

# ПАНДЕМІЯ КОРОНАВІРУСУ: ПРАВОВІ МЕХАНІЗМИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ТА СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Наталія Лук'янова, Оксана Зайцева



**МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці та здоров'я» (LHSI)**

**Федерація професійних спілок України (ФПУ)**

## **Авторки:**

**Наталія Лук'янова** – кандидатка політичних наук, національна експертка з питань захисту прав у сфері охорони здоров'я та соціального захисту, співзасновниця Громадської організації «Соціальні ініціативи з охорони праці та здоров'я» (LHSI).

**Оксана Зайцева** – правова інспекторка праці відділу правової інспекції праці Департаменту правового захисту апарату Федерації профспілок України, адвокатеса, членкиня Комітету з трудового права Національної асоціації адвокатів України.

**Посібник «Пандемія коронавірусу: правові механізми захисту трудових та соціальних прав працівників», що впроваджується МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці та здоров'я» в рамках спільної гуманітарної ініціативи «Людяність та взаємодопомога» Міжнародного фонду «Відродження» і Представництва Європейського Союзу в Україні.**

Літредактор-коректор – Олена Кісліцина  
Київ, 2021 р.

© МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці та здоров'я» (LHSI)

# ВСТУП

Наприкінці 2019 року людство стикнулося з пандемією коронавірусу (COVID-19), яка швидко поширилась світом. Перші випадки гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, були зафіксовані в китайському місті Ухань. У 2020-му, майже через рік від появи небезпечного вірусу, Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) звітувала, що у більш ніж 76 мільйонів людей підтверджено позитивний діагноз COVID-19, а близько 1 мільйона 700 тисяч померли від цієї хвороби. Головним прогресом у боротьбі з коронавірусом стала безпрецедентно швидка реакція урядів країн на зміни в законодавстві з метою уповільнення поширення COVID-19, а також розробка і реєстрація вакцини проти коронавірусу, доступної для населення більшості країн Європейського Союзу на початку 2020 року. Так, згідно останньої доповіді ВООЗ, планується виготовлення вакцини проти COVID-19 в обсягах, достатніх для вакцинації принаймні 20% населення всіх країн з низьким рівнем доходу.<sup>1</sup>

Звичайно, пандемія COVID-19 потужно вдарила по світовій економіці та економіці багатьох країн. У 2020 році перед роботодавцями та профспілковими організаціями постали великі виклики, пов'язані з пандемією коронавірусу та карантинном, а також економічною кризою, новими моделями та підходами до організації робочого часу, зростаючою дискримінацією та стигматизацією на робочих місцях. За цей час кількість звернень, інтенсивність роботи та навантаження на профспілкових юристів зросли в декілька разів, що потребує окремої уваги й підтримки з боку центральних офісів галузевих профспілок та профоб'єднань, ФПУ й експертів.

Запропонований вашій увазі посібник розроблено в рамках міжнародного проєкту, що здійснюється організацією МГО «Соціальні ініціативи з

охорони праці та здоров'я» (LHSI) у партнерстві з ФПУ в рамках програми «Людяність та взаємодопомога» спільної ініціативи Міжнародного фонду «Відродження» і Представництва Європейського Союзу в Україні. Мета проєкту – збільшення потенціалу юристів профспілкових організацій у захисті трудових та соціальних прав членів профспілок під час епідемії коронавірусу в Україні.

Попереднє дослідження, проведене в рамках зазначеного міжнародного проєкту, показало необхідність підвищення кваліфікації та навичок багатьох профспілкових юристів у наданні практичних рекомендацій та розробці алгоритмів дій у певних випадках правового характеру. Так, наприклад, 39,7% респондентів очікують практичних рекомендацій з питань захисту на робочих місцях, а 34,5% опитаних воліють дізнатися більше про міжнародні практики правового захисту. Також дослідження визначило три основні сфери, де найбільше порушуються права працівників під час пандемії COVID-19, а саме: виплата заробітної плати, оформлення відпусток без збереження заробітної плати та скорочення (або звільнення) працівників. Велику проблему становить прихована стигма та дискримінація щодо працівників окремих спеціальностей.

