

## РОЗДІЛ 5

# ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349. 24

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2021-11/65>

### ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ПОШИРЕННЯ COVID-19

### LEGAL REGULATION OF EMPLOYMENT RELATIONS IN THE CONDITIONS OF SPREADING OF COVID-19

**Аракелова А.Р., студентка III курсу***Інститут підготовки кадрів для органів юстиції України  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого***Гринько А.Є., студентка III курсу***Інститут підготовки кадрів для органів юстиції України  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого***Євтіфієва Ю.В., студентка III курсу***Інститут підготовки кадрів для органів юстиції України  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Стаття присвячена дослідженню правового регулювання трудових відносин в умовах запровадження протиепідеміологічних заходів, пов'язаних з боротьбою з поширенням COVID-19. Проаналізовано стан вітчизняних доктринальних досліджень проблеми забезпечення правового регулювання трудових відносин у сучасних пандемічних умовах. Досліджено міжнародно-правові акти у сфері захисту безпеки здоров'я та життя робітників на робочому місці, прийняті Міжнародною організацією праці. Виокремлено основні права та обов'язки робітників та роботодавців, які закріплені міжнародно-правовими актами у сфері регулювання трудових відносин. Встановлено відповідність положень Кодексу законів про працю в Україні окремим нормам міжнародно-правових актів у сфері захисту життя та здоров'я робітників на робочому місці. Досліджено правовий статус та функції служби здоров'я та гігієни на підприємстві згідно з міжнародно-правовими актами, прийнятими Міжнародною організацією праці. Визначено перспективи впровадження таких служб здоров'я на підприємствах в аспекті забезпечення сталості трудової діяльності в умовах запровадження протиепідеміологічних обмежень. Проаналізовано новели трудового законодавства в аспекті запровадження нових форм організації праці, зокрема гнучкого режиму робочого часу, надомної та дистанційної роботи. Визначено позитивні моменти реформування видів організації праці в умовах поширення гострої респіраторної хвороби COVID-19. Встановлено основні відмінні риси між дистанційною та надомною роботою. Звернено увагу на недоліки законодавчого регулювання нових форм організації праці, зокрема гнучкого режиму робочого часу, дистанційної та надомної роботи. Досліджено законодавчі зміни, які були внесені до поняття трудового договору у вигляді виключення з даного поняття необхідності працівнику в рамках трудових відносин підпорядковуватись правилам внутрішнього трудового розпорядку. Охарактеризовано основні особливості трудових відносин в аспекті дотримання працівником правил внутрішнього трудового розпорядку. Запропоновано змінити формулювання законодавчого поняття трудового договору з метою повернення вимоги про підлягання працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку. Встановлено сутність, порядок та підстави відсторонення працівників від роботи як одного зі способів забезпечення стабільності трудової діяльності підприємств, установ та організацій. Встановлено необхідність дотримання балансу між суспільним та індивідуальним благом в аспекті боротьби держави з поширенням коронавірусу SARS-CoV-2.

**Ключові слова:** правове регулювання, трудові відносини, стабільність трудової діяльності, внутрішній трудовий розпорядок, гнучкий режим робочого часу, надомна робота, дистанційна робота, відсторонення працівника від роботи.

