

ПРАВО НА НЕОПЛАЧУВАНУ ВІДПУСТКУ В УМОВАХ КАРАНТИННИХ ОБМЕЖЕНЬ**THE RIGHT TO UNPAID LEAVE UNDER QUARANTINE RESTRICTIONS****Русаль Л.М., к.ю.н.,
доцент кафедри права***Львівський інститут**Міжрегіональної академії управління персоналом*

Стаття присвячена характеристиці процедурних особливостей надання відпустки працівникам протягом періоду дії карантинних обмежень. Законодавчі акти України, до моменту встановлення карантину та запровадження обмежувальних протиепідемічних заходів з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, не передбачали можливості надання працівнику відпустки без збереження заробітної плати. За таких умов істотно погіршувались права роботодавця та працівника, оскільки законодавство буквально примушувало особу перебувати на робочому місці, тим самим ставило під загрозу її життя та здоров'я. Отже, працівник, нехтуючи своїм здоров'ям, був зобов'язаний виконувати трудову функцію під загрозою звільнення з підстав відсутності на робочому місці без поважних причин, а роботодавець ніс ризик ужиття заходів адміністративної відповідальності за порушення умов карантинних обмежень. Запровадження карантину на території України висвітлює недосконалість нормативно-правового регулювання сфери трудових відносин, оскільки до роботодавця ставились вимоги про організацію робочого місця в умовах запровадження протиепідемічних заходів, зважаючи на те, що законодавцем були внесені зміни до Кодексу законів про працю України та Закону України «Про відпустки» з метою узгодження нормативно-правового регулювання з умовами карантину. Безпосередня оцінка та правова характеристика нововведень трудового законодавства, що стосуються карантинних обмежень, повинна визначити прогалини нормативно-правового регулювання та шляхи їх усунення.

Ключові слова: неоплачувана відпустка, карантинні обмеження, протиепідемічні заходи, працівник, роботодавець, трудові відносини, трудова функція, оплата праці.

The article is devoted to the characteristics of the procedural features of granting leave to employees during the period of quarantine restrictions. Legislation of Ukraine, until the establishment of quarantine and the introduction of restrictive anti-epidemic measures to prevent the spread of acute respiratory disease COVID-19 caused by coronavirus SARS-CoV-2 in Ukraine did not provide for the possibility of granting leave without pay. Under such conditions, the rights of the employer and the employee were significantly impaired, as the law literally forced the person to be in the workplace, thereby endangering his life and health. Thus, the employee, neglecting his health, was obliged to perform labor functions under the threat of dismissal on the grounds of absence from work without good reason, and the employer was at risk of administrative liability for violation of quarantine restrictions. The introduction of quarantine on the territory of Ukraine highlighted the imperfection of legal regulation of labor relations, as the employer was required to organize the employee's workplace in strict accordance with anti-epidemic measures at a time when income was significantly reduced and the employee did not want to perform labor duties in order not to endanger their lives and health. At the same time, the employer was not able to send employees on paid leave, as this resulted in the closure of the enterprise and financial inability to pay. Therefore, the study of procedural aspects of granting leave at the expense of the employee is a relevant topic for research in the implementation of anti-epidemic measures, given the fact that the legislator amended the Labor Code of Ukraine and the Law of Ukraine "On Leave" to bring regulations regulation to quarantine conditions. The direct assessment and legal characterization of innovations in labor legislation related to quarantine restrictions should identify gaps in regulations and ways to correct them.

Key words: unpaid leave, quarantine restrictions, anti-epidemic measures, employee, employer, labor relations, labor function, remuneration.

В умовах сьогодення проблематика нормативно-правового регулювання сфери трудових відносин набуває все більшої актуальності. Донедавна це було зумовлено застарілістю норм трудового законодавства, що більшою мірою покликані захищати права працівника, нехтуючи правами роботодавця. Окрім того, значний розмір податкового навантаження, як на працівника, так і на роботодавця, часто є причиною приховування трудових відносин під видом цивільно-правових договорів, тим самим порушено права обох сторін. З моменту запровадження карантинних обмежень на території України перед законодавцем постало нагальне питання, яким чином регламентувати поведінку сторін трудового договору для того, щоб права та свободи останніх були непорушними. Особлива увага була приділена правовій регламентації часу відпочинку працівника, оскільки тимчасове призупинення навчального процесу, роботи закладів освіти, підприємств, установ та організацій позбавляло можливості працівника виконувати трудову функцію, перебуваючи на робочому місці.