У посібнику проаналізовано головні зміни в трудовому законодавстві, а також норми національного законодавства (чинні станом на 21 січня 2021 року), спрямовані на подолання наслідків пандемії коронавірусної хвороби; наведено практичні рекомендації правовим інспекторам ФПУ (юристам), які надають правову допомогу в регіонах та захищають трудові права працівників, постраждалих від наслідків пандемії, щодо того, як застосувати законодавство на практиці та вирішувати проблемні правові питання; представлено досвід таких країн, як Німеччина, Японія, Франція.

<sup>1</sup>Більше інформації про коронавірус, шляхи передачі та профілактику захворювання можна знайти на сайті Центру громадського здоров'я МОЗ України: <https://phc.org.ua/kontrol-zakhvoryuvan/inshi-infekciyni-zakhvoryuvannya/koronavirusna-infekciya-covid-19>

# 1. ВПЛИВ ПАНДЕМІЇ КОРОНАВІРУСУ НА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ТА ТРУДОВІ ПРАВА (КОРОТКИЙ ВИКЛАД СИТУАЦІЇ ТА ПОСИЛАННЯ НА МІЖНАРОДНІ Й НАЦІОНАЛЬНІ ДОСЛІДЖЕННЯ)

Стрімке поширення пандемії COVID-19 завдало потужного удару по державній економіці, бізнесу та працівникам. Так, згідно дослідження міжнародної команди економістів Німецької економічної команди (GET, Берлін) та Інституту економічних досліджень і політичних консультацій (ІЕД, Київ), проведеного у травні 2020 року, ВВП України через пандемію COVID-19 скоротиться на 7%, а за песимістичним сценарієм, що передбачає триваліші карантинні заходи в Україні та масштабніші зовнішні виклики, економіка зменшиться навіть на 11,2%.

У свою чергу, Київська школа економіки прогнозує, що при повторенні формату жорсткого карантину зразка весни 2020 року ВВП України втратить 0,3%, а потреби в фінансовій допомозі бізнесу й населенню становитимуть близько 23 мільярдів гривень. Так, згідно моніторингу Мінекономіки, практично всі сектори економіки постраждали від пандемії коронавірусу, але найбільше, як і в усьому світі, ті, що

пов'язані з туризмом і ресторанно-готельним бізнесом, а також транспорт. У свою чергу, за оцінкою соціально-економічного впливу COVID-19, проведеною Програмою розвитку ООН у жовтні 2020 року в Україні, понад 10% малих та середніх підприємств через пандемію опинилися на межі банкрутства та можуть невдовзі закрити свій бізнес. У лютому 2020 року МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці та здоров'я» (LHSI) в рамках проекту підтримки юристів ФПУ провела швидке онлайн опитування серед 58 (57% жінок та 43% чоловіків) правових інспекторів праці членських організацій ФПУ (далі – профспілкові юристи) щодо порушення трудових прав та дискримінації під час пандемії коронавірусу. Також було вивчено вплив пандемії на інтенсивність роботи профспілкових юристів, з яких майже 79% повідомили про збільшення інтенсивності праці, що обумовлено зростанням кількості звернень членів профспілок щодо порушення їх трудових прав (рис. 1).

Чи вплинула пандемія коронавірусу на інтенсивність Вашої роботи та умови праці?



Рис. 1.

Найбільше звернень щодо порушення трудових прав було отримано від секторів охорони здоров'я (34,5%) та соціального захисту (25,9%), приблизно однаково від чоловіків та жінок старше 50 років (рис. 2).

Працівники якої категорії (за віком та статтю) найбільше зверталися до Вас за правовою допомогою в період з початку карантинних заходів у країні, пов'язаних з пандемією коронавірусу?

