

ТРАНСФОРМАЦІЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ

TRANSFORMATION OF LABOR RELATIONS DURING THE CORONAVIRUS PANDEMIC

Правник С.О., студентка III курсу

*Інститут прокуратури та кримінальної юстиції
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

У статті аналізується поточне становище на ринку праці в Україні, зумовлене нестабільністю соціально-економічної ситуації, викликаной поширенням пандемії COVID-19. Через те відразу гостро постає питання: які робочі місця будуть затребувані на ринку праці? Значна увага приділена дослідженню окремих аспектів правового регулювання трудових відносин в Україні під час пандемії COVID-19. Визначено провідні варіанти здійснення працівниками та роботодавцями своїх трудових обов'язків під час введення карантину на території України. Кожен із зазначених варіантів було ґрунтовно опрацьовано. Досліджено законодавчі акти, які справляють вплив на організацію різноманітних форм праці і трудових відносин. Визначено особливості правового регулювання трудових відносин у період карантину. Використано метод SWOT-аналізу в процесі дослідження переваг та недоліків дистанційної зайнятості як для працівника, так і роботодавця. У статті проаналізовано співвідношення неоплачуваної відпустки за сімейними обставинами з відпусткою у зв'язку зі встановленням Кабінетом Міністрів України карантину. Перераховано основні обов'язки роботодавців, що стосуються забезпечення безпеки праці працівників в умовах спалаху пандемії COVID-19. Також роботодавцям надано рекомендації, спрямовані на покращення умов праці власних працівників та забезпечення їх безпеки. Розглянуто зумовлену пандемією COVID-19 зміну пріоритетів професій, що потягло за собою зниження престижу одних професій і підвищення попиту на інші. Значну увагу приділено ознайомленню із досвідом вирішення «карантинних» трудових проблем іншими державами. Аналіз світової практики дає можливість запропонувати напрями, які б дозволили нашій державі впроваджувати кращі елементи зарубіжного досвіду, розумно поєднавши його із нинішніми діями уряду. Сформульовано потенційно можливу пропозицію Міністерству розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України розширити сферу обов'язків асистента референта. Розглянуто негативні наслідки, що чекають на суб'єктів трудових правовідносин через запровадження в трудовому законодавстві нашої держави на законодавчому рівні такої форми організації праці, як «дистанційна робота».

Ключові слова: пандемія коронавірусу, карантин, трудові правовідносини, працівник, роботодавець, SWOT-аналіз, зарубіжний досвід.

This article analyzes the current situation on the labor market in Ukraine due to the instability of the socio-economic situation caused by the spread of the COVID-19 pandemic. Therefore, the question immediately arises: what jobs will be in demand in the labor market? Considerable attention is paid to the study of certain aspects of the legal regulation of labor relations in Ukraine during the pandemic COVID-19. The leading options for employees and employers to perform their duties during the introduction of quarantine in Ukraine have been identified. Each of these options has been thoroughly worked out. Legislative acts that have an impact on the organization of various forms of work and labor relations are studied. Peculiarities of legal regulation of labor relations during the quarantine period are determined. The method of SWOT-analysis is used in the process of researching the advantages and disadvantages of remote employment for both employees and employers. The article analyzes the ratio of unpaid leave due to family circumstances with leave in connection with the establishment of quarantine by the Cabinet of Ministers of Ukraine. The main responsibilities of employers for occupational safety in the event of an outbreak of the COVID-19 pandemic are listed. Employers were also provided with recommendations aimed at improving the working conditions of their own employees and ensuring their safety. The change in the priorities of professions caused by the COVID-19 pandemic, which led to a decrease in the prestige of some professions and an increase in demand for others, is considered. Considerable attention is paid to acquaintance with the experience of solving "quarantine" labor problems by other states. The analysis of world practice makes it possible to suggest directions that would allow our country to implement the best elements of foreign experience, reasonably combining it with the current actions of the government. A potential proposal to the Ministry of Economic Development, Trade and Agriculture of Ukraine to expand the scope of responsibilities of the assistant clerk has been formulated. The negative consequences that await the subjects of labor relations due to the introduction of such a form of labor organization as "remote work" in the labor legislation of our state at the legislative level are considered.

Key words: coronavirus pandemic, quarantine, labor relations, employee, employer, SWOT-analysis, foreign experience.

Постановка проблеми. Запровадження карантину та пов'язаних з ним обмежувальних заходів через пандемію COVID-19 стало справжнім викликом для суспільства. За цих умов керівництво держави намагалося вжити чимало заходів, зокрема, прийнято низку нормативно-правових актів, спрямованих на підтримку економіки. Оскільки такі заходи є не лише вимушеними, але й необхідними, то роботодавцям слід адекватно оцінювати ризики загрози життю і здоров'ю своїх працівників. Проте в сучасних реаліях значна частина роботодавців вдається до порушень трудових прав працівників. З огляду на зазначене особливій увазі набувають дослідження правового регулювання організації праці, її охорони, впровадження новітніх форм роботи та їх регламентації тощо. Щоб вихід із карантину відбувся з мінімальними втратами, потрібно створити між працівниками і роботодавцями такі відносини, які б не порушували вимоги, встановлені трудовим законодавством, адже штрафи за такого роду порушення в Україні є значними.

