу й також не залежить від тривалості страхового стажу.

Як і у випадках з іншими лікарняними, Фонд здійснює фінансування таких лікарняних, починаючи з 6-го дня, а за перші 5 днів допомогу виплачує роботодавець.

Важливий нюанс: до Закону № 1105 були внесені зміни, пов'язані з оплатою лікарняних, виданих у випадку самоізоляції працівника, однак Порядок № 440 не був приведений у відповідність із Законом № 1105. Тому в роботодавців виникає запитання, як у цьому випадку оплачувати перші 5 днів хвороби: виходячи зі страхового стажу працівника чи в розмірі 50 %, як встановлено ч. 2 ст. 24 Закону № 1105. Тут слід керуватися роз'ясненням Мінсоцполітики (Лист № 5183), відповідно до якого виплачувати допомогу за перші 5 днів потрібно в розмірі, встановленому ч. 2 ст. 24 Закону № 1105 (тобто 50 %).

Особам, які перебувають на самоізоляції під медичним наглядом, видаються листки непрацездатності на підставі п. 5.2 Інструкції № 455 лікарем на період, визначений законодавством і галузевими стандартами в сфері охорони здоров'я.

Листок непрацездатності заповнюється відповідно до Інструкції № 532. Але до цієї інструкції теж не внесли зміни, тому в ній не прописано, як заповнити листки непрацездатності у випадку видання їх у зв'язку із самоізоляцією під медичним наглядом. Тут потрібно керуватися роз'ясненням МОЗ (Лист № 03.4). У графі «Причина непрацездатності» листка непрацездатності в цьому випадку лікарі вказують **«ізоляція від COVID-19 – 11»** (хоча в самому бланку такого коду немає). Тому при оплаті лікарняних звертайте увагу на цю графу.

Далі розглянемо питання, які найчастіше виникають у роботодавців у зв'язку з наявністю в них хворих на COVID-19, а також осіб, які перебувають на самоізоляції.

Актуальні запитання

? Чи потрібно виходити на самоізоляцію особам, які контактували із працівником, хворим на COVID-19? Чи може роботодавець не допускати таких осіб до роботи?

Тут усе залежить від конкретної ситуації. Перелік випадків, коли особи підлягають самоізоляції, наведено в п. 20 Постанови № 641. Зокрема, підлягають самоізоляції особи, які мали контакт із пацієнтом із підтвердженим випадком COVID-19, крім осіб, які під час виконання службових обов'язків використовували засоби індивідуального захисту відповідно до рекомендацій щодо їхнього застосування. Тому, якщо всі запобіжні заходи дотримувалися, то необхідності в самоізоляції немає.

Однак сам **роботодавець не вповноважений визначати, хто підлягає самоізоляції, і, відповідно, не має права не допускати працівників до роботи.** Цим займаються епідеміологи, і, якщо є необхідність у самоізоляції, особам, які мали контакт із захворілим, видадуть листки непрацездатності. І тоді вже роботодавець зобов'язаний буде оплатити їм лікарняний у розмірі 50 % середньої зарплати працівника (див. вище).

Однак у даній ситуації роботодавець може самостійно вжити заходів безпеки та, якщо є можливість, тимчасово перевести працівників, які мали контакт із захворілим, на дистанційну роботу (докладніше про організацію такої роботи див. на с. 86 цього видання). Також, за бажання та можливості, працівники, які контактували із захворілим, можуть взяти щорічну відпустку або відпустку без збереження зарплати на підставі ст. 26 Закону № 504.



Важливо пам'ятати, що насильно відправляти у відпустку працівника в даній ситуації роботодавець не має права: усе тільки за обоюсторонньою згодою.

? Працівник, який хворів на COVID-19, уже видужав і збирається вийти на роботу. Чи зобов'язаний він у цьому випадку надати роботодавцю результати тесту на COVID-19 із негативним результатом? Які правила допуску до роботи таких співробітників?

Ні, не зобов'язаний. У даному випадку підставою для допуску до роботи співробітника є надання ним закритого листка непрацездатності. Зазначимо, що лікар закриває лікарняний за наявності в захворілого негативного тесту.

? Чи зобов'язаний роботодавець за наявності підтверджених випадків захворювання працівників COVID-19 відправити весь персонал на тестування?

Ні, не зобов'язаний. У даному випадку необхідність пройти таке тестування визначає установа охорони здоров'я (епідеміологи).

Зазначимо, що випадки, коли тестування на COVID-19 проводиться в обов'язковому порядку, перелічено в ст. 35¹ Закону № 1645. Так, тестування є обов'язковим для осіб, які:

- звертаються за медичною допомогою з ознаками COVID-19;
- мали встановлений контакт з особою, хворою на COVID-19.

Знов-таки, роботодавець не повинен установлювати, чи був у працівника контакт із захворілим – це прерогатива епідеміологів. Але за власною ініціативою та за свій рахунок роботодавець має право це зробити.

ВИСНОВКИ

Алгоритму дій роботодавця для розглянутої в консультації ситуації законодавством чітко не прописано.

Основний обов'язок роботодавця за наявності працівників, які захворіли на COVID-19, – оплатити оформлений листок непрацездатності захворілим, а також тим, хто перебуває на самоізоляції під медичним контролем (у т. ч. за рахунок коштів Фонду).

Усі інші заходи безпеки роботодавець уживає в добровільному порядку.