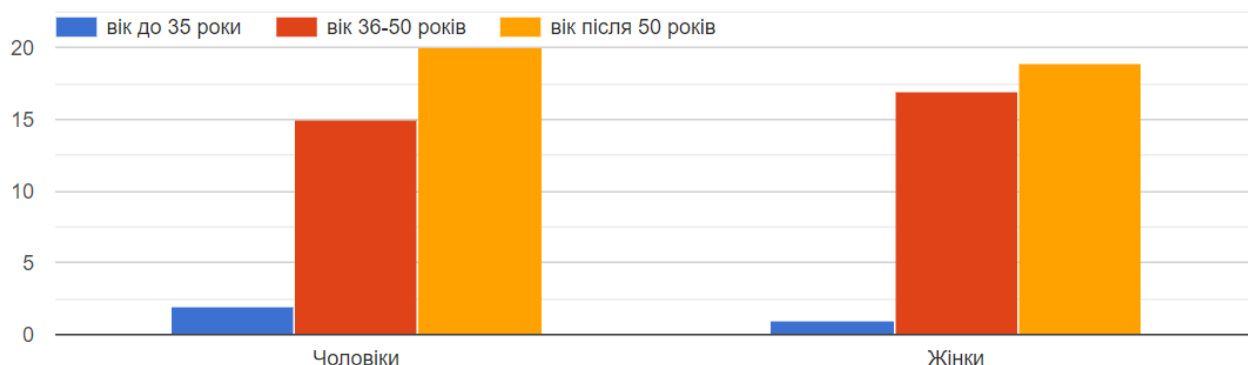


Рис. 2.

Представники робітничих спеціальностей зверталися по допомогу до профспілкових юристів частіше (51,7%), ніж працівники менеджерського рівня (17,2%), що свідчить про більшу незахищеність цієї категорії працівників та їх потребу в додатковому правовому захисті й консультуванні (рис. 3).

Які категорії працівників зверталися до Вас частіше?  
58 responses



Рис. 3.

Було встановлено головні причини звернень до правових інспекторів, а саме: 34,5% – затримка виплати та заборгованість із заробітної плати; 29,3% – відсутність або недостатнє забезпечення засобами індивідуального захисту; 27,6% – примусове відправлення працівника у відпустку (рис. 4).

Вкажіть найпоширеніші причини звернень членів Вашої профспілкової організації за наданням правової допомоги з початку запровадження карантинних заходів у зв'язку COVID 19

58 responses

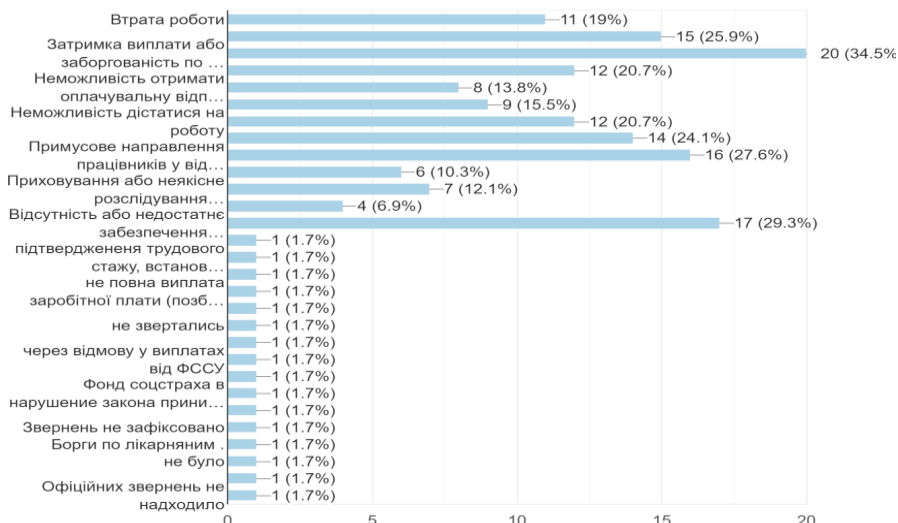


Рис. 4.

Профспілкові юристи висловились за необхідність додаткових знань та вивчення як міжнародного, так і національного досвіду у веденні специфічних правових випадків, пов'язаних з пандемією.

