



ПРОКУРАТУРА РАЗЪЯСНЯЕТ:

Работодатель направляет работника в командировку в город на территории России, где выявлен коронавирус. Может ли работник отказаться от командировки?

Согласно ч. 1 ст. 379 ТК РФ в целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за



работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ч. 5 ст. 220 ТК РФ).

Таким образом, при решении вопроса о направлении работника в командировку работодатель обязан учитывать рекомендации Роспотребнадзора и обязательные для исполнения требования уполномоченных органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, установленные в отношении места командирования в рамках введения режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации и зафиксированные в соответствующих нормативных правовых актах. В случае если работодатель игнорирует вышеуказанные рекомендации и требования, работник вправе отказаться от направления в командировку, которая угрожает его жизни и здоровью.