Аналіз останніх досліджень. Питання охорони праці під час пандемії коронавірусу в Україні на цей час актуалізувалося. Зазначена тема, на нашу думку, є епохальною і тому потребує детального дослідження. Водночас обго-

ворювана на сторінках цієї наукової статті проблематика має важливе практичне та наукове значення, однак у працях науковців висвітлюється лише поверхнево.

Однак варто зауважити, що наукова спільнота вже приділила достатньо часу для вивчення основних варіантів розвитку трудових відносин на період карантину. Серед відомих українських вчених, сфера наукової діяльності яких пов'язана із дослідженням дистанційної роботи, слід відзначити В. Авескулова, М. Бобринкову, О. Шелест тощо. Питанню визначення поняття та сутності звільнення працівників присвячені праці А. Морозової, Ю. Тихановича та інших. Вивченню питання надання відпусток без збереження заробітної плати приділив увагу В. Авескулов тощо. Поняттю та сутності щорічної чергової відпустки присвячено наукові праці В. Авескулова та інших.

Формулювання цілей статті. Метою статті є висвітлення особливостей правового регулювання трудових відносин під час запровадженого українським урядом карантину. Також акцентуємо увагу на основних питаннях, на які слід звернути увагу роботодавцю для покращення умов праці його працівників на період карантину. До того ж варто ретельно проаналізувати наявні форми

організації праці та з'ясувати їх переваги та недоліки задля їх покращення, що є досить актуальним під час пандемії COVID-19.

Виклад основного матеріалу. Всесвітня організація охорони здоров'я в березні 2020 року оголосила пандемію COVID-19. При цьому, аби мінімізувати негативні наслідки для економіки в таких умовах, роботодавцям потрібно діяти виключно в рамках норм українського законодавства, в тому числі брати до уваги поради і рекомендації контролюючих органів. Прикладами таких актів є постанова Кабінету Міністрів України № 211 від 11.03.2020 р., Указ Президента України № 87/2020 від 13.03.2020 р., Рішення Ради національної безпеки і оборони України від 13.03.2020 р. та інші.

Роботодавцям доводиться швидко приймати рішення про подальший режим роботи підприємств, установ чи організацій. На час встановлення карантину є кілька розповсюджених варіантів розвитку відносин між працівником і роботодавцем: 1) працівники переходять на дистанційний режим роботи; 2) встановлення працівникам неповного або скороченого робочого часу; 3) введення простою; 4) надання працівникам щорічних основних та додаткових відпусток, інших оплачуваних відпусток, передбачених законодавством; 5) надання відпусток без збереження заробітної плати за заявою працівників; 6) роботодавці звільняють працівників; 7) самоізоляція або лікарняні.

Основним варіантом для більшості підприємств, установ, організацій є виконання працівниками обов'язків вдома, тобто дистанційно. Вибір зазначеного варіанта дозволить не тільки не зупиняти свою роботу, а й зберегти робочі місця працівникам в складний період. Поняття «дистанційна зайнятість» чимало науковців тлумачать по-різному. На думку О. Шелест, дистанційна зайнятість – це вид зайнятості, заснований на віддаленні працівника від традиційного робочого місця, гнучкому режимі робочого часу, використанні інформаційних і телекомунікаційних технологій як основи організаційних зв'язків [1, с. 821]. Своєю чергою М. Бобринкова трактує її як гнучку можливість працювати в місцевості, що розташована поза звичайним робочим місцем [2, с. 2]. Спираючись на ст. 60 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), слід зазначити, що дистанційна (надомна) робота – це така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця [3].

При цьому, якщо працівник і роботодавець письмово не домовились про інше, дистанційна (надомна) робота передбачає оплату праці в повному обсязі та в строки, визначені діючим трудовим договором. Тому роботодавець не має права зменшити розмір оплати праці у зв'язку з переходом працівника на дистанційну роботу.

Варто звернути увагу на опитування на тему «Якщо ви працюєте вдома через карантин, вам хочеться повернутися на роботу в офіс?», в якому взяло участь 3 726 осіб [4]. В підсумку було отримано наступні результати: 12% (447 осіб) не відчують різниці; 25% (931 осіб) надали позитивну відповідь, бо вдома мені важче зосередитися на роботі; 28% (1 043 особи) відповіли «так», бо дім має бути домом, тут нестерпно працювати, і лише 35% (1 304 особи) відповіли «ні, мені навіть подобається, я більше встигаю». Дані проведеного дослідження яскраво демонструють, що більшість дистанційників хочуть швидше повернутися на «звичне» місце роботи.