## 2. ОГЛЯД ЗМІН У ЗАКОНОДАВСТВІ ДЕЯКИХ КРАЇН СВІТУ, ЩО ПОВ'ЯЗАНІ З ПАНДЕМІЄЮ КОРОНАВІРУСУ

### НІМЕЧЧИНА

Як і в більшості країн, пандемія коронавірусу була головною проблемою, з якою стикнулося трудове законодавство Німеччини. З одного боку, необхідно було якомога ефективніше знизити ризик зараження на робочому місці, щоб запобігти поширенню пандемії. З іншого ж, робочі процеси потрібно було підтримувати наскільки це можливо, аби запобігти економічній кризі, що могла негативно позначитись на економіці країни. У такій ситуації німецькі законодавці поклались не лише на існуючі норми, а оперативно реагували на виклики пандемії та в короткий термін внесли зміни до низки законів про працю.

#### *Здоров'я та безпека (стандарт захисту)*

Відповідно до загальних зобов'язань обидві сторони контракту повинні поважати права та законні інтереси іншої сторони (пункт 241 (2) Цивільного кодексу, Bürgerliches Gesetzbuch). Щодо трудових договорів це зобов'язання означає, що роботодавець повинен захищати працівника від небезпеки для його життя та здоров'я тією мірою, що визначена характером працевлаштування. Це приватне правове зобов'язання передбачає обов'язок роботодавця виконувати публічно-правові норми щодо охорони праці, а отже, працівники можуть вимагати від свого роботодавця дотримання законодавства про охорону праці. Із цього загального зобов'язання випливає, що роботодавець повинен вжити необхідних заходів з охорони праці, уникати ризиків для життя та здоров'я наскільки це можливо, або допускати щонайменший рівень ризику (пункт 3 (1) та 4 (1) Закону про безпеку, Arbeitsschutzgesetz).

Федеральний уряд сформулював стандарт безпеки та гігієни праці, якого повинні дотримуватися компанії в умовах пандемії, включаючи такі аспекти: (1) організація робочого місця; (2) умивальники, їдальні та кімнати для відпочинку;

(3) вентиляція; (4) заходи боротьби з інфекцією для будівельних майданчиків, ферм, персоналу виїзної служби, служб доставки, транспортування та переміщення транспортних засобів на місці; (5) заходи боротьби з інфекцією для колективного проживання; (6) робота на дому; (7) відрядження та зустрічі; (8) забезпечення безпечної праці дистанційно; (9) робоче обладнання та інструменти; (10) організація робочого часу та перерв; (11) зберігання та чищення робочого одягу й засобів індивідуального захисту (ЗІЗ); (12) доступ сторонніх осіб до рослин та приміщень; (13) правила у разі підозри на випадки захворювання; (14) мінімізація психологічного стресу через коронавірус; (15) засоби захисту рота та носа, ЗІЗ; (16) інструктаж та активне спілкування; (17) профілактична охорона праці та захист груп ризику.

#### *Обов'язок з надання інформації та право на отримання інформації*

Для захисту працівників роботодавець має знати про можливе інфікування COVID-19 усередині компанії. Працівники зобов'язані повідомляти про будь-яку раптову значну небезпеку для здоров'я, що їм відома (пункт 16 (1) Закону про охорону праці). Таким чином, від працівника часто вимагають повідомляти про зараження коронавірусом. Крім того, роботодавець, як правило, має право знати, чи контактував працівник із зараженою особою, чи перебував у місці, щодо якого було видано офіційне попередження про небезпеку. Якщо в компанії є високий ризик зараження, роботодавець може проводити перевірку стану здоров'я, зокрема вимірювання температури. Органи захисту персональних даних вважають, що такий збір даних є загальноприйнятним (статті 6 (1)с та 9 (2)б Загального положення про захист даних).

#### *Домашній офіс*

За колективною або індивідуальною згодою роботодавець може доручити співробітникам працю-

вати вдома. У разі відсутності домовленості може виникнути питання, чи відповідає така інструкція законодавству. Якщо трудовий договір не суперечить йому, інструкція повинна дотримувати межі «розумного» і, таким чином, адекватно збалансувати інтереси сторін. До пандемії трудові суди скептично ставилися до того, чи можна надавати вказівки працювати вдома в межах «розумного». Однак за особливих умов пандемії таке ставлення змінюватиметься, оскільки робота вдома є найбільш ефективним заходом для збереження здоров'я та безпеки працівників.

