

**Чи має право роботодавець вимагати від працівників бути присутнім на робочому місці, відмовляти у наданні працівнику відпустки під час карантину?**

**Відповідь:**

Працівник не має права відмовитися вийти на роботу без оформлення відпустки, лікарняного, одержання згоди керівництва працювати за дистанційним графіком без шкоди для роботи у зв'язку з введенням карантину.

Відповідно до ч.2 ст. 84 КЗпП за сімейними обставинами та з інших причин (в т.ч. у зв'язку з встановленням карантину) 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. 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 у загальний термін, встановлений ч.2 ст. 84 КЗпП.

У зв'язку з встановленням карантину відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку матері або батьку дитини, бабі, діду чи іншому родичу, які фактично доглядають за дитиною, або особі, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, одному із прийомних батьків чи батьків-вихователів для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території.

Щорічна оплачувана відпустка надається роботодавцем за погодженим річним графіком відпусток. Роботодавець має право відмовити у її наданні поза графіком, крім визначених категорій працівників, які мають право на щорічну оплачувану відпустку у зручний для них час (особи з інвалідністю, жінки з двома і більше дітьми до 15-ти років, одинокі матері тощо).

Джерело: відповідь підготовлено фахівцями BRDO та Bridges Consulting Agency