Для того, щоб краще зрозуміти переваги та недоліки дистанційної зайнятості, варто скористатися методом SWOT-аналізу. SWOT-аналіз переваг та недоліків дистанційної зайнятості наведено в таблиці 1.

Із самого визначення поняття «дистанційна робота» випливає, що остання виконується поза приміщенням підприємства, установи або організації, на власний розсуд працівника – за місцем проживання чи в іншому місці за його вибором. Відповідно до положень Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ на роботодавця покладається обов'язок забезпечення всіх вимог з охорони праці, гігієни праці та протипожежної безпеки. Звідси випливає, що в разі настання нещасних випадків, пов'язаних із порушенням вимог охорони і гігієни праці, пожежної безпеки на робочому місці, внаслідок яких буде завдано шкоди здоров'ю та майну працівника, до роботодавця може бути застосовано один із видів юридичної відповідальності. Відповідно до ч. 1 ст. 271 Кримінального кодексу України за порушення вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці службовою особою підприємства, установи, організації до роботодавця може бути застосовано штраф в межах від 100 (1 700 грн) до 200 (3 400 грн) неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправні роботи на строк до 2-х років, або обмеження волі на той самий строк, а у разі настання летальних випадків – виправні роботи на строк до 2-х років або обмеження волі на строк до 5-ти років, або позбавлення волі на строк до 7-ми років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 2-х років або без такого (ч. 2 ст. 271 Кри-

Таблиця 1

SWOT-аналіз переваг та недоліків дистанційної зайнятості

	СИЛЬНІ СТОРОНИ «S» – STRENGTH	ЗАГРОЗИ «T» – TREATS
Працівник	<ul style="list-style-type: none"> – можливість на власний розсуд розподілити час; – економія часу і грошей на дорогу / харчування; – зручне робоче місце: можна працювати вдома, в парку, в кафе тощо; – відсутність конфліктів з колегами. 	<ul style="list-style-type: none"> – соціальна ізоляваність (неможливість обговорень робочих питань або обміну планами на вихідні з колегами); – наявність відволікаючих факторів; – ризик не зрозуміти сенс завдання; – можливі проблеми зі здоров'ям (гіподинамія, навантаження на очі тощо); – самозабезпечення всім необхідним обладнанням та постійним доступом до інтернету.
	МОЖЛИВОСТІ «O» - OPPORTUNITIES	СЛАБКІ СТОРОНИ «W» – WEAKNESS
Роботодавець	<ul style="list-style-type: none"> – зменшення витрат на опалення / кондиціонування, телефонні / інтернет послуги; – відсутність спізень та прогулів працівників; – оплата загалом якісно виконаної роботи. 	<ul style="list-style-type: none"> – ризик неякісного виконання поставлених задач; – відсутність контролю за працівниками і, як наслідок, зниження дисципліни; – введення змін у систему контролю і оцінки результату.

Джерело: складено авторкою на основі літературних джерел [1; 5]

мінального кодексу України). Звідси назріває питання: хто повинен нести відповідальність у тому разі, якщо з працівником, який працює дистанційно, станеться нещасний випадок під час виконання ним роботи, наприклад, вдома, в кафе тощо. На практиці роботодавець не може гарантувати безпечні умови праці поза підприємством, установою або організацією, а отже, і реалізацію одного з основних трудових прав працівника – права на здорові і безпечні умови праці. Для уникнення наведеної ситуації варто конкретизувати в трудовому договорі (або в заяві працівника про дистанційну роботу на період карантину) опис робочого місця, де працівник повинен виконувати роботу, і прописати пункт необхідності неухильного дотримання працівником правил техніки безпеки.

Ще одним варіантом роботи може бути угода між працівником та роботодавцем про запровадження неповного або скороченого робочого часу. Цей варіант найліпший для тих підприємств, установ та організацій, де скоротилися обсяги замовлень, або які не можуть забезпечити працівників достатнім обсягом роботи. Передусім роботодавці зацікавлені в переведенні працівників на неповний робочий час, адже в такому разі оплата праці провадиться пропорційно відпрацьованому часу, іншими словами – менше працюють – менше отримують. У разі якщо працівник згоден перейти на неповний режим роботи зі зменшенням заробітної плати, такі зміни оформлюються додатковою угодою до трудового договору. Якщо працівник буде проти, то роботодавець може сам встановити неповний робочий час. Щоправда при цьому повинна дотримуватися процедура зміни істотних умов праці, як вона передбачена ч. 3 ст. 32 КЗпП. Однак для цього йому треба попередити працівника і почекати 2 місяці. Та й провести такі зміни можна тільки у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці та за погодженням із профспілковим комітетом (якщо він є на підприємстві).