Як правило, працівник не має права працювати вдома. Однак, якщо роботодавець дозволив окремим працівникам працювати вдома, інші вправі претендувати на однакове ставлення на основі загального принципу рівного ставлення в німецькому трудовому законодавстві. Крім того, роботодавець, як правило, має певну свободу у визначенні заходів, які він вживає для захисту здоров'я та безпеки працівників. Однак у виняткових випадках, коли працівників неможливо ефективно захистити на робочому місці (наприклад, через медичні умови), вони можуть мати право працювати вдома.

### **Утримання від виконання робіт**

Якщо роботодавець не вживає адекватних заходів для захисту здоров'я та безпеки працівників, вони мають право відмовитись від виконання робіт. Однак, у цьому випадку їх вимога щодо узгодженої винагороди зберігається.

### **Робочий час**

#### *– продовження робочого часу*

У певних компаніях, особливо в секторі охорони здоров'я, через пандемію виникає необхідність у продовженні робочого часу. Працівник може бути зобов'язаний за контрактом працювати понаднормово. Окрім того, застосовується загальне правило, згідно з яким працівник повинен виконувати роботи поза узгодженим робочим часом, якщо існує ризик неминучості заподіяння шкоди. У надзвичайних ситуаціях публічні закони про робочий час допускають відхилення від загальних правил щодо максимального робочого часу, перерв, періодів відпочинку та роботи в неділю та святкові дні (пункт 14 (1) Закону про робочий час, *Arbeitszeitgesetz*). Крім того, допускається

порівнянне відхилення у догляді за особами та з метою запобігання необґрунтованій шкоді (пункт 14 (2) Закону про робочий час). Новий закон, який було введено після пандемії, допускає додаткові винятки для забезпечення громадської безпеки та порядку, охорони здоров'я та догляду, а також служб для загального інтересу (пункт 14 (4) Закону про робочий час).

#### *– скорочення робочого часу*

Багато компаній стикаються з питанням, чи можна скоротити робочий час. Можна передбачити скорочення робочого часу, щоб компенсувати надурочний час у минулому, або робочий час, що розраховується за гнучкими режимами. Щодо цього пандемія не вимагає особливих правил. Однак, чи зможе роботодавець заявити про такий залік в односторонньому порядку, залежить від укладених договорів або угод про виконання робіт. За певних умов роботодавець може надавати відпустки, але про це має бути повідомлено заздалегідь, а також враховано інтереси окремих працівників (пункт 7 (1) Федерального закону про відпустки, *Bundesurlaubsgesetz*).

Відповідно до німецького законодавства, працівник, як правило, може претендувати на працевлаштування відповідно до трудового договору. Роботодавець може звільнити його лише від права й обов'язку працювати на підставі вищих інтересів. Запобігання поширенню коронавірусу якраз і є тим вищим інтересом. Однак у цьому випадку працівник зберігає право на узгоджену винагороду.

#### *– короткотривала робота*

Найважливішим інструментом ринку праці в боротьбі з пандемією у Німеччині є короткотривала робота. Станом на квітень 2020 року близько 750 тисяч німецьких компаній запровадили короткотривалу роботу.

У галузі трудового законодавства короткотривала робота вимагає колективної або індивідуальної угоди про тимчасове скорочення робочого часу працівників на термін до 12 місяців. Робочий час можна навіть скоротити до нуля. За певних умов втрата заробітку внаслідок скорочення робочого часу частково компенсується у сфері соціального права виплатою допомоги за короткотривалий робочий час (§§ 95–109 Соціального кодексу III, *Sozialgesetzbuch III*). Якщо докладніше, то допомо-

га, яку виплачує Федеральне агентство зайнятості (Bundesagentur für Arbeit), покриває 60% чистої втрати заробітної плати (67% для працівників з дітьми). Нове законодавство збільшило виплати до кінця 2020 року (п. 421с (2) Соціального кодексу III). Якщо робочий час скорочується щонайменше наполовину, виплата може становити до 80% чистої втрати заробітної плати (87% для працівників з дітьми). Крім того, інші доходи не компенсуються виплатами за короткий час роботи до повної суми попереднього доходу.

