



На звернення спільчан щодо збереження робочого місця за працівником, який отримав тимчасовий захист у країнах ЄС, **юридичний відділ ЦК Профспілки роз'яснює.**

Тимчасовий захист в ЄС – це спеціальний механізм прихистку в країнах ЄС, який було активовано щодо українців, які втікають від війни, [Директивою ЄС 2001/55/ЄС](#) від 20 липня 2001 року

про мінімальні стандарти для надання тимчасового захисту у разі масового напливу переміщених осіб

та про заходи, що сприяють збалансованості зусиль між державами-членами щодо прийому таких осіб та відповідальності за наслідки такого прийому.

[Імплементаційне рішення Ради ЄС 2022/382](#) від 4 березня 2022 року встановлює наявність масового напливу переміщених осіб з України у розумінні статті 5 Директиви 2001/55/ЄС та запроваджує тимчасовий захист.

Отже, тимчасовий захист включає право на житло, освіту, працю (вимоги очікування 6 місяців на відміну від отримання статусу біженця в цьому випадку не має), соціальне забезпечення, медичну допомогу, але скористатися цими правами можна після реєстрації в обраному місці проживання в будь-якій країні ЄС. Статус встановлюється на один рік і може бути продовжений ще на два роки, у разі зміни ситуації в Україні може бути припинений.

Отримання статусу тимчасового захисту у конкретній країні ЄС у зв'язку з війною в Україні є поважною причиною відсутності на робочому місці в Україні.

[Держпраці наголошує](#) , що збереження життя є поважною причиною, яка унеможливорює звільнення працівника.

За умови відсутності зв'язку з працівником, то до з'ясування причин і обставин його відсутності, **роботодавець повинен за ним зберігати робоче місце та посаду**. При цьому трудові відносини не припиняються, однак відсутність працівника на роботі не оплачується.

У випадку, якщо працівник може виконувати свою роботу за кордоном дистанційно, то він може продовжувати виконувати свої трудові обов'язки з відповідною оплатою.

За умови відсутності у працівника можливості працювати дистанційно, при цьому у роботодавця є потреба у виконанні відповідних трудових обов'язків, для збереження свого робочого місця працівник може взяти відпустку без збереження заробітної плати, щорічну відпустку, соціальні відпустки, тощо, а також ініціювати призупинення дії трудового