Новелою в трудовому законодавстві України стало закріплення такої форми організації праці, як «гнучкий режим робочого часу». Законодавець у ст. 60 КЗпП наголошує, що гнучкий режим робочого часу – це форма організації праці, якою допускається встановлення режиму роботи, що є відмінним від визначеного Правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи на певний обліковий період (два тижні, місяць тощо) норми тривалості робочого часу. Важливою умовою є те, що він встановлюється за погодженням між працівником та роботодавцем, на визначений строк або безстроково, як під час прийняття працівника на роботу, так і згодом. Безсумнівно, що узаконення в ст. 60 КЗпП України використання гнучкого режиму робочого часу виявилось позитивним кроком, зокрема для регулювання трудових відносин в умовах

карантину. Насамперед вищевказане дозволить уникнути скупчення працівників на підприємствах, в установах або організаціях, а відтак запобігти поширенню вірусу.

У законодавстві України закріплена можливість надання працівникові щорічної оплачуваної відпустки. Згідно з ч. 10 ст. 10 Закону України «Про відпустки» черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом. Під час складання графіків надання відпусток ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості для їхнього відпочинку [6]. Якщо згідно з графіком відпусток працівник має право на відпустку в інший період, перенесення такої відпустки можливо на період карантину за згодою з роботодавцем [7]. Оплачувана відпустка надається за заявою працівника та оформлюється наказом роботодавця. За своєю юридичною природою відпустка – це гарантоване державою право особи, яка працює, на відпочинок, а не обов'язок. Відтак реалізація цього права є добровільною, і тому керівник не може примусити працівника скористатися нею на час карантину. Відмова співробітником від пропозиції піти у відпустку за жодних обставин не може вважатися порушенням трудової дисципліни.

Якщо звернутися до практики, то варто відмітити, що в Україні є приклади того, що роботодавці повністю дотримуються прав працівників: відправляють їх в оплачувані відпустки. Доцільно зауважити, що так роблять підприємства, установи або організації в тій чи іншій сфері, які мають реальну фінансову, економічну можливість і які можуть це собі дозволити протягом певного періоду часу, тобто не отримувати дохід в звичному обсязі, але оплачувати відпустки працівників. Наприклад, керівництво аеропорту «Бориспіль» відправило в оплачувану відпустку майже 80% співробітників на строк близько 2 тижнів [8]. Однак навіть і такий гігант передбачив, що подібні заходи не можуть бути тривалими, тому керівництвом аеропорту розглядалося рішення, що після закінчення оплачуваної відпустки працівників переведуть на оплату праці згідно з умовами простою, тобто заплата 2/3 від посадового окладу.

Наступним можливим варіантом роботи є відправлення працівників у відпустки без збереження заробітної плати. Варто зазначити, що відпустка без збереження заробітної плати є одним із різновидів відпусток, що гарантовані законодавством України. Під час подій, пов'язаних з карантинном, доцільно порівняти неоплачувані відпустки за сімейними обставинами з відпусткою у зв'язку зі встановленням Кабінетом Міністрів України карантину.

Таблиця 2

Співвідношення неоплачуваної відпустки за сімейними обставинами з відпусткою у зв'язку зі встановленням КМУ карантину

Критерії розмежування	Сімейні обставини та інші причини, крім карантину	Карантин
<i>Причина надання</i>	Сімейні обставини та інші причини, крім карантину	Оголошення карантину Постановою КМУ «Про запобігання поширенню на території України коронавірусу COVID-19» відповідно до ст. 29 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб»
<i>Максимальна тривалість відпустки</i>	Не більше 15 календарних днів протягом року	На період оголошення карантину на відповідній території
<i>З чьєї ініціативи виникає</i>	Працівника	Працівника
<i>Підстава надання</i>	Відповідно до ч. 2 ст. 84 КЗпП та ч. 1 ст. 26 Закону України «Про відпустки»	Відповідно до ч. 2 ст. 84 КЗпП, ч. 1 ст. 26 Закону України «Про відпустки» та Постанови КМУ «Про запобігання поширенню на території України коронавірусу COVID-19» від 11.03.2020 р. № 211

Джерело: складено авторкою на основі літературних джерел [6; 9]

Однією з найважливіших відмінних ознак є максимальна тривалість відпустки без збереження заробітної плати. Загалом в Україні тривалість такої відпустки більше, ніж 15 календарних днів, вважатиметься порушенням КЗпП. Тому Закон України «Про відпустки» цілком слушно й своєчасно доповнено ч. 3 ст. 26, згідно з якою термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається у загальний термін, встановлений частиною першою цієї статті [6]. Однак у разі, якщо законодавець не врахував реалій, то на кожного роботодавця, який перевищив строк неоплачуваної відпустки (а така ситуація настала б неодмінно, бо строк з 17 березня до 3 квітня – це вже 18 календарних днів), ризикував отримати адміністративний штраф за порушення трудового законодавства. Відповідно до ч. 1 ст. 41 КУпАП порушення вимог законодавства про працю тягне накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 510 до 1 700 грн.) [10].