Запровадження короткотривалої роботи вже продемонструвало свою ефективність під час фінансової кризи 2008 та 2009 років. Цьому є просте пояснення: якби працівники були звільнені, вони отримували б допомогу по безробіттю від Федерального агентства зайнятості і виплати за рахунок державних фондів так чи інакше. Перевага короткотривалої роботи полягає у підтриманні трудових відносин в умовах тимчасової кризи. Коли криза закінчується, роботу можна швидко відновити без втрат при розподілі та трансакційних витрат.

Через пандемію німецький законодавець уповноважив федеральний уряд послабити умови отримання короткотривалої виплати (розділ 109 (5) Соціального кодексу III). Федеральний уряд скористався цим дозволом, випустивши Положення про короткотривалий робочий час (Kurzarbeitergeldverordnung), основні положення якого діяли до 31 грудня 2021 року.

Право на отримання виплати за короткий час роботи вимагає, насамперед, зупинення роботи через неминучу подію (умова, яку легко застосувати щодо пандемії):

– Зупинення має бути тимчасовим і не повинно суттєво перевищувати період часу, за який виплачується допомога за короткотривалу роботу, тобто 12 місяців.

– Зупинення має бути неминучим. Пільги за короткотривалу роботу виплачуватимуться лише в тому випадку, якщо існуючі варіанти зменшення гнучкого робочого часу вичерпано. Раніше це вимагало б від компаній, що мають гнучкий режим роботи, створення негативних балансів робочого часу («мінус годин»). Нині ж ця конкретна вимога тимчасово скасована. Однак скорочення робочого часу («плюс годин») та задоволення існуючих претензій на оплачувану щорічну відпустку все

ще можуть мати перевагу над запровадженням короткотривалої роботи. Більше того, може знадобитися скоротити роботу з тимчасових агентств перед тим, як вводити короткотривалу роботу.

– Зупинення має бути значним. Ця умова вважається виконаною, якщо протягом відповідного календарного місяця щонайменше третина працівників компанії або її відділу втрачають щонайменше 10% валової винагороди. До 31 грудня 2020 року величину «третина працівників» було скорочено до 10%.

– Роботодавець повинен зареєструвати роботу, що скорочується, у Федеральному агентстві зайнятості.

### **Захист доходів працівників**

Німецьке законодавство захищає доходи працівників під час пандемії за допомогою певних правил.

#### *Продовження оплати у разі хвороби*

Працівник, який захворів на COVID-19, звільняється від обов'язку працювати (пункт 275 (1) та (3) Цивільного кодексу). Він зберігає право на винагороду від роботодавця в повному обсязі протягом 6 тижнів, якщо захворів не з власної вини (пункт 3 (1) Закону про продовження виплат, Entgeltfortzahlungsgesetz).

#### *Догляд за дітьми*

Під час пандемії працівникам необхідно піклуватися про своїх дітей, коли школи чи дитячі заклади закриті або коли дитина інфікована COVID-19. Якщо з цієї причини виникає потреба у догляді за дитиною, працівник звільняється від обов'язку працювати (п. 275 (3) Цивільного кодексу). Для дітей віком до 12 років передбачено потребу в догляді (пункт 45 (1) та (4) Соціального кодексу V). Якщо догляд за дітьми необхідний протягом нетривалого часу, працівник може мати право на узгоджену винагороду від роботодавця (пункти 611a (2) та 616 Цивільного кодексу). Крім того, догляд за дітьми може бути причиною неоплачуваної відпустки й отримання допомоги по хворобі згідно із соціальним законодавством (п. 45 Соціального кодексу V). Починаючи з 30 березня 2020 року запроваджено новий вид допомоги, що компенсує втрату заробітної плати та виплачується державними установами у випадку, коли школи чи дитячі заклади закриті з причин контролю за інфекцією (пункт 56 (1a) Закону про захист від інфекцій, Infektionsschutzgesetz).



