

Трудове право; право соціального забезпечення

УДК 349.2

**Авескулов Валерій Дмитрович**

*кандидат юридичних наук, асистент кафедри трудового права  
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого*

**Авескулов Валерий Дмитриевич**

*кандидат юридических наук, ассистент кафедры трудового права  
Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого*

**Aveskulov Valeriy**

*PhD in Law, Assistant of Labor Law Department  
Yaroslav Mudryi National Law University*

**Гуржій Вікторія Олександрівна**

*студентка*

*Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

**Гуржий Виктория Александровна**

*студентка*

*Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого*

**Gurzhiy Victoria**

*Student of the*

*Yaroslav Mudryi National Law University*

**Борійчук Софія Віталіївна**

*студентка*

*Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

**Борийчук София Витальевна**

*студентка*

*Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого*

**Boriychuk Sophia**

*Student of the*

*Yaroslav Mudryi National Law University*

**ТРУДОВІ ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС КАРАНТИНУ**  
**ТРУДОВЫЕ ПРАВА РАБОТНИКОВ НА ВРЕМЯ КАРАНТИНА**  
**EMPLOYEES ' RIGHTS DURING QUARANTINE**

*Анотація.* Дана наукова стаття присвячена проблемам реалізації та захисту прав працівників через поширення пандемії COVID-19. У роботі досліджуються зміни, які мають місце у зв'язку із запровадженням карантину, та аналізуються складнощі, які виникають у сторін трудових правовідносин. Проаналізовано законодавчі зміни, що відбулися в 2020 році задля адаптації до нових форм існування суспільства.

У статті розкривається сутність дистанційної роботи та умови, за яких роботодавець має право доручити працівникам виконувати таку роботу. Проаналізовано, як роботодавець забезпечує працівникові умови праці, які є необхідними для виконання дистанційної роботи. Зазначено, у якій формі укладається трудовий договір про надомну роботу, оскільки на час загрози розповсюдження пандемії умова про переведення на дистанційний режим роботи може встановлюватися у наказі роботодавця.

Також приділено увагу підставам звільнення працівників під час карантину, оскільки роботодавці, знаходячись у скрутному становищі через карантинні обмеження, досить часто звільняють працівників незаконно, що призводить до порушень прав та гарантій працівників. У роботі проаналізовано введення режиму простою на підприємстві, оскільки на період карантину багато роботодавців змушені вносити певні

зміни у свій порядок роботи. Особливу увагу приділено оплаті праці під час простою.

У статті досліджено й питання з приводу відправлення працівника у відпустку «за свій рахунок», оскільки це — це один із широко використовуваних шляхів оформлення трудових відносин під час карантину, до яких вдаються недобросовісні роботодавці з метою мінімізації витрат на виробництво та оплату за виконану роботу.

**Ключові слова:** пандемія COVID-19, працівник, роботодавець, карантин, дистанційна робота, звільнення, обмеження прав, гарантії працівників, простій, відпустка, трудові відносини, трудовий договір, робочий час.

**Анотація.** Данная научная статья посвящена проблемам реализации и защиты прав работников из-за распространения пандемии COVID-19. В работе исследуются изменения, которые имеют место в связи с введением карантина, и анализируются сложности, которые возникают у сторон трудовых правоотношений. Проанализированы законодательные изменения, произошедшие в 2020 году для адаптации к новым формам существования общества.

В статье раскрывается суть дистанционной работы и условия, при которых работодатель вправе поручить работникам выполнять такую работу. Проанализировано, как работодатель обеспечивает работнику условия труда, необходимые для выполнения дистанционной работы. Указано, в какой форме заключается трудовой договор о надомной работе, поскольку на время угрозы распространения пандемии условие о переводе на дистанционный режим работы может устанавливаться в приказе работодателя.

Также уделено внимание основаниям увольнения работников во время карантина, поскольку работодатели, находясь в трудном

положении через карантин, достаточно часто увольняют работников незаконно, что приводит к нарушениям прав и гарантий работников. В работе проанализировано введение режима простоя на предприятии, поскольку на период карантина многие работодатели вынуждены вносить определенные изменения в свой порядок работы. Особое внимание уделено оплате труда во время простоя.