The article is devoted to the study of the legal regulation of labor relations in the context of the introduction of anti-epidemiological measures related to the fight against the spread of COVID-19. The state of domestic doctrinal research of the problem of ensuring legal regulation of labor relations in modern pandemic conditions is analyzed. The international legal acts adopted by the International Labor Organization in the field of protection of health and safety of workers at the workplace are studied. The basic rights and responsibilities of workers and employers, which are enshrined in international legal acts in the field of labor relations, are highlighted. The compliance of the provisions of the Labor Code of Ukraine with certain norms of international legal acts in the field of protection of life and health of workers at the workplace has been established. The legal status and functions of the health and hygiene service at the enterprise according to the international legal acts accepted by the International Labor Organization are investigated. Prospects for the introduction of such health services in enterprises in terms of ensuring the sustainability of employment in the introduction of anti-epidemiological restrictions. The novelties of the labor legislation in the aspect of introduction of new forms of the organization of work, namely a flexible mode of working hours, home-based and remote work are analyzed. The positive moments of reforming the types of work organization in the conditions of spread of acute respiratory disease COVID-19 are determined. The main distinguishing features between remote and home-based work are established. Attention is drawn to the shortcomings of the legislative regulation of new forms of labor organization, namely flexible working hours, telecommuting and home work. Legislative changes that were made to the concept of employment contract in the form of exclusion from this concept of the need for the employee in the employment relationship to comply with the rules of internal labor regulations. The main features of labor relations in terms of compliance with the rules of internal labor regulations are described. It is proposed to change the wording of the legislative concept of the employment contract in order to return the requirement that the employee be subject to the rules of internal labor regulations. The essence, procedure and grounds for dismissal of employees from work as one of the ways to ensure the stability of labor activity of enterprises, institutions and organizations have been established. The need to maintain a balance between public and individual welfare in terms of the state's fight against the spread of coronavirus SARS-CoV-2.

**Key words:** legal regulation, labor relations, stability of labor activity, internal labor regulations, flexible working hours, home-based work, remote work, dismissal of an employee.

**Постановка проблеми.** Всесвітня пандемія коронавірусу SARS-CoV-2 продемонструвала загальний рівень непередбачуваності суспільства до настання критичних ситуацій. Можна стверджувати, що зміни, які були впроваджені з урахуванням нових реалій життя, стосувалися реформування наявних сфер життя людини, зокрема трудової діяльності. Ідеться про безпосередні зміни трудових відносин. Однак нагальна та термінова необхідність реформування застарілих підходів до регулювання трудових правовідносин зумовила ситуацію, коли не допустити помилок під час законотворення досить складно. З огляду на це сьогодні важливим є активний пошук оптимальних шляхів правового регулювання трудових відносин в умовах різноманітних обмежень, які пов'язані з боротьбою з всесвітньою пандемією.

**Стан дослідження.** Слід відзначити, що вітчизняні науковці-трудовики досить жваво поставилися до питання пошуку оптимальних шляхів реформування трудових відносин у кризовій ситуації. Відомі вчені, такі як С.В. Вишновецька, М.М. Клемпарський, О.О. Коваленко, Д.М. Кравцов, С.О. Сільченко та ін., досліджували проблемні питання в галузі трудового права у період пандемії. Однак слід зазначити, що у наукових роботах переважно були досліджені нові види трудової зайнятості, а також соціальний захист працівників у період тимчасової непрацездатності тощо. Вважаємо за необхідне проаналізувати й інші питання, які стосуються умов праці найманих працівників у період сучасних викликів.

**Виклад основного матеріалу.** Боротьба з пандемією коронавірусу SARS-Cov-2 та спричиненою ним гострою респіраторною хворобою COVID-19 стала викликом для всього людства. Ця боротьба показала, які держави виявилися краще підготованими до збереження продуктивності усіх сфер життя в умовах кризової ситуації. Слід відзначити, що Україна не зазнала таких руйнівних економічних наслідків, як інші країни світу, однак і ці наслідки можна було б мінімізувати, якби в потрібний час була впроваджена низка виважених обмежень, спрямованих на боротьбу з поширенням зазначеної хвороби. В аспекті наукового дослідження варто також проаналізувати основні міжнародно-правові акти, які регулюють забезпечення безпеки та захист здоров'я працівників.

Так, у Рекомендації Міжнародної організації праці про зайнятість і гідну працю з метою забезпечення миру і потенціалу протидії від 05.06.2017 р. № 205 окреслено стратегічний підхід до реагування на кризи на основі соціального діалогу. У цьому документі висвітлено важливість сприяння безпечним і гідним умовам праці та підкреслено необхідність розбудови потенціалу протидії з метою попередження криз та їхніх несприятливих наслідків, зменшення їхніх масштабів та забезпечення готовності до них, що потребує виявлення, оцінювання ризиків та управління ними [1]. Для вирішення вказаних питань також була прийнята низка інших міжнародних-правових документів, які містять в собі норми, які покликані захищати безпеку та здоров'я працівників широкого кола галузей та родів діяльності навіть у ситуації запровадження стану пандемії.