Згідно зі ст. 34 КЗпП простій – це зупинення роботи, спричинене тим, що немає організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотного силою або іншими обставинами [3]. Оскільки ані роботодавець, ані працівник не можуть впливати на епідеміологічну обстановку, адже сталося це з причин, що не залежать від їх волі. Встановлення простою актуальне для бізнесу, діяльність якого прямо заборонена рішеннями державних органів: ресторани, кінотеатри, торговельні центри, спортивні клуби тощо. Вищезазначений варіант розвитку подій є найменш бажаним для обох сторін трудового договору, особливо для роботодавця. По-перше, законодавець чітко вказав у ч. 1 ст. 113 КЗпП, що час простою не з вини працівника, в тому числі на час оголошеного Кабміном карантину, оплачується з розрахунку не нижче 2/3 тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). По-друге, для того щоб оголосити простій, потрібні підстави, а саме: відсутність організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи; невідворотна сила; інші обставини. Як відмітила Т. Безрук, «простій» потрібно правильно оформити. Для цього має бути наказ керівника, де визначено, які співробітники працюють за таких умов [11].

Не слід оминати увагою і такий варіант розвитку подій, коли працівник повернувся з країни, в якій зафіксовано випадки COVID-19, або контактував з особою, хворою на COVID-19. Отримавши за висновком та рішенням лікаря надається листок непрацездатності на період самоізоляції та/або перебування під наглядом у медичному закладі. Такий лікарняний оплачується в загальному порядку (перші 5 днів – роботодавцем, решта періоду оплачує Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування), однак сума, яка підлягає оплаті, складає 50% середнього заробітку незалежно від страхового стажу відповідно до ст. 22 і ст. 24 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [12]. Роботодавцю слід дозволити працівникові в період карантину або самоізоляції працювати дистанційно (якщо це практично допустимо), тим самим уникнувши збитків у зв'язку з необхідністю оплачувати період самоізоляції. Якщо працівник не може працювати вдома, то оформлюємо йому відпустку щорічну або без збереження зарплати. У будь-якому разі роботодавець не вправі звільняти працівника, який пішов на самоізоляцію.

Все ж найбільш небажаним варіантом для працівника є звільнення. На думку Ю. Тихоновича, звільнення працівників – це врегульований нормами трудового права процес припинення трудового договору та трудових правовідносин працівником за ініціативою і/або роботодавця, що здійснюється на підставі розірвання трудових відносин (поєднуючи централізоване і локальне, державне

і договірне регулювання), який потребує обов'язкового документального оформлення [13, с. 412]. Насамперед звернемо увагу, що жодні зміни щодо звільнення працівників на період запровадження карантинних заходів, спрямованих на запобігання поширенню COVID-19, не вносилися до законодавства. Підстави для припинення трудового договору з працівником визначені в ст. 36, 38-41, 45 КЗпП. Таким чином, якщо звільнення працівника виникло в період карантину із окреслених підстав, то звільнення, безсумнівно, буде законним, а роботодавець в такому разі не нестиме ніякої відповідальності за таке звільнення. Однак значна частина роботодавців інтерпретує законодавство на власний лад та неодноразово при цьому нехтує правами працівників. В такому разі законодавством передбачена відповідальність для таких осіб, які незаконно звільняють працівників. Так, ст. 172 Кримінального кодексу України встановлена відповідальність за незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів – штраф у розмірі від 2 000 до 3 000 НМДГ (від 34 000 до 51 000 грн.) або позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю на строк до 3 років, або виправними роботами на строк до 2 років [14]. Якщо ж працівник не має бажання звільнитись, він за будь-яких умов не має писати таку заяву, адже у майбутньому в суді буде вкрай важко довести таку обставину, як примушування працівника з боку роботодавця до написання заяви про звільнення за власним бажанням [15].

У разі якщо всі перераховані варіанти вирішення проблеми організації роботи під час карантину не підходять, залишається єдиний варіант – це продовження роботи у напрямку забезпечення усіх працівників всім необхідним у рамках захисту від поширення інфекції. Відповідно до рішення уряду у звичайному режимі залишилися працювати поштові сервіси; правоохоронні, державні органи; заклади охорони здоров'я; обмінники; банки; магазини, які торгують продовольством і гігієнічними товарами; автозаправні станції. Проте щоб робота в приміщенні була безпечною для здоров'я, потрібно дотримуватися певних протиепідемічних правил.