В статье исследованы и вопросы по поводу отправления работника в отпуск «за свой счет», поскольку это еще один из широко используемых путей оформления трудовых отношений во время карантина, к которым прибегают недобросовестные работодатели с целью минимизации затрат на производство и оплату за выполненную работу.

**Ключевые слова:** пандемия COVID-19, работник, работодатель, карантин, удаленная работа, увольнение, ограничение прав, гарантии работников, простой, отпуск, трудовые отношения, трудовой договор, рабочее время.

**Summary.** *This scientific article is devoted to the problems of realization and protection of workers' rights due to the spread of the COVID-19 pandemic. The article examines the changes that occur in connection with the introduction of quarantine, and analyzes the difficulties that arise in the parties to the employment relationship. The legislative changes that took place in 2020 in order to adapt to new forms of society are analyzed.*

*The article reveals the essence of remote work and the conditions under which the employer has the right to instruct employees to perform such work. It is analyzed how the employer provides the employee with working conditions that are necessary for remote work. It is indicated in what form the employment contract on home-based work is concluded, as at the time of the threat of spreading the pandemic the condition on transfer to remote work can be established in the order of the employer.*

*Attention is also paid to the grounds for dismissal of employees during quarantine, as employers, being in a difficult situation due to quarantine restrictions, often dismiss employees illegally, which leads to violations of workers' rights and guarantees. The paper analyzes the introduction of downtime at the enterprise, as during the quarantine period, many employers are forced to make some changes in their work schedule. Particular attention is paid to wages during downtime.*

*The article also examines the issue of sending an employee on leave "at his own expense", as it is another widely used way of registration of labor relations during quarantine, which are used by unscrupulous employers to minimize production costs and pay for work performed.*

**Key words:** *pandemic COVID-19, employee, employer, quarantine, teleworking, dismissal, restriction of rights, employee guarantees, downtime, leave, employment, employment contract, working hours.*

**Постановка проблеми.** Карантин, що був уведений з 12 березня 2020 року постановою Кабінету Міністрів України «Про запобігання поширенню на території України коронавірусу COVID-19» від 11. 03. 2020 року, став для України несподіваним явищем, до якого, як виявилось, навіть найпотужні держави світу не були готові повною мірою. І це не дивно, адже вони занадто пізно зреагували на цей новий виклик суспільству, забуваючи про світові глобалізаційні процеси. Звичайно, всесвітня епідемія коронавірусної хвороби кардинально змінила тренди розвитку світової економіки, наклала значні обмеження у соціально-культурній сфері життя населення та разом із тим призвела до множинних людських втрат у кожній країні. Власне кажучи, усі смертельні випадки та грошові втрати могли бути значно меншими, якби світові уряди вчасно розробили та застосували комплекс запобіжних заходів (наприклад, переорієнтування виробництва задля більш ефективного виготовлення

захисник масок і костюмів). Адже вже з того моменту, коли стався спалах захворювань на коронавірус у Китаї, було зрозумілим, що не залишиться жодної країни світу, яку оминє ця пандемія.

Суттєві економічні збитки України безпосередньо пов'язані із впровадженням жорстких карантинних заходів, які значно вплинули на бізнес, ринок праці, виробництво та, на жаль, посприяли обмеженню чи взагалі недотриманню прав людини у цих сферах суспільного життя. Закриття торгово–розважальних центрів, заборона проведення масових заходів, що передбачають велике скупчення людей, обмеження у пересуванні як у межах країни, так і при перетині її кордонів, скорочення виробництва, яке обумовлюється встановленням граничної кількості працівників, які мають одночасно перебувати в одному приміщенні – такі способи запобігання поширенню захворюваності на COVID-19 призводять до суттєвих змін у трудових відносинах і відносинах, що тісно пов'язані з ними. Багато роботодавців переводили своїх працівників на дистанційний режим роботи або відправляли їх у відпустку. В умовах такої організації робітничого процесу збільшилася кількість «зловживань і порушень деякими роботодавцями умов трудового договору, які вимагають від працівників писати заяви на звільнення за власним бажанням або ж брати відпустку за свій рахунок» [9, с. 21]. Це все негативно відбивається на соціально–економічному становищі населення, його політичній стабільності та стабільності громадянського суспільства, які відповідають за загальний рівень добробуту серед громадян.