У цьому контексті слід відзначити Конвенцію 1981 року про безпеку та здоров'я на роботі № 155 і Рекомендацію № 164, що була прийнята для роз'яснення Конвенції. Зазначені документи передбачають прийняття погодженої національної політики у сфері безпеки і здоров'я на роботі, а також ужиття урядом й на підприємствах заходів із сприяння безпеці та здоров'ю і покращення умов праці [2]. У наведених міжнародних актах, прийнятих Міжнародною організацією праці, були визначені основні права і обов'язки працівників та роботодавців у сфері забезпечення захисту життя та здоров'я на місці роботи, які мають важливе значення для попередження та послаблення несприятливих наслідків таких пандемій, як COVID-19 [3].

Серед основних прав та обов'язків роботодавців у даній сфері можна виділити такі:

- забезпечувати безпечність робочих місць, механізмів, обладнання та процесів, які перебувають під їхнім контролем, і відсутність загрози здоров'ю з їхнього боку (ст. 16 (1.2) Конвенції № 155);

- надавати у необхідних випадках працівникам відповідні засоби захисту, причому безоплатно (п. 10 (e) Рекомендації МОП № 164);

- забезпечувати консультації з працівниками та їхніми представниками, їх інформування і підготовку з питань захисту життя та здоров'я (ст. 19 (c, d) Конвенції № 155).

Працівники та їхні представники мають такі права та обов'язки:

- отримувати достатню інформацію та підготовку з питань безпеки захисту робітників (ст. 19 (c, d) Конвенції № 155);

- залишати робоче місце в разі виникнення ситуації, яку вони обгрунтовано вважають такою, що становить безпосередню і серйозну небезпеку для їхнього життя або здоров'я, без неправомірних наслідків (ст. 13 Конвенції № 155);

- виявляти розумне піклування про свою безпеку та безпеку інших осіб, які можуть наражатись на загрозу внаслідок їхньої дії або бездіяльності під час роботи (п. 16 (a) Рекомендації № 164);

- правильно користуватися пристроями з техніки безпеки та захисними засобами (п. 16 (c) Рекомендації № 164);

- повідомляти про будь-яку небезпечну ситуацію, нещасний випадок або травму (п. 16 (d, e) Рекомендації № 164).

Як ми бачимо, сукупність прав та обов'язків як роботодавців, так і робітників може бути застосована в рамках забезпечення безпеки і здоров'я на роботі під час пандемії, в тому числі й пандемії COVID-19. Варто зазначити, що певна інтерпретація цих положень була закладена в статтю 153 Кодексу законів про працю України. Особливо цей зв'язок простежується в частині 5 вказаної статті в аспекті того, що працівник має законне право відмовитись від виконання дорученої роботи, якщо виникла виробнича ситуація, що становить небезпеку для життя чи здоров'я такого працівника або людей, які його оточують, і навколишнього середовища [4].

Однак, на нашу думку, вони не здатні повною мірою забезпечити безпеку здоров'я працівників та роботодавців, адже в них немає гарантій, які б могли забезпечити стабільність виробничої діяльності підприємства, установи, організації в умовах найбільш суворих обмежень, які держава здатна застосувати в рамках боротьби з пандеміями чи епідеміями. Такими гарантіями є залучення спеціально навченого медичного персоналу, який би кваліфіковано здійснював профілактику поширення будь-яких хвороб. Слід підкреслити, що Міжнародна організація праці ще в 1985 році прийняла відповідну Конвенцію № 161 «Про служби гігієни праці» та супровідну Рекомендацію № 171 «Щодо служб гігієни праці», в яких передбачалось створення служб здоров'я на роботі [5; 6].

Відповідні міжнародно-правові акти передбачають, що служба здоров'я на роботі – це служба, на яку покладені профілактичні функції й яка відповідає за консультування роботодавця, працівників та їхніх представників на підприємстві щодо способів підтримання безпечного і здорового робочого середовища. У часи таких криз, як пандемія Covid-19, ці служби могли б забезпечити безперервність діяльності підприємств, захищаючи при цьому здоров'я працівників, оскільки вони розуміють унікальні потреби та ризики, з якими стикаються працівники.