Для попередження розповсюдження COVID-19 роботодавці повинні забезпечити працівників антисептичними та дезінфікуючими засобами, дотримуватися гарантованих законодавством прав працівників з метою зупинити або сповільнити розповсюдження COVID-19 [16]. У контексті зазначеного важливо перерахувати основні правила для безпечної перебування в офісі на період карантину. По-перше, варто усі робочі поверхні (наприклад, столи, клавіатури тощо) регулярно протирати дезінфікуючим засобом. По-друге, необхідно регулярно здійснювати провітрювання робочого приміщення. Також роботодавцю слід пам'ятати про засоби індивідуального захисту: працівники мають бути забезпечені масками для обличчя та рукавичками, що зможе захистити їх від ураження хворобою. Повинні бути встановлені спеціальні урни для утилізації засобів індивідуального захисту [17]. Головний санітарний лікар України затвердив тимчасові рекомендації з організації протиепідемічних заходів під час надання послуг в умовах карантину. Йдеться про тимчасові рекомендації щодо організації протиепідемічних заходів для: офісних приміщень, в яких дозволено здійснювати діяльність на етапі карантину (Постанова № 16 «Про затвердження Тимчасових рекомендацій щодо організації протиепідемічних заходів під час здійснення дозволених видів діяльності, які передбачають приймання відвідувачів у офісних приміщеннях в період карантину у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)»); закладів громадського харчування (Постанова № 18 «Про затвердження Тимчасових рекомендацій щодо організації протиепідемічних заходів при роботі закладів громадського харчування на період карантину у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)»); точок про-

дажу продовольчих і непродовольчих товарів (Постанова № 17 «Про затвердження Тимчасових рекомендацій щодо організації протиепідемічних заходів при торгівлі продовольчими (окрім ринків) та непродовольчими товарами на період карантину у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)»); торгівлі на ринках (Постанова № 34 «Про затвердження Тимчасових рекомендацій щодо організації протиепідемічних заходів з торгівлі на ринках на період карантину у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» тощо).

Загроза поширення COVID-19 та оголошений карантин спровокували серйозні зміни на ринку праці, що потягло за собою зміну пріоритетів професій. Значний попит на ринку праці сформувався на такі професії, як лікар, медична сестра, продавець продовольчих товарів, касир, кур'єр, поштовий працівник. Безспірно, що на піку популярності перебувають служби доставки, зокрема такі, як «Нова пошта», «Glovo», «Raketa». Розповідаючи для BBC News, співзасновник «Нової пошти» В. Климів звернув увагу, що «Обсяг відправлень по Україні в березні 2020 року збільшився на 15% порівняно з березнем минулого року. Кількість міжнародних відправлень за цей же період зросла на 55%» [18]. Значного удару зазнали артисти, співаки, спортсмени, працівники туристичної сфери. Зміна пріоритетів показала, що представники професій, які займаються розважанням людей та отримують сотні тисяч доларів (а найбільш популярні – мільйони), не важливі, коли доходить до пандемії. Тоді як вчені, правохоронці і лікарі, які ризикують своїм життям у боротьбі з COVID-19, отримують набагато менше, попри те, що їх робота важлива [19].

Якщо до штату працівників входять особи, які знаходяться у зоні ризику (насамперед люди літнього віку та ті, у кого наявні хронічні захворювання), роботодавцю слід звернути на них особливу увагу, проте не допускаючи їх дискримінації. Кондитерська корпорація «Roshen» виявила яскравий приклад соціальної відповідальності через введення карантину: вони відправили всіх своїх працівників старше 55 років у відпустки із збереженням заробітної плати в повному обсязі на строк загальнонаціонального карантину [20].

Щодо досвіду іноземних держав, то значна частина з них розробила програми підтримки бізнесу, програми підтримки роботодавців, навіть програми компенсації працівникам певної частини заробітної плати у зв'язку з тим скрутним становищем, в якому опинилися всі без винятку. Серед таких держав, зокрема в США, прийнято закон про надзвичайний стан в певних штатах, яким врегульовано, що працівники, яких торкнувся коронавірус (ті, які або хворіють, або перебувають на самоізоляції за вказівкою уряду і не можуть продовжувати свою роботу), застраховані від безробіття [21].

Також частина країн вирішила частково покрити витрати на виплату заробітної плати за рахунок державного бюджету. У цих країнах держава компенсує роботодавцю 50–80% заробітної плати працівника. Зокрема, в Словаччині детально пропрацьована програма підтримки роботодавців і працівників. Одним із найбільш вражаючих положень цієї програми є те, що держава компенсуватиме працівникам тих компаній, які через карантин та епідемію були змушені тимчасово закритися, близько 80% від заробітної плати з метою підтримати бізнес (тобто роботодавцеві необхідно буде сплачувати лише 20% заробітної плати) [22].