Тому в Україні гостро постає питання перед працівниками «як захистити свої трудові права в умовах карантину»? Отже, особливі умови карантину вимагають поглибленої систематизації та додаткового врегулювання трудових гарантій працівників стосовно застосування чинних положень трудового законодавства та його вдосконалення.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Виникає необхідність детального аналізу прав та гарантій працівників під час карантину. Незважаючи на те, що тема є новою, багато правників уже висловилися з приводу цього питання, а саме: Алла Король [11], Поліна Марченко [13], Петро Бущенко [10], Олеся Павлинська [14], Анна Пашкіна [16], Деніза Долбнєва [9] тощо.

**Цілями статті** є встановлення та систематизація особливостей трудових прав та гарантій працівників в умовах карантину. Потрібно дослідити це питання на загальнодержавному рівні для того, щоб всебічно розглянути можливі варіанти захисту своїх трудових прав працівниками під час пандемії. Для цього є необхідним аналіз чинного національного трудового законодавства, оскільки до нього нещодавно були внесені певні зміни, які слід розглянути на предмет доцільності та відповідності умовам сучасності. Слід з'ясувати витоки зловживань і порушень роботодавцями умов трудового договору, які обмежують або призводять до недотримання прав людини.

Питанню «трудова гарантія працівників» приділяється значна увага з боку науковців, тому що працівник виступає слабшою стороною трудового договору. Це є цілком природно, адже роботодавець має більше важелів впливу на нього.

Рамки обмеження роботодавця при використанні найманої праці визначаються пріоритетом людської особистості, чим забезпечується принцип рівноправності [10, с. 21-22]. На законодавчому рівні закріплено численні трудові гарантії працівників стосовно прийняття на роботу, змін положень трудового договору або припинення його дії. Загалом, ці гарантії в одному випадку встановлюють межі вчинення певних дій зобов'язаними суб'єктами, в іншому – факти порушення ними трудових прав із можливістю їхнього оскарження, враховуючи застосування інституту матеріальної відповідальності до винних осіб. Принцип стабільності

трудових відносин нерозривно пов'язаний саме з реалізацією юридичних гарантій прав працівників під час виконання ними умов трудового договору. Аналізуючи норми КЗпП, можна дійти висновку, що відсутність цілісної системи трудових гарантій працівників помітно впливає на рівень вільного та безперешкодного застосування законодавчих положень із приводу захисту прав слабкої сторони трудового договору. Отже, необхідно звернути значну увагу на наявні недоліки національного законодавства з метою підвищення загального добробуту населення серед громадян.

**Виклад основного матеріалу.** Нова економічна криза, яку отримала наша країна у зв'язку з пандемією COVID-19, сильно вплинула на людей, їх бізнес, підприємства та виробництво. У зв'язку з цим роботодавці можуть вдаватися до порушень багатьох трудових прав працівників. Тому варто проаналізувати різні ситуації, які виникають у зв'язку із запровадженням карантину, та вирішити, чи обмежують вони права працівників.

1) Переведення працівників на дистанційну роботу.

З метою захисту своїх працівників від захворювань під час пандемії COVID-19 багато роботодавців переводять їх на надомну роботу. Варто почати з того, що у КЗпП закріплено поняття «дистанційної роботи». Так, у ст.60 зазначено, що це — форма організації праці, коли працівник виконує роботу в місці свого проживання або в іншому місці на власний вибір, використовуючи інформаційно-комунікаційні технології, однак не в приміщенні роботодавця.

Роботодавець має право доручити працівникам виконувати роботу дистанційно, лише за умови, що це не суперечить особливостям їх трудових обов'язків. Наприклад, коли працівник, перебуваючи вдома, виконує робочі завдання онлайн, тобто через певні програми на особистому чи робочому ноутбукі або використовуючи телефон. Даний



варіант можливий і тоді, коли працівник виконує й іншу роботу, яка, хоча й не повинна, як правило, виконуватись онлайн, однак усе ж не вимагає особистої присутності на робочому місці (наприклад, підготовка певних документів або виготовлення деякої продукції).