Отже, 11 березня 2020 р. Кабінетом Міністрів України ухвалено постанову № 211 «Про запобігання поширенню на території України коронавірусу COVID-19» [1]. Саме із вказаного моменту були запроваджені обмежувальні протиепідемічні заходи, що полягали в незначному обме-

женні права особи на мирні зібрання та запровадження загального карантину. Убачається, що зміст постанови не вводив необхідних обмежень прав та свобод для реального запобігання поширення респіраторної хвороби COVID-19. Більшість підприємств у результаті проведення аналізу даних засобів масової інформації переходили на дистанційний режим роботи або ж у примусовому порядку відстороняли працівників від виконання трудових обов'язків. Згодом до постанови були внесені зміни, як наслідок – запроваджено суворі карантинні обмеження, що полягали в забороні перевезень надмірної кількості осіб, забороні торгівлі окремих суб'єктів, що не могли гарантувати безпечні умови здійснення господарської діяльності, та забороні перебування осіб у приміщенні, що не має належної площі для дотримання соціальної дистанції, станом на 4 квітня 2020 р.

Зважаючи на наявну небезпеку для життя та здоров'я, призупинення навчального процесу і роботи закладів освіти, деякі категорії працівників були змушені покинути робочі місця у зв'язку із сімейними потребами. Отже, сторони трудового договору були зобов'язані належним чином оформити факт відсутності працівника на робочому місці з тих чи інших причин. Зважаючи на характер правовідносин, працівнику надавалась відпустка без збереження

заробітної плати терміном до 15 календарних днів. Таке право працівника регламентовано ч. 2 ст. 84 Кодексу законів про працю України, у якій зазначено: «За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка 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].

Об'єктивно вбачається, що імперативні приписи ст. 84 не були спроможні регламентувати правовідносини сторін трудового договору, оскільки максимальний термін неоплачуваної відпустки не міг тривати протягом часу дії протиепідемічних заходів.

З метою правової регламентації даної прогалини Кодексу законів про працю України 17 березня 2021 р. Верховною Радою України ухвалений Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)», яким ст. 84 Кодексу законів про працю України було доповнено ч. 4 такого змісту: «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 в загальний термін, встановлений ч. 2 цієї статті» [3].

У п. 1 ч. 2 Прикінцевих положень Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» зазначено, що «на період встановлення 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 тому числі державному службовцю, службовцю органу місцевого самоврядування, за його згодою відпустку» [3].

З наведеного вбачається, що імперативні приписи ст. 84 Кодексу законів про працю України були доповнені нормами диспозитивного характеру, що надало змогу обирати роботодавцю і працівнику альтернативне правило поведінки, адже працівник міг піти у відпустку без збереження заробітної плати, отримати оплатну відпустку відповідно до кількості відпрацьованих робочих днів, незалежно від затвердженого графіка, виконувати роботу в дистанційному режимі. Ці нововведення полегшили передусім становище роботодавця, оскільки останній, не маючи реальної можливості гарантувати безпечні умови праці на робочому місці працівника, не був спроможний правомірним шляхом надати працівникові відпустку або доручити виконання трудових обов'язків у дистанційному режимі.

Уважаємо за доцільне зупинитися на процедурі оформлення відпустки без збереження заробітної плати протягом терміну дії карантинних обмежень. Убачається, що ініціатором даного процесу в усіх без винятку випадках виступає працівник, оскільки будь-які дії роботодавця щодо направлення працівника у відпустку без збереження заробітної плати, за відсутності згоди останнього, уважатимуться порушенням соціальних гарантій працівника, за що передбачена як фінансова, так і адміністративна відповідальність. Отже, доходимо висновку, що заяву про надання відпустки подає працівник. Під час її отримання роботодавець має право обирати два варіанти поведінки, оскільки він може надати працівнику відпустку або ж відмовити. На перший погляд здається, що відсутні будь-які ризики для обох сторін у даній процедурі, однак залишається неврегульованим питання тривалості такої відпустки.

Так, працівник може вказати в заяві бажаний період відпустки, останній може бути як менший, так і більший

за граничний термін відпустки без збереження заробітної плати, відповідно до ч. 2 ст. 84 Кодексу законів про працю України. У даному аспекті варто дослідити, що ж буде підставою для надання відпустки без збереження заробітної плати, сімейні обставини чи інші чинники, зокрема й упровадження протиепідемічних заходів. Зазначене твердження є дискусійним, оскільки наявна думка, що працівник має право на відпустку без збереження заробітної плати суто з тих підстав, що урядом України запроваджено карантин на території держави.

У ч. 1 ст. 26 Закону України «Про відпустки» прямо передбачено, що «за сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік» [4].

Тобто термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати не включається до загального періоду часу, що зазначений у коментованій нормі закону, отже, убачається, що працівнику повинна надаватися відпустка у зв'язку із сімейними обставинами, проте до терміну перебування у відпустці не включатимуться дні, протягом яких діяли карантинні обмеження. З наведеного вбачається, що працівник має право отримати відпустку визначеної тривалості в обсязі до 15 календарних днів, однак така може тривати невизначений період часу. Підставою для такої відпустки слугуватимуть сімейні обставини, а запровадження карантинних обмежень уважатиметься чинником, що впливає суто на тривалість відпустки. Отже, можна зробити висновок, що за будь-яких умов підставою для надання відпустки є суто сімейні обставини, що вважатиметься хибним твердженням. Якщо уважно проаналізувати норму ч. 1 ст. 26 Закону України «Про відпустки» та норму ч. 2 ст. 84 Кодексу законів про працю України, убачається, що, окрім сімейних обставин, підставою для надання відпустки без збереження заробітної плати є інші обставини, перелік яких не регламентований на законодавчому рівні. Це наштовхує на думку, що особа має право отримати відпустку без збереження заробітної плати, зокрема й з підстав запровадження карантину на території держави, що буде охоплюватися поняттям «інші обставини» у коментованих статтях нормативно-правових актів, зважаючи на їхній суб'єктивний характер із погляду тлумачення.