Карантин, запроваджений у зв'язку з пандемією COVID-19, вніс корективи і в строки проходження медичного огляду. На період дії карантину тимчасово дозволено залучати до роботи без проходження попереднього (під час прийняття на роботу) та періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпеч-

ними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі (п. 5 постанови КМУ «Про встановлення карантину з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» від 20.05.2020 р. № 392, зі змінами, внесеними згідно з постановою КМУ від 17.06.2020 р. № 500). Однак щорічні медичні огляди необхідні, оскільки визначають можливість працівника виконувати професійні обов'язки в конкретному виробничому середовищі без погіршення стану здоров'я. Звідси варто в кожному населеному пункті доручити щонайменше одному медичному працівнику проведення медогляду для уникнення неприємних сценаріїв розвитку, які згодом зможуть відобразитися на здоров'ї працівників.

Висновки. Одним із наслідків поширення COVID-19 стали суттєві зміни, що відбулися на ринку праці. В той час як значну увагу регламентації трудових відносин приділяє уряд, представники влади напружують низку механізмів, спрямованих на врегулювання конфліктів між працівниками та роботодавцями, на захист їх законних прав, адже кожен працівник повинен бути впевнений, що ризик, пов'язаний з його працею, зведений до мінімуму.

Інтерес до дистанційної роботи зростає з кожним роком як з боку працівників, так і роботодавців. На першій погляд, можна помилково вважати, що дистанційній праці притаманні лише переваги. Однак на основі проведеного SWOT-аналізу із стовідсотковою впевненістю можемо сказати, що недоліки такого співробітництва існують як для працівників, так і для роботодавців. Частина слабких сторін вказаної форми праці виявилася не фатальними, а тому їх не складно мінімізувати. Для працівника вказана форма організації роботи найбільше вимагає від нього самодисципліни, особистої відповідальності, а тому підходить не для всіх. Роботодавцю необхідно забезпечити виконання роботи з використанням будь-яких методів її обліку. Законодавство не встановлює чітких механізмів контролю за виконанням працівником його обов'язків під час дистанційної роботи. Для того, щоб роботодавці могли контролювати роботу свого персоналу, пропонуємо скористатися такими технологічними рішеннями: каналами для відеоконференцій (Skype, Zoom, WhatsApp, WebEx); платформами для управління проектами в режимі online (Slack, Trello, Asana, Wrike); месенджерами (Viber, Telegram, Facebook Messenger, WhatsApp); загальними календарями (Google, Outlook, Calendar, Trello).

Підбиваючи підсумки, необхідно зазначити, що значну увагу приділено правовим аспектам охорони праці задля врегулювання трудових відносин між роботодавцем та працівником в умовах дистанційної роботи. Наведено приклад регламентації трудових відносин між основними суб'єктами трудових правовідносин, які б дозволили мінімізувати виробничий травматизм для працівників і уникнення ризику притягнення роботодавця до одного із видів юридичної відповідальності, оскільки на останнього покладено обов'язок забезпечення всіх вимог з охорони праці.

Під час дистанційної роботи працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, і Правила внутрішнього трудового розпорядку на них не поширюються. Проте порядок та умови гнучкого режиму робочого часу доцільно все ж таки прописати у Правилах внутрішнього трудового розпорядку з метою мінімізації випадків нехтування з боку працівників своїми трудовими обов'язками. Своєю чергою роботодавець має забезпечити достовірний облік робочого часу й облік виконаної роботи з використанням будь-яких методів обліку, щодо яких сторони дійшли згоди.

На жаль, є багато прикладів, коли підприємства змушені скорочувати час своєї роботи, відправляти працівників у відпустки без збереження зарплати через неможливість фінансування працівникам оплачуваних відпусток.

У науковій статті певну увагу приділено ознайомленню із методами боротьби із поширенням коронавірусної хвороби у зарубіжних країнах. Міжнародний досвід проаналізовано з метою запозичення та одночасного поєднання із тими кроками, що вже здійснив український уряд.

Загроза коронавіруса – це не причина для порушення трудових прав працівників. Для тих підприємств, установ або організацій, що безперервно працюють у звичайному режимі, роботодавцям варто створити такі умови праці на робочому місці, що мають бути достатніми для забезпечення безпеки людей.

У період поширення пандемії COVID-19 у працівників виникають питання, які стосуються ризиків для їх здоров'я, змін в організації праці тощо. Оскільки епідемічна ситуація постійно змінюється, доведення до відома працівників інформації систематично допоможе їм відчувати себе в курсі подій, що своєю чергою не може не позначитися на їх мотивації адаптуватися до цього і допомогти підприємству, установі або організації пережити важкі

часи. Звідси роботодавцям варто замислитися над питанням введення до штату співробітника, який би стежив за «найсвіжішими» відомостями, що надходять від центральних або місцевих органів влади. Тому пропонується зробити відповідальним за інформаційно-роз'яснювальну роботу асистента референта керівника підприємства, розширивши межі повноважень вказаного співробітника. Загалом асистент референта – це працівник, який виконує функції, що включають організаційно-технічне забезпечення адміністративно-розпорядчої діяльності керівника підприємства.