У п. 6<sup>1</sup> ч.1 ст. 24 КЗпП зазначено, що, укладаючи трудовий договір про дистанційну роботу, потрібно обов'язково додержуватись письмової форми. Однак, враховуючи ситуацію, яка відбувається у світі, актуальним є виняток до цієї статті, а саме те, що на час загрози розповсюдження пандемії умова про дистанційний режим роботи може встановлюватися у наказі роботодавця, однак тепер письмової форми трудового договору про дистанційну роботу не вимагається. Отже, для такого переведення варто лише оформити відповідний наказ та ознайомити з ним під підпис всіх працівників, які будуть працювати в дистанційному режимі. Працівникам слід детально проглянути цей наказ, щоб роботодавець жодним чином не обмежив їх права.

У Законі України № 540-ІХ ст. 60 КЗпП викладено в іншій редакції. Тепер на період виконання працівником дистанційної роботи на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку (за умови, що інше не передбачено укладеним трудовим договором), тобто не поширюється й графік та режим роботи, затверджений даними правилами. Однак, це твердження не означає, що змінилися трудові обов'язки працівника та, виконуючи роботу вдома, дозволено не відпрацьовувати встановлену норму робочого часу [14]. Зазначена стаття передбачає саме те, що при дистанційній роботі працівник має розподіляти свій робочий час та перерви на відпочинок й обід, як сам того захоче (звісно за умови, що інше не було передбачено в наказі про дистанційну роботу). Однак, у даній статті є вимога щодо дотримання тривалості робочого часу, яка не може бути меншою за ту, що зазначена для працівника у трудовій угоді.

Варто сказати, що в наказі про дистанційну роботу можна зазначати не лише режим та графік роботи, а й, наприклад, способи спілкування між працівником та роботодавцем на цей період, звітування про виконану роботу (наприклад, у певних програмах) та дистанційний контроль виконаної роботи (наприклад, щоденні відеодзвінки) й інші моменти, про які домовляться працівник та роботодавець.

Переведення на дистанційну роботу – це зміна істотних умов праці. Трапляються випадки, коли не тільки роботодавець хоче й вимагає переведення працівників на надомну роботу, а й коли самі працівники просять про такі зміни умов праці. Це є поширеним явищем, оскільки працівники посилаються, наприклад, на те, що під час поширення пандемії небезпечними є проїзд у громадському транспорті, виконання трудових обов'язків у офісі, де працює досить багато людей, тощо. У цьому випадку працівникам варто написати заяву із проханням перевести на надомну роботу, поки в країні запроваджено карантин через COVID-19. Роботодавцю варто врахувати той факт, що перевести на дистанційну роботу можна не всіх працівників [11]. Так, наприклад, у п. 12 Постанови «Про затвердження Положення про умови праці надомників» не дозволяється доручати надомникам виконання тих видів робіт, які створюють певні незручності для проживання їх сусідів.

В ч. 12 ст. 60 КЗпП зазначено, що дистанційний режим передбачає те, що оплата праці здійснюється у повному обсязі та в строки, що визначені трудовим договором, за умови, що роботодавець та працівник не домовилися про інше. Тобто право працівника на оплату праці в повному обсязі не обмежується. Якщо роботодавець матиме намір скоротити заробітну плату працівника, то він повинен повідомити про це за 2 місяці, як це вимагається у статті 32 КЗпП. Однак працівник може «перестраховатися», вимагаючи від роботодавця видання наказу, де буде

значатися, що при виконанні працівником дистанційної роботи за ним буде зберігатися оплата праці в повному обсязі [12].

Ст. 21 КЗпП передбачає те, що роботодавець зобов'язаний забезпечувати працівникові умови праці, які необхідні для виконання роботи. Однак, під час дистанційної роботи більшість роботодавців не в змозі це зробити, хоча деякі працівники дійсно цього потребують. Так, наприклад, вдома може не бути комп'ютера, принтера, роутера тощо, оскільки, як правило, кількість даних предметів не дорівнює кількості працівників, що користуються ними [13]. Звичайно, що є й працівники, які використовують вдома власну техніку, не кажучи вже про затрати на інтернет та електроенергію. В такому випадку виникає питання, чи роботодавець зобов'язаний відшкодувати ці витрати? Чіткої відповіді на це питання в законодавстві не знайти, однак є ст. 125 КЗпП, яка зазначає, що працівники, які використовували власні інструменти для потреб підприємства мають право на отримання компенсації за їх зношування. Дане питання варто обговорити з роботодавцем до переходу на дистанційну роботу та зазначити в окремому документі (де буде зазначена чітка процедура підрахунку та відшкодування витрат), який необхідно затвердити наказом. Однак, навіть коли такого документа немає, працівник усе одно може звернутися до роботодавця із заявою про відшкодування. Розмір виплати залежатиме від домовленості між сторонами.