В аспекті дотримання балансу між забезпеченням захисту здоров'я працівників та стабільності трудової діяльності держава має знайти ту точку, в якій буде дотримуватись зазначений баланс. Щоб підприємства, установи чи організації працювали на території жовтої, помаранчевої чи

червоної зони епідеміологічної безпеки, від працівників та керівництва вимагається проходження курсу вакцинації однією чи двома дозами вакцини залежно від рівня безпеки чи здійснення постійних витрат на проходження ПЛР-тестів. На нашу думку, існування такої служби здоров'я на підприємстві могло б забезпечити безперебійне функціонування підприємства на рівні тих же вимог про вакцинацію персоналу чи здачі ПЛР-тестів. Вважаємо, що витрати на створення таких служб здоров'я та гігієни на роботі все одно будуть меншими, ніж втрати від простою підприємства чи його роботи з неуповноваженим штатом. З огляду на це держава (її відповідні органи) має виділити кошти для створення таких служб здоров'я на кожному підприємстві, щоб утворити третій альтернативний варіант підтримки стабільності виробничої діяльності суб'єктів господарювання.

Розглядаючи проблему правового регулювання трудових відносин в аспекті дотримання заходів із забезпечення безпеки здоров'я та життя працівників, не можна оминути увагою новели трудового законодавства, якими був змінений підхід до правового регулювання робочого часу. Такі новели запровадили нові форми здійснення трудової діяльності, зокрема гнучкий робочий час, надомну роботу та дистанційну роботу.

До Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) були внесені зміни, зокрема до ст. 60, в якій були закріплені поняття та порядок встановлення гнучкого робочого часу [4]. Зокрема, передбачено, що гнучкий робочий час може застосовуватись під час пандемії, епідемії та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру. Підставою для застосування режиму гнучкого робочого часу є наказ (розпорядження) власника чи уповноваженого ним органу з обов'язковим ознайомленням працівника протягом двох днів із дня його прийняття. Отже, можна сказати, що гнучкий режим робочого часу є нетрадиційним підходом до встановлення режимних правил внутрішнього трудового розпорядку. У разі встановлення гнучкого робочого часу мають бути обов'язково закріплені норми тривалості робочого часу (денні, тижневі, місячні, квартальні, річні тощо норми). Має бути дотриманий правильний облік відпрацьованого часу. Крім того, має проводитись ефективний контроль за найбільш повним і раціональним використанням робочого часу працівником, що не має тягнути за собою змін у нормуванні, оплаті праці та впливати на обсяг трудових прав працівників.

Наступними нововведенням стало розмежування надомної (ст. 60<sup>1</sup> КЗпП України) та дистанційної роботи (ст. 60<sup>2</sup> КЗпП України). Здавалося б, ці два поняття є схожими, однак за своєю суттю вони відрізняються. Надомна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструментів, приладів, інвентарю), необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу. А дистанційна форма організації праці взагалі не прив'язана до місця виконання трудової функції і виконується працівником поза робочим приміщенням чи територією власника або уповноваженого ним органу в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій (ст. 60<sup>2</sup> КЗпП України).

Однією з основних відмінних ознак надомної роботи є робоче місце працівника, яке є суворо зафіксованим та не може бути самовільно зміненим ним самим без погодження з керівником або уповноваженим ним органом у спосіб, який встановлюється в трудовому договорі про надомну роботу.

Хотілося б відзначити, що загалом дані зміни були сприйняті позитивно, а дослідники у галузі трудового права відзначили суттєві переваги дистанційної зайнятості. Як приклад слід навести думку В.А. Красномовця, який зазначив, що серед основних переваг таких новел трудового законодавства можна відзначити такі:

- скорочення витрат працевластувача на оренду приміщень і організацію робочих місць;
- істотну економію часу, енергії й засобів працівника внаслідок відсутності транспортних проблем;
- зростання продуктивності праці під час її організації відповідно до індивідуальних запитів особи в комфортних домашніх умовах;
- зменшення забруднення навколишнього середовища через скорочення кількості вихлопних викидів транспортних засобів;
- можливість підвищення ділової активності тих, хто працює дистанційно;
- деякі верстви населення (зокрема, люди з інвалідністю, жінки з малолітніми дітьми) завдяки новим технологіям зайнятості отримують змогу працювати, не залишаючи дім;
- підприємці можуть залучати працівників, не забезпечуючи останніх робочим місцем [7, с. 87].

