



**МІНІСТЕРСТВО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ, ТОРГІВЛІ  
ТА СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ  
(Мінекономіки)**

вул. М. Грушевського 12/2, м. Київ, 01008 тел. (044) 200-47-53, факс (044) 253-63-71  
E-mail: [meconomy@me.gov.ua](mailto:meconomy@me.gov.ua), <http://www.me.gov.ua>, код ЄДРПОУ 37508596

На № 557-03 від 26.03.2020

**Народному депутату України  
Шпеню Д. Ю.**

вул. М. Грушевського, буд. 5,  
м. Київ, 01008

*shpenov@rada.gov.ua*

**Шановний Дмитре Юрійовичу!**

Мінекономіки розглянуто Ваше депутатське звернення стосовно надання роз'яснення з питань запровадження простою, надання відпусток працівникам та їх звільнення у період карантину і в межах компетенції повідомляється наступне.

Змін до чинного законодавства стосовно підстав, порядку і умов розірвання трудового договору з працівником на період карантину не вносилося.

Водночас згідно статті 6 Закону України «Про охорону праці» (далі – Закон) працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля.

Працівник зобов'язаний дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей в процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства (стаття 14 Закону).

Слід також врахувати, що на сьогодні запроваджено цілий ряд жорстких обмежувальних заходів, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) (обмеження руху громадського транспорту, міжміського сполучення, пересування містом, комунікацій тощо). Тому неявку на роботу працівників у період карантину, спричинену проведенням таких заходів,



ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД

Сертифікат 58E2D9E7F900307B040000007CF72E0074EE8200

Підписувач Петрашко Ігор Ростиславович

Дійсний з 30.03.2020 0:00 по 30.03.2022 0:00

Мінекономіки



3501-06/25061-02 від 15.04.2020

пропонуємо не розглядати як підставу для притягнення їх до дисциплінарної відповідальності, зокрема, звільнення.

Крім того, відповідно до пункту 2 Прикінцевих положень Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникнення і поширення коронавірусної хвороби (COVID-19)» на період встановлення карантину або обмежувальних заходів, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) роботодавець може доручити працівникові виконувати протягом певного періоду роботу, визначену трудовим договором вдома, а також надавати працівнику за його згодою відпустку.

Згідно зі статтею 60 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) дистанційна (надомна) робота – це така 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 цьому на час загрози поширенню епідемії, пандемії та (або) на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умову про роботу дистанційно чи гнучкий графік роботи достатньо передбачити в наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу.

Враховуючи наведене, роботодавці мають забезпечити переведення працівників на дистанційний режим роботи, надання щорічних оплачуваних відпусток та/або за бажанням працівників відпусток без збереження заробітної плати відповідно до статей 25 та 26 Закону України «Про відпустки» (далі – Закон № 504).

У разі неможливості впровадження віддаленого методу роботи наявні також правові підстави для запровадження простою.

Відповідно до статті 34 КЗпП простій – це призупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами.

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) (стаття 113 КЗпП).

У колективному договорі підприємства (установи) встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема, питання оплати праці режиму роботи, тривалості робочого часу та відпочинку (стаття 13 КЗпП). Тому питання щодо порядку оформлення простою можуть визначатися правилами внутрішнього трудового розпорядку або в колективному договорі підприємства. Трудовим договором, колективними договорами, угодами можуть бути визначені вищі рівні оплати праці за час простою.

Відповідно до частини другої статті 21 КЗпП працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством,

колективним договором або угодою сторін. У випадку сумісництва (як внутрішнього, так і зовнішнього) всі умови праці обумовлюються і забезпечуються окремо за кожним трудовим договором, в тому числі і оплата за час простою.

Відпустки без збереження заробітної плати (статті 25, 26 Закону № 504) надаються виключно за бажанням працівника, а не з ініціативи роботодавця. Водночас, на відміну від відпусток, що надаються в обов'язковому порядку з підстав, передбачених у статті 25 цього Закону, відпустка без збереження заробітної плати, визначена у статті 26, – надається за погодженням сторін.

Таким чином, за наявності відповідної заяви працівника про надання відпустки без збереження заробітної плати на підставі статті 26 Закону № 504 на період карантину роботодавець може погодитись оформити таку відпустку або відмовити в її наданні та запровадити простій чи забезпечити умови для дистанційної роботи.

**З повагою**

**Міністр розвитку  
економіки, торгівлі та сільського  
господарства України**

**Ігор ПЕТРАШКО**