Отже, дистанційна робота, хоча й практикувалася раніше, однак після запровадження карантину набрала досить великої популярності при виконанні працівниками своїх трудових обов'язків. На жаль, законодавством України ще не досить детально урегульовано умови дистанційної роботи та гарантії прав працівників при виконанні такої роботи. У КЗпП зазначається, що виконання дистанційної роботи не тягне за собою обмежень трудових прав працівників зі сторони роботодавців. Однак, все одно працівникам потрібно більш детально узгоджувати з

роботодавцем у відповідному акті умови своєї роботи (особливо якщо ці деякі питання не регулюються законодавстром), щоб надалі уникнути будь-яких суперечок та обмежень прав.

2) Звільнення в умовах карантину.

Варто почати з того, що правовий захист від незаконного звільнення – це трудова гарантія працівника, що зазначена в статті 5<sup>1</sup> КЗпП. Карантин та обмежувальні заходи під час пандемії — це адміністративні та медико-санітарні заходи, що застосовуються для запобігання поширенню хвороби COVID-19, а не підстава для звільнення [15]. Тому працівник за загальними правилами може бути звільнений лише з підстав, прямо передбачених законом. Звісно, якщо в роботодавця наявні всі підстави для звільнення, при цьому не обмежуються будь-які права працівника та дотримуються гарантії щодо нього, то таке звільнення є цілком законним. Тобто ніяких заборон звільняти працівників на час карантину не було. Також можливе припинення трудового договору, коли роботодавець вирішить це разом з працівником, тобто за угодою сторін (п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП), звільнення за власним бажанням працівника (ст. 38 КЗпП) або на вимогу працівника (ст. 39 КЗпП).

Скорочення чисельності або штату працівників є однією з підстав звільнення, що закріплена в п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП. Багато роботодавців через суворі карантинні обмеження були вимушені до вчинення таких дій, однак, щоб звільнити працівника за даним пунктом, потрібно дотриматися всім необхідних вимог:

- попередити працівника про дане звільнення не пізніше, ніж за два місяці;
- зібрати всі потрібні документи, що підтверджують необхідність такого скорочення;
- у разі масового звільнення працівників потрібно повідомити про це Державну службу зайнятості (також не пізніше, ніж за 2 місяці);

- запропонувати звільненим працівникам вакантні посади за умови, що такі є в наявності та відповідають освіті й кваліфікації працівника;
- отримати згоду профспілкового органу (якщо він був створений на підприємстві) на звільнення працівників.
- виплатити працівнику вихідну допомогу у розмірі середнього місячного заробітку, а також виплатити все, що йому належить, разом із невикористаною відпусткою включно.

Варто зазначити, що звільнення працівника з посади можливе лише за умови, що наявні зміни в організації виробництва і праці. Якщо таких змін не відбулося, то дане звільнення може бути визнано незаконним.

За час пандемії ми спостерігали за тим, як влада вводила в країні карантин різного ступеня (наприклад, повний «локдаун», карантин «вихідного дня»). Кожного разу працівники та роботодавці були змушені підлаштовуватися під нові умови. Однак, траплялися випадки, коли роботодавці порушували права працівників та звільняли їх незаконно. Певний час в Україні був обмежений рух транспорту, і деякі працівники фізично не могли дістатися до місця роботи, тому роботодавці, скориставшись цим, звільняли їх за п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП, тобто за прогул без поважних причин. Так, закон не вказує, які причини є поважними, а які ні, однак, як показує практика, однією з таких причин є об'єктивна неможливість дістатись до робочого місця [16]. Однак, у кожному окремому випадку потрібно визначитися із поважністю причини неявки через відсутність транспорту. Якщо людина живе поза містом, а робота знаходиться в самому місті, то причина прогулу є поважною, а якщо живе поблизу офісу і не з'являється на робоче місце – навпаки. Тому, якщо звільнення було незаконним, потрібно звертатися до суду щодо поновлення на підставі п. 2 ч. 1 ст. 232 КЗпП.

3) Введення режиму простою на підприємстві.