Схожої думки дотримується й Ю.В. Шовкун, який зазначає, що, попри екстремний характер прийняття відповідних норм, все ж таки вдалося нормативно закріпити обов'язковість дотримання істотних умов трудового договору, серед яких – оплата праці в повному обсязі та в передбачені строки, заборона збільшення тривалості робочого часу, продовження строків звернення до судових органів [8, с. 100].

Однак аналіз ст. 60<sup>2</sup> КЗпП України дає підстави стверджувати, що виникають питання стосовно реалізації окремих законодавчих положень. Зокрема не врегульованим у законодавстві залишається механізм організації роботи та умов праці під час дистанційної роботи, повноваження із забезпечення працівника необхідними засобами для праці. Крім того, не визначеним у законі залишається порядок компенсації за знос (амортизацію) в разі використання працівником власного устаткування, механізм переходу з дистанційних форм організації праці у звичайний режим та навпаки, а також можливість застосування цих форм після закінчення пандемії та зняття обмежень, пов'язаних з нею.

На нашу думку, відповідні положення КЗпП України щодо правового регулювання дистанційної роботи, її оформлення є правильними і в подальшому будуть спрямовані на захист трудових прав найманих працівників. Вважаємо, що сьогодні роботодавці та працівники здатні належним чином оформити трудові правовідносини та реалізувати право на працю.

Для нас становлять інтерес зміни, які були внесені до частини 1 ст. 21 КЗпП України, якими була виключена вимога про те, що працівник під час укладення трудового договору зобов'язується виконувати роботу, передбачену укладеною угодою, що обов'язково підлягає внутрішньому трудовому розпорядку (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») [9].

Зрозуміло, що суб'єкти законодавчої ініціативи мали собі на меті відповідними змінами актуалізувати та вдосконалити правові відносини у багатьох сферах життєдіяльності, які зазнали змін у зв'язку із поширенням коронавірусу COVID-19. Однак незрозумілою є запропонована редакція частини 1 статті 21 КЗпП. Віднайти чіткі пояснення ходу думки авторів відповідного закону неможливо. Проте цілком доречною є критика такої законодавчої зміни, яку висловило Головне науково-експертне управ-

ліній в своєму висновку від 30.03.2020 р.[10], де вказано, що оскільки правила внутрішнього трудового розпорядку поширюють свою дію на більшість працівників (крім тих, які працюють дистанційно), то Головне управління не підтримує запропоновані зміни до ст. 21 КЗпП України. Більш доречним було б визначення у цій статті тих категорій працівників, на яких вимоги вказаних правил не поширюються [10, с. 5].

З такою позицією важко не погодитись, адже дана законодавча зміна явно виходить за межі мети, яку перед собою ставили автори закону. На нашу думку, вказані зміни повністю виключили обов'язок працівників підпорядковуватись правилам внутрішнього трудового розпорядку підприємства. Ми вважаємо, що такий підхід законодавця суперечить самій суті трудових правовідносин. У науковій літературі була звернена увага на те, що підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку серед науковців традиційно визнавалося однією з головних ознак трудових правовідносин. Це відрізняло його від споріднених цивільно-правових договорів, пов'язаних з працею [11, с. 191].

Ми погоджуємось з думкою, що, попри зміни, відповідно до законодавства працівник не звільняється від дисциплінарної влади роботодавця, а також не змінюється правова конструкція трудових відносин. Зазначена новела підпорядкована лише меті легалізації дистанційної роботи тих працівників (або в таких умовах виконання роботи), щодо яких забезпечення дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку є неможливим [11, с. 191].