Допоки тривають карантинні заходи на території країни (у деяких регіонах їх послаблюють або, навпаки, посилюють) залежно від показників розповсюдженості COVID-19 постановою Кабінету Міністрів України дозволено приймати на роботу без попереднього медогляду. Зокрема, у статті акцентовано увагу на негативних наслідках такого кроку і запропоновано пропозицію, як цьому запобігти.

ЛІТЕРАТУРА

1. Шелест Е.С. Дистанционная занятость молодежи. *Донбас-2020: перспективи розвитку очима молодих вчених*: матеріали V наук.-практ. конф. (м. Донецьк, 25–27 трав. 2010 р.). Донецьк: ДонНТУ МОН, 2010. С. 819–823.
2. Бобринкова М. Правовое регулирование дистанционного труда в зарубежном законодательстве. *Сравнительное трудовое право*. 2011. № 5. С. 1–9.
3. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.
4. Як змінився український ринок праці через карантин. 2020. URL: <https://www.work.ua/news/ukraine/1398/> (дата звернення: 01.11.2020).
5. Авескулов В.Д. Особливості трудових відносин із дистанційними працівниками. *Право та інновації* 2017. № 2 (18). С. 111–116.
6. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4.
7. Оплата праці під час карантину. 2020. URL: <https://artius.ua/novini/oplata-prasi-pid-chas-karantinu.html> (дата звернення: 01.11.2020).
8. 78 % співробітників «Борисполя» пішли в оплачувану відпустку. Чого чекати людям далі? 2020. URL: <https://i-visti.com/news/boryspil/7995-78-sprvobntnikv-borispolya-pshli-v-oplachuvanu-vdpustku-chogo-chekati-lyudyam-dal.html> (дата звернення: 01.11.2020).
9. Про захист населення від інфекційних хвороб: Закон України від 06.04.2000 р. № 1645-III. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2000. № 29. ст. 228
10. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р. № 8073-X. *Відомості Верховної Ради Української РСР (ВВР)*. 1984. Додаток до № 51. Ст. 1122.
11. Безрук Т. Дистанційна робота, відпустки та звільнення під час карантину: що потрібно знати. 2020. URL: <https://hromadske.ua/posts/distancijna-robita-vidpuski-ta-zvilnennypid-chas-karantinu-sho-potribno-znati>. (дата звернення: 01.11.2020).
12. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1999 р. № 1105-XIV. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1999. № 46-47. Ст.403.
13. Тихонович Ю.С. Правовий механізм регулювання звільнення з ініціативи працівника. *Актуальні проблеми держави і права*. 2014. № 73. С. 408–413.
14. Кримінальний Кодекс України від 05.04.2001 р. № 2341-III. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2001. № 25-26. Ст. 131.
15. Увольнение во время карантина: как отстоять свои права. URL: <https://www.epravda.com.ua/rus/columns/2020/03/30/658675/> (дата звернення: 01.11.2020).
16. Мінекономіки та Держпраці назвали головні права й обов'язки працівників під час карантину. 2020. URL: https://buh.ligazakon.net/ua/news/193698_mnekonomki-ta-derzhpratsi-nazvali-golovn-prava-y-obovyazki-pratsvnikv-pd-chas-karantinu (дата звернення: 01.11.2020).
17. Рекомендації для роботодавців у зв'язку з поширенням коронавірусу. 2020. URL: https://biz.ligazakon.net/ua/news/193707_rekomendats-dlyarobotodavtsv-u-zvyazku-z-poshirennyam-koronavrusu (дата звернення: 01.11.2020).
18. «Нова пошта», Glovo, Raketa: як служби доставки використовують свій зоряний час. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-52208958> (дата звернення: 01.11.2020).
19. Пандемія коронавірусу: які професії користуються попитом під час карантину. 2020. URL: <https://fakty.com.ua/ua/ukraine/20200326-pandemiya-koronavirusu-yaki-profesiyi-spravdi-vazhlyvi/> (дата звернення: 01.11.2020).
20. Центр «Розвиток Корпоративної соціальної відповідальності». URL: <https://www.facebook.com/CSRUkraine/posts/3023069004429529/> (дата звернення: 01.11.2020).
21. Сенат США прийняв законопроект про 1200 доларів для американців у час пандемії. URL: https://zaxid.net/senat_ssha_priynyav_zakonoproekt_pro_1200_dolariv_dlya_amerikantsiv_u_chas_pandemiyi_n1499905 (дата звернення: 01.11.2020).
22. Рятівне коло: Як сусіди України підтримують економіку під час коронакризи? URL: <https://parlament.org.ua/2020/05/15/ryativne-kolo-yak-susidi-ukrayini-pidtrimuyut-ekonomiku-pid-chas-koronakrizi/> (дата звернення: 01.11.2020).