На період карантину багато роботодавців змушені вносити певні зміни у свій порядок роботи. Так, деякі роблять це запровадженням дистанційної роботи, наданням працівникам відпусток або ж введенням режиму простою.

У ст. 34 КЗпП зазначено, що простій - це зупинення роботи, зумовлене відсутністю організаційних чи технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами. Також у Законі України № 540-ІХ вказано, що введення карантину віднесено до форс-мажорних обставин, тобто обставин непереборної сили [17]. Тому запровадження простою на підприємстві означає:

- працівник продовжує перебувати в трудових відносинах з роботодавцем;
- на підставі ч. 1 ст. 113 КЗпП працівникові оплачується час простою з розрахунку не нижче від 2/3 тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу);
- нарахування доплат та надбавок, передбачених колективним договором, під час простою не здійснюється, тому що працівники не виконують встановлену їм норму праці. Проте зберігаються обов'язкові виплати у вигляді доплат за ступінь, стаж, звання.

Тому, незважаючи на скрутне становище роботодавця, оплата праці працівникові, хоч і не в максимальному розмірі, однак все одно гарантується.

#### 4) Відправлення працівника у відпустку «за свій рахунок».

Ще одним широко використовуваним шляхом «законного» оформлення трудових відносин під час карантину є відправлення працівника у неоплачувану відпустку на невизначений час. Питання надання відпусток без збереження заробітної плати регулюється статтею 84 КЗпП та статтями 25, 26 Закону України «Про відпустки». А саме, у випадках, які передбачені статтею 26, у такий вид відпустки працівник

відправляється за згодою сторін трудового договору на строк до 15 календарних днів (протягом одного року). Оскільки таке обмеження в умовах карантину через COVID-19 практично неминуче призвело би до масових порушень, 17 березня 2020 року до статті 26 було внесено зміни: термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається у загальний термін, встановлений частиною першою цієї статті. Переконані, що таке нововведення значною мірою допоможе сторонам трудових правовідносин мінімізувати негативні наслідки епідемії корона вірусу.

Слід зазначити, що перш за все необхідним є бажання працівника піти у відпустку «за власний рахунок». Роботодавець має право лише повідомити своїх працівників про дане нововведення. У тому випадку, коли він примушує працівника йти в неоплачувану відпустку, такі дії з його боку будуть кваліфікуватися як грубе порушення законодавства про працю за статтею 172 Кримінального кодексу України. Такий висновок надало Міністерство соціальної політики України у своєму листі «Про надання роз'яснення» від 19.09.2013 року.

Потрібно звернути увагу на той факт, що відповідно до ст. 26 Закону України «Про відпустки» роботодавець не обов'язково повинен надавати свою згоду на реалізацію бажання працівника піти у безоплатну відпустку. У разі відмови роботодавця слід застосувати інші способи переходу від повсякденних трудових відносин до тих, які обмежуються проведенням карантинних заходів. Наприклад, згідно з національним трудовим законодавством можна встановити режим дистанційної праці або простою.

Іншою є ситуація, коли роботодавець в обов'язковому порядку має надати безоплатну відпустку на підставі суб'єктивного права працівника, що передбачено п. 3<sup>-1</sup> ч. 1 ст. 25 Закону України «Про відпустки». У даному випадку, незалежно від свого бажання чи небажання відправляти

особу в таку відпустку, роботодавець має обов'язково видати на підставі письмової заяви працівника відповідний розпорядчий документ.

**Висновки даного дослідження й перспективи подальшого розвитку в даному напрямку.** На даний момент законодавцем було здійснено чимало кроків задля усунення можливих порушень прав працівників під час коронавірусної пандемії, але все ж таки національне трудове законодавство потребує більшої адаптації до реалій сучасності, що пов'язані із запровадженням карантину на території всієї країни. Оскільки одним із центральних інститутів трудового права є інститут захисту прав працівників, то держава повинна розробити та затвердити на законодавчому рівні цілу низку організаційних, процедурних і процесуальних способів, матеріально–правових заходів, спрямованих на попередження та припинення порушень трудового законодавства під час епідемії COVID-19.