Слушною, на нашу думку, є позиція, яку висловив науковець Д.С. Підкопай, що трудові правовідносини – це добровільні вольові відносини працівника з роботодавцем у сфері застосування праці, що виражаються в їхніх взаємних суб'єктивних трудових правах і обов'язках, визначених трудовим законодавством, колективним договором, угодою та трудовим договором. Ці відносини існують виключно в умовах внутрішнього трудового розпорядку – підпорядкування працівника регламентованим умовам спільної трудової діяльності. Перебуваючи у трудових правовідносинах, працівник не може не підпорядковуватись внутрішньому трудовому розпорядку. Ця вимога поширюється як на всіх працівників незалежно від займаної ними посади, походження, соціального і майнового стану, расової чи національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин, так і на всі юридичні особи незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також роботодавців – фізичних осіб [12].

Ми вважаємо, що, виключаючи таку вимогу для трудових правовідносин, як підлягання працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку, законодавець порушує такі важливі інститути трудового права, як нормування праці, робочий час, охорона праці, трудова дисципліна. Наведене дає нам змогу дійти чіткого переконання в тому, що обраний законодавцем підхід може мати руйнівне значення для змісту трудових правовідносин в післяпандемічний період. На нашу думку, доцільно повернути у текст частини 1 ст. 21 КЗпП обов'язок підлягання працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку та доповнити цю статтю частиною 4, де потрібно передбачити, що правила внутрішнього трудового розпорядку не поширюються на працівників, котрі працюють за гнучким режимом робочого часу чи працюють дистанційно або надомно.

У рамках забезпечення трудових правовідносин під час запровадження нових видів протидії поширенню гострої респіраторної хвороби держава прийшла до розуміння того, що повністю зупинити роботу підприємств, установ та організацій більше не можна. З огляду на це сьогодні впроваджено практику відсторонення працівників від роботи у разі відсутності у них відповідних щеплень

однією чи двома дозами вакцини задля того, щоб усе підприємство могло продовжувати свою діяльність. КЗпП України містить відповідну ст. 46, яка передбачає право роботодавця відсторонити працівника від роботи. Так, відсторонення від роботи власником або уповноваженим ним органом допускається у разі: появи працівника на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством. Відсторонення від роботи керівників підприємств, установ та організацій військовим командуванням допускається у випадках, визначених Законом України «Про правовий режим воєнного стану». Відсторонення від роботи – це фактичне недопущення працівника до виконання роботи за трудовим договором із призупиненням виплати заробітної плати за цей період. Відсторонення від роботи має на меті запобігання настанню несприятливих наслідків, які можуть виникнути в результаті продовження виконання працівником своїх трудових обов'язків. Відсторонення від роботи відрізняється від розірвання трудового договору. Відмінною ознакою між відстороненням та звільненням працівника є те, що відсторонення не пов'язане з припиненням трудових правовідносин, тому за працівником зберігається місце роботи, а у разі розірвання трудового договору припиняється зв'язок працівника із підприємством (під час звільнення проводиться розрахунок та видається належно оформлена трудова книжка (ст. 47 КЗпП України).

Уточнимо, що формулювання «інші випадки, передбачені законодавством», вказане у ст. 46 КЗпП України, відкрило можливість для відсторонення різних категорій працівників, які з тих чи інших причин не бажають проходити вакцинацію. Вважаємо, що відповідне рішення про відсторонення працівника від роботи має прийматися власником чи уповноваженим ним органом. Таке рішення має належно оформлюватись наказом чи розпорядженням в письмовій формі з усіма необхідними реквізитами (підпис уповноваженої особи, печатка юридичної особи).

Розглядаючи відсторонення від роботи в даному аспекті, слід зазначити, що конституційні права людини та громадянина обмежуються там, де починаються конституційні права іншої людини. Право на працю, яке гарантоване Конституцією України, також не є винятком з даного правила (ст. 43). Право однієї особи, яка не бажає проходити курс вакцинації, здійснювати свою трудову діяльність не може порушувати права інших осіб на працю та на безпечні умови праці та безпеки і здоров'я на роботі. Фактично одна особа, яка не пройшла вакцинацію, може змусити колектив усього підприємства піти на вимушений простій, а деякого можуть навіть звільнити. До того ж такий співробітник, прикриваючись своїми конституційними правами та будь-якими іншими причинами (об'єктивного чи суб'єктивного характеру), потенційно ставить під загрозу життя та здоров'я інших працівників підприємства, установи чи організації. Зрозуміло, що у разі необхідності дотримання балансу між суспільним благом та благом однієї особи перевага завжди буде надаватися благом більшості. Ми вважаємо, що відсторонення від роботи в рамках боротьби з розповсюдженням коронавірусу SARS-CoV-2 не порушує ні Конституцію України, ні встановлений у КЗпП України порядок здійснення такого відсторонення.