Отже, підставою для надання відпустки є сімейні й інші обставини, перелік яких не регламентований законом, а тривалість такої відпустки обмежена строком у 15 календарних днів, проте за умови запровадження карантинних обмежень вона може тривати протягом невизначеного строку, оскільки період карантину не включатиметься до основного періоду часу перебування у відпустці.

Такий стан речей містить ризики як для працівника, так і для роботодавця. Вони проявляються в тому, що працівник може відмовитися виходити на роботу, аргументуючи свої позиції тим, що термін його перебування у відпустці без збереження заробітної плати триває протягом дії карантинних обмежень, як наслідок працівник має право не виходити на роботу протягом більш як року, а в роботодавця будуть відсутні підстави для відкликання працівника із відпустки. У ч. 3 ст. 12 Закону України «Про відпустки» вказано, що «відкликання із щорічної відпустки допускається за згодою працівника лише для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна підприємства з додержанням вимог ч. 1 цієї статті та в інших випадках, передбачених законодавством. У разі відкликання працівника з відпустки його працю оплачують з урахуванням тієї суми, що була нарахована на оплату невикористаної частини відпустки» [4]. Отже, законодавець на дає повноважень роботодавцю відкликати працівника з відпустки суто у випадках, передбачених законом, за його згодою, за умови, що це щорічна основна відпустка.

Що стосується відпустки без збереження заробітної плати, то немає законодавчих механізмів відкликання працівника, що становить значну проблему для роботодавця, оскільки в умовах послаблення карантинних обмежень працівник має право відмовитися повертатися з відпустки без збереження заробітної плати до моменту остаточного скасування протиепідемічних заходів.

Варто звернути увагу на роз'яснення, викладене в листі Міністерства соціальної політики України від 17 жовтня 2016 р. № 576/13/116-16 «Про відкликання працівника із відпустки», де зазначено: «Законом встановлені державні гарантії щодо права на відпустки, визначення умов, тривалості і порядку надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи. Законом передбачено відкликання працівника лише із щорічної відпустки. Так, відповідно до ч. 2 ст. 12 Закону відкликання із щорічної відпустки допускається за згодою працівника лише для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їхніх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна підприємства з додержанням вимог ч. 1 цієї статті та в інших випадках, передбачених законодавством. У разі відкликання працівника з відпустки його працю оплачують з урахуванням тієї суми, що була нарахована на оплату невикористаної частини відпустки. Відкликання працівника, навіть за його згодою, з інших видів відпусток, зокрема і відпустки без збереження заробітної плати, не передбачено» [5].

Отже, відкликання з відпустки без збереження заробітної плати є проблемою, що потребує вирішення на законодавчому рівні, оскільки в умовах запровадження карантинних обмежень роботодавець позбавлений можливості залучити працівника до виконання трудових обов'язків та змусити його повернутися з відпустки без збереження заробітної плати з тих підстав, що карантинні обмеження мають незначний характер та жодним чином не впливають на нормальне функціонування підприємства, а у працівника відсутні підстави для перебування у відпустці з тих чи інших об'єктивних причин.

З наведених нами аргументів та правових позицій доходимо висновку, що законодавцем не були враховані права роботодавця під час внесення змін до Кодексу законів про працю та Закону України «Про відпустки», унаслідок чого роботодавець позбавлений важелів впливу на працівника, який умисно відмовляється виконувати трудову функцію, посилаючись суто на запровадження карантину на відповідній території, який прямо не впливає на організацію праці на підприємстві та не створює обставин для працівника, що б унеможливили виконання останнім трудових обов'язків.

Для вирішення даної проблеми вважаємо за необхідне затвердити на законодавчому рівні положення про право працівника на продовження відпустки без збереження заробітної плати з підстав запровадження карантину на відповідній території виключно з істотних причин, до яких віднести об'єктивну неможливість виконувати доручену роботодавцем роботу та сімейні обставини, що спричинені запровадженням протиепідемічних заходів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про запобігання поширенню на території України коронавірусу COVID-19 : постанова Кабінету Міністрів України від 11 березня 2020 р. № 211. *Урядовий портал*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/211-2020-%D0%BF#Text>.
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19) : Закон України від 17 березня 2020 р. № 530-IX. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#Text>.
4. Про відпустки : Закон України від 15 вересня 1996 р. № 504/96ВР. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
5. Про відкликання працівника із відпустки : лист Міністерства соціальної політики України від 17 жовтня 2016 р. № 576/13/116-16. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FN025063.html.