Завдяки стрімкому розвитку цифрових технологій використання більшістю роботодавців дистанційної праці дозволило виявити на практиці значну кількість проблем, що пов'язані з недостатністю чи повною відсутністю законодавчої регламентації цієї організаційної форми роботи. Тому необхідно закріпити на законодавчому рівні всі її основні умови та гарантії прав працівників при виконанні такої роботи. Для того, щоб здійснити переведення працівника на таку форму організації праці, роботодавець має оформити відповідний наказ, який працівнику слід детально проглянути задля уникнення ризику порушення своїх трудових прав. У тих працівників, що не були переведені на надомну працю, виникла проблема дістатися до місця роботи внаслідок обмеженого руху транспорту під час карантину. Отже, потрібно законодавчо визначити, які саме причини неявки на роботу є поважними, а які – ні, для того, щоб запобігти випадкам незаконного звільнення працівників. Варто пам'ятати, що карантин та обмежувальні заходи під час пандемії — це



адміністративні та медико-санітарні заходи, що застосовуються для запобігання поширенню хвороби COVID-19, але аж ніяк не підстава для звільнення.

Роботодавці, знаходячись у скрутному становищі через карантинні обмеження, досить часто відправляють працівників у відпустку «за власник рахунок». Таке примусове відправлення призводить до порушень прав і гарантій працівників, тому в той же час є кримінальним правопорушенням з боку роботодавця. Слід пам'ятати, що порушення норм КЗпП та Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» не допускає скасування або пом'якшення відповідальності, тому роботодавцю доведеться в повному обсязі відповідати за вчинені протиправні дії після закінчення періоду карантину. Таким чином, існування трудових правовідносин в умовах довготривалого карантину вимагає більшої деталізації регламентування з боку законодавця та більшого розуміння своїх прав та обов'язків із боку роботодавця.

### **Література**

1. Кодекс законів про працю України : закон України від 10.12.1971 № 322-VIII.
2. Конституція України зі змінами і доповненнями від 02.06.2016 № 1401-VIII.
3. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 № 2341-III.
4. Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року № 504/96.

5. Постанова Кабінету Міністрів України «Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» від 11.03.2020 № 211.
6. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 30.03.2020 № 540-IX.
7. Лист Міністерства соціальної політики України «Про надання роз'яснення» 19.09.2013 № 416/13/116-13.
8. Covid-19 Coronavirus Pandemic. URL: <https://www.worldometers.info/coronavirus/>.
9. Долбнєва Д. В. Вплив COVID-19 на економіку країн світу. Проблеми економіки. 2020. № 1 (43). С. 20-26.
10. Бущенко. П. А. "Порядок укладення трудового договору як стадія реалізації права на працю." Проблеми законності. 2001. Вип 51 (2001). С. 19-27.
11. Як оформити переведення працівників на дистанційну роботу на час карантину. URL: [https://buh.ligazakon.net/ua/analitycs/193814\\_yak-oformiti-perevedennya-pratsvnikv-na-dstantsynu-robotu-na-chas-karantinu](https://buh.ligazakon.net/ua/analitycs/193814_yak-oformiti-perevedennya-pratsvnikv-na-dstantsynu-robotu-na-chas-karantinu).
12. Дистанційна робота та зміна істотних умов праці. URL: <http://dspif.gov.ua/news/3556-distancyna-robota-ta-zmna-stotnih-umov-prac.html>.
13. Дистанційна робота: як правильно оформити і чи може працівник розраховувати на компенсації. URL: [https://biz.ligazakon.net/aktualno/8202\\_distantsyna-robota-yak-pravilno-oformiti--chi-mozhe-pratsvnik-rozrakhovuvati-na-kompensats](https://biz.ligazakon.net/aktualno/8202_distantsyna-robota-yak-pravilno-oformiti--chi-mozhe-pratsvnik-rozrakhovuvati-na-kompensats).

14. Права працівників під час карантину: відповіді на основні запитання  
URL: [https://jurliga.ligazakon.net/ua/analytics/194715\\_prava-pratsvnikv-pd-chas-karantinu-vdpovd-na-osnovn-zapitannya](https://jurliga.ligazakon.net/ua/analytics/194715_prava-pratsvnikv-pd-chas-karantinu-vdpovd-na-osnovn-zapitannya).
15. Що потрібно знати про звільнення під час карантину. URL:  
[https://biz.ligazakon.net/news/195421\\_shcho-potrбно-znati-pro-zvlnennya-pd-chas-karantinu](https://biz.ligazakon.net/news/195421_shcho-potrбно-znati-pro-zvlnennya-pd-chas-karantinu).
16. Захист трудових прав під час карантину. URL:  
<https://blog.liga.net/user/apashkina/article/38030>.
17. Оплата простою під час карантину. URL:  
<https://news.dtki.ua/labor/compensation/62024>.