**Висновки.** Забезпечення зрозумілого та виваженого законодавчого регулювання трудових правовідносин в рамках реалізації заходів з боротьби з розповсюдженням гострої респіраторної хвороби COVID-19 є одним з нагальних завдань держави. У цьому важливе значення, на нашу думку, має розуміння сутності трудових відносин, які виникають між працівником та роботодавцем. Певні зміни, які були внесені до трудового законодавства, мають важливе

значення для правового регулювання окремих умов праці, зокрема надомної та дистанційної роботи, роботи за гнучким режимом робочого часу. Однак ми вважаємо, що цього замало. Необхідно внести зміни та доповнення до відповідних статей КЗпП України з метою врегулювання проблемних питань, які містяться в положеннях статей 60, 60<sup>1</sup> та 60<sup>2</sup> КЗпП, на котрі була звернена увага у дослідженні. Так, мають бути внесені зміни до частини 1 ст. 21 КЗпП України з приводу встановлення обов'язку працівника бути підпорядкованим правилам внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації задля забезпечення належного існування інституту трудових право-

відносин в Україні. Вважаємо, що з приводу відсторонення від роботи працівника у разі відсутності у нього офіційного документу про проходження курсу вакцинації слід керуватися загальним благом всього суспільства, а не індивідуальним правом окремої особи, тому обраний державою підхід, на нашу думку, є правильним.

Наприкінці слід зазначити, що запропоновані заходи будуть впливати на підвищення продуктивності праці та моральний настрій у трудовому колективі, сприятимуть покращенню морально-психологічного клімату серед працівників, забезпечать їм комфортну обстановку під час виконання завдань, поставлених роботодавцем.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Рекомендація Міжнародної організації праці щодо зайнятості та гідної праці з метою забезпечення миру і потенціалу протидії від 05.06.2017 р. № 205. URL: <https://cutt.ly/FTGZS55>.
2. Конвенція про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище від 22.06.1981 р. № 155. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_050#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050#Text).
3. Рекомендація щодо безпеки та гігієни праці і виробничого середовища від 22.06.1981 р. № 164. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_075#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_075#Text).
4. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. в редакції від 14.08.2021 р. № 322-08. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
5. Конвенція про служби гігієни праці від 26.06.1985 р. № 161. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_042#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_042#Text).
6. Рекомендація щодо служб гігієни праці від 26.06.1985 р. № 171. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_072#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_072#Text).
7. Красномоветь В.А. Характеристика трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості. *Соціально-трудова відносина: теорія і практика*. 2011. № 2. С. 86–91.
8. Шовкун Ю.В. Правове регулювання дистанційної (надомної) роботи під час карантину. *Право. Людина. Довкілля / Law. Human. Environment*. 2020. Vol. 11. № 3. с. 96–101.
9. 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 : Закон України від 30.03.2020 р. № 540-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#n112>.
10. Висновок Головного науково-експертного управління Верховної Ради України на проєкт Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби COVID-2019» від 30.03.2020 р. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=68479](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=68479).
11. Кравцов Д.М. Трудові правовідносини можливі без підпорядкування – питання чи твердження? *Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні* : матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Харків, 28 травня 2020 р. / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Х. : Харків. нац. ун-т внутр. справ. 2020. С. 388.
12. Підкопай Д.С. Підлягання працівника внутрішньому трудовому розпорядку як іманентна властивість трудових правовідносин. *Право та інновації*. 2014. № 1–2 (5–6). URL: <https://cutt.ly/8THA0zb>.