



Службові відрядження під час карантину

Оголошений в Україні, з метою протидії поширенню коронавірусної інфекції Covid-19 карантин істотно змінив умови роботи більшості громадян. В межах заходів, зокрема, закрито навчальні заклади, заклади торгівлі (крім продуктових магазинів, аптек, автозаправок і банків), зупинено роботу метрополітенів у Києві, Харкові та Дніпрі, припинено міжміське й міжобласне автомобільне, залізничне та авіасполучення та закрито міжнародне пасажирське сполучення. Більшість організацій перейшли дистанційну форму роботи, а деякі повністю закрилися.

Через карантин довелося скасувати і багато службових відряджень.

Незважаючи на це, питання правомірності відправлення працівників під час карантину у відрядження залишається сьогодні відкритим.

Необхідність утриматись працівникам від виробничих відряджень, як обов'язкова вимога, не визначена ні постановою Кабінету Міністрів України «Про запобігання поширенню на території України коронавірусу COVID-19» від 11.03.2020 р. № 211, ні жодним іншим законом чи підзаконним нормативним актом, постановою КМУ або Указом Президента України.

Законодавство не передбачає особливий порядок направлення у відрядження працівників під час карантину, тому такий порядок відбувається за загальною процедурою, встановленою Інструкцією про службові відрядження в межах України та за кордон, затвердженої наказом Міністерства фінансів України від 13.03.1998 р. № 59 та Кодексом законів про працю України (далі — КЗпП).

Запровадження карантину в країні не є причиною для невиконання своїх трудових зобов'язань. І службове відрядження, у яке працівника направляють за розпорядженням керівника установи для виконання роботи, обумовленої трудовим договором, є обов'язковим для працівника. Водночас, як встановлено статтею 31 КЗпП, керівник установи не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором чи визначеної посадовими обов'язками.

Чи може працівник відмовитися від відрядження під час карантину?

Відмова працівника без поважних причин поїхати у відрядження для виконання роботи, обумовленої трудовим договором, може розглядатись як порушення трудової дисципліни.

За законом працівник може відмовитися від поїздки тільки в таких випадках:

- відрядження не є трудовим обов'язком людини за її договором; якщо в документах чітко прописано, що людина працює виключно на місці, відправити її кудись без її згоди і додаткових домовленостей не можна;
- працівник – вагітна жінка або у неї є діти до трьох років;
- співробітник-жінка утримує дітей від 3 до 14 років;
- батько виховує дитину без матері (або якщо мати перебуває на лікуванні, у тривалому відрядженні); наявність родичів або інших осіб, які можуть доглянути за дитиною, не є причиною для примусу батька до виїзної роботи.

В усіх інших випадках відрядження – це такий самий трудовий обов'язок, як і написання звітності чи інші професійні дії.

Проте не варто забувати, що і в даний момент, і в будь-який інший час *трудове законодавство передбачає низку зобов'язань роботодавця перед працівником під час виїзних робіт*, а саме:

- забезпечення трансферу або компенсація витрачених на проїзд коштів;
- виплата відрядних;
- відрядження має відповідати законодавству (ст. 6 Закону України «Про охорону праці») - у відповідності з цим актом, людина має право на безпечні умови праці.

Відповідно, працівника може бути відправлено у відрядження тільки в тому разі, якщо роботодавець забезпечить трансфер.

Однак, сьогодні реалізувати направлення у відрядження працівника не зовсім просто, оскільки з 18 березня 2020 р. відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 16 березня 2020 р. № 215 заборонено регулярні та нерегулярні перевезення пасажирів автомобільним транспортом у приміському, міжміському внутрішньообласному і міжобласному сполученні.

Тому, роботодавець може направити працівника у відрядження виключно на автомобілі підприємства, або ж, якщо працівник користується власним автомобілем в робочих цілях, а підприємство відшкодовує йому кошти на паливе, технічне обслуговування та ремонт, то також можливе відправлення у відрядження на власному автомобілі працівника.

(Поїздка здійсненна; в умовах епідемії Covid-19 за межі України є неможливою, тому й подібні відрядження не можна реалізувати (виняток – державні органи особливого призначення).

Крім того, компанія (установа, організація) повинна подбати про здоров'я та безпеку працівника, створити безпечні умови праці, забезпечити його на період відрядження необхідними засобами індивідуального захисту, зокрема: захисними масками, рукавицями, окулярами тощо.

Відрядження на роботи із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботи, пов'язані із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами, повинні відбуватися за добровільної згоди працівника та забезпечуватися безоплатно, за встановленими нормами, спеціальним одягом, взуттям та іншими засобами індивідуального захисту, а також мийними та знешкоджувальними засобами.

Тобто, при відрядженні у період карантину працівник вправі вимагати від роботодавця виконання цих зобов'язань.



Важливо не плутати це поняття із поїздками працівника, постійна робота якого проходить у дорозі або носить роз'їзний характер, в тому числі і на роботи із шкідливими і небезпечними умовами праці.

Так чи інакше, службове відрядження пов'язане із багатьма нюансами, які обов'язково слід враховувати, як і роботодавцю, так і відрядженому працівнику.

Покарання за недотримання карантину

Порушення карантину і заходів особистого захисту тягне до кримінальної або адміністративної відповідальності. Спеціальне законодавство передбачає кілька видів санкцій за такого роду правопорушення, а саме:

- штраф від 17 000 до 51 000 грн, арешт до 6 місяців, обмеження волі до трьох років, позбавлення волі до трьох років – у тому випадку, якщо було порушено заходи боротьби з карантином, внаслідок чого вірус поширився або міг поширитися;
- позбавлення волі строком від п'яти до восьми років, якщо внаслідок порушення загинула людина;
- штраф від 34 000 до 170 000 грн, якщо карантин порушили посадові особи (наказ про незаконне відрядження буде віднесено до цього пункту);
- штраф від 17 000 до 34 000 за порушення карантину фізичною особою, якщо воно не призвело до поширення епідемії.

Судова практика в карантинних справах є однозначною. Суди визнають громадян та уповноважених осіб винними, стягуючи штрафні санкції в повному розмірі. Відповідальності уникають лише ті громадяни, справи яких може бути визнано малозначними.

Незаконне відрядження – це гарантовані штрафні санкції, а якщо воно призвело до виникнення небезпечної ситуації, то можлива й кримінальна відповідальність.