### References

1. Kodeks zakoniv pro pracju Ukrainy : zakon Ukrainy vid 10.12.1971 № 322-VIII.
2. Konstytucija Ukrainy zi zminamy i dopovnennjamy vid 02.06.2016 № 1401-VIII.
3. Kryminalnyj kodeks Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 05.04.2001 № 2341-III.
4. Zakon Ukrainy «Pro vidpustky» vid 15 lystopada 1996 roku № 504/96.
5. Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy «Pro zapobighannja poshyrennju na terytoriji Ukrainy ghostroji respiratornoji khvoroby COVID-19, sprychynenoji koronavirusom SARS-CoV-2» vid 11.03.2020 № 211.
6. Zakon Ukrainy «Pro vnesennja zmin do dejakych zakonodavchykh aktiv Ukrainy, sprjamovanykh na zabezpechennja dodatkovykh socialnykh ta ekonomichnykh gharantij u zv'jazku z poshyrennjam koronavirusnoji khvoroby (COVID-19)» vid 30.03.2020 № 540-IX.
7. Lyst Ministerstva socialjnoji polityky Ukrainy «Pro nadannja roz'jasnennja» 19.09.2013 № 416/13/116-13.

8. Covid-19                      Coronavirus                      Pandemic.                      URL:  
<https://www.worldometers.info/coronavirus/>.
9. Dolbnjeva D. V. Vplyv COVID-19 na ekonomiku krajín svitu. *Problemy ekonomiky*. 2020. № 1 (43). С. 20-26.
10. Bushhenko. P. A. "Porjadok ukladennja trudovogho doghovoru jak stadija realizaciji prava na pracju." *Problemy zakonnosti*. 2001. Vyp 51 (2001). S. 19-27.
11. Jak oformyty perevedennja pracivnykiv na dystancijnu robotu na chas karantynu. URL: [https://buh.ligazakon.net/ua/analitycs/193814\\_yak-oformiti-perevedennya-pratsvnikv-na-dstantsynu-robotu-na-chas-karantynu](https://buh.ligazakon.net/ua/analitycs/193814_yak-oformiti-perevedennya-pratsvnikv-na-dstantsynu-robotu-na-chas-karantynu).
12. Dystancijna robota ta zmina istotnykh umov praci. URL: <http://dspif.gov.ua/news/3556-distancyna-robota-ta-zmna-stotnih-umov-prac.html>.
13. Dystancijna robota: jak pravyljno oformyty i chy mozhe pracivnyk rozrakhovuvaty na kompensaciji. URL: [https://biz.ligazakon.net/aktualno/8202\\_distantsyna-robota-yak-pravilno-oformiti--chi-mozhe-pratsvnik-rozrakhovuvati-na-kompensats](https://biz.ligazakon.net/aktualno/8202_distantsyna-robota-yak-pravilno-oformiti--chi-mozhe-pratsvnik-rozrakhovuvati-na-kompensats).
14. Prava pracivnykiv pid chas karantynu: vidpovidi na osnovni zapytannja URL: [https://jurliga.ligazakon.net/ua/analitycs/194715\\_prava-pratsvnikv-pd-chas-karantynu-vidpovd-na-osnovn-zapitannya](https://jurliga.ligazakon.net/ua/analitycs/194715_prava-pratsvnikv-pd-chas-karantynu-vidpovd-na-osnovn-zapitannya).
15. Shho potribno znaty pro zviljnennja pid chas karantynu. URL: [https://biz.ligazakon.net/news/195421\\_shcho-potrбно-znati-pro-zvlnennya-pd-chas-karantynu](https://biz.ligazakon.net/news/195421_shcho-potrбно-znati-pro-zvlnennya-pd-chas-karantynu).
16. Zakhyst trudovykh prav pid chas karantynu. URL: <https://blog.liga.net/user/apashkina/article/38030>.
17. Oplata prostuju pid chas karantynu. URL: <https://news.dtkr.ua/labor/compensation/62024>.