### *Карантин та заборони на професійну діяльність*

Відповідно до публічного права державні органи можуть, за певних умов, відправляти на карантин працівників або забороняти їм займатися професійною діяльністю (§§ 30 та 31 Закону про захист від інфекцій). У таких випадках працівник, як правило, звільняється від обов'язку працювати, зберігаючи право на позов щодо винагороди, якщо офіційні заходи вживались протягом не тривалого періоду (п. 616 Цивільного кодексу). За даними Федерального суду, цей період може тривати до 6 тижнів.

За відсутності позову до роботодавця працівник може вимагати компенсації відповідно до публічного законодавства, що сплачується державою (пункт 56 Закону про захист від інфекцій).

### *Закриття бізнесу*

Якщо пандемія вимагає тимчасового закриття бізнесу, застосовуються такі правила:

#### – Економічний ризик

Якщо роботодавець добровільно вирішує тимчасово закрити бізнес з економічних причин, оскільки той не може функціонувати прибутково, наприклад через різке падіння продажів, роботодавець не звільняється від виплати узгодженої винагороди (пункт 615, перше речення Цивільного кодексу). Це випадок реалізації так званого економічного ризику, який повинен нести роботодавець.

#### – Операційний ризик

Якщо роботодавець змушений закрити бізнес через пандемію, працівник не зможе виконувати свої обов'язки за трудовим договором (стаття 275 (1) Цивільного кодексу). Загалом, роботодавець звільняється від виплати узгодженої винагороди (пункт 326 (1), перше речення Цивільного кодексу). Однак, якщо підприємство було закрито через операційний ризик; такі операційні ризики також несе роботодавець (пункт 615, третє речення Цивільного кодексу). Операційні ризики – це ризики, що впливають з особливостей бізнесу та можуть контролюватися роботодавцем. Приклади операційних ризиків включають порушення енергопостачання, пошкодження машин, дефіцит сировини, а також стихійні лиха, такі як землетруси, повені чи пожежі. У цих випадках роботодавець зобов'язаний виплачувати винагороду.

### *Відеоконференція*

Нове законодавство запровадило можливість проведення відеоконференцій у двох сферах. До кінця 2020 року робочим радам та іншим органам представництва працівників було дозволено проводити свої засідання за допомогою відео- або телефонної конференції (нові пункти 129 Закону про конституцію робіт, Betriebsverfassungsgesetz; 39 Закону про комітет спікерів, Sprecherausschussgesetz; 41b Закону про Європейську робочу раду, Europäisches Betriebsräte-Gesetz; 48 Закону про залучення працівників SE, SE-Beteiligungsgesetz; 50 Закону про залучення працівників SCE, SCE-Beteiligungsgesetz).

## **ЯПОНІЯ**

7 квітня 2020 року уряд Японії оголосив надзвичайний стан через пандемію COVID-19. Як надзвичайні заходи губернатори префектур просили підприємства певних галузей припинити свою господарську діяльність до скасування надзвичайного стану (25 травня 2020 року), однак щодо окремих галузей промисловості призупинення діє й дотепер.

### *Субсидії на коригування зайнятості*

Уряд впровадив спеціальні заходи, що стосувалися виплати субсидій на коригування зайнятості (що здійснювалися за рахунок державного страхування зайнятості) на період з 1 квітня до 30 червня 2020 року. Було розширено права та збільшено суми субсидій, що становило до 80% (для малих та середніх підприємств) або 66% (для великих підприємств) виплачуваної заробітної плати, але не більше 8330 єн на день (станом на 18 травня 2020 року).

Роботодавці, на яких поширюється страхування зайнятості та які постраждали від COVID-19 (зменшення обороту або виробничого індексу на 5% порівняно з тим самим місяцем 2019 року), мали право подавати заявки на субсидії, якщо вони здійснювали певні корективи зайнятості (наприклад, тимчасове припинення, скорочення кількості годин або навчання працівників), та виплачували заробітну плату або надбавку за відстрочку. Роботодавці при цьому повинні укласти угоду про управління робочою силою щодо коригуван-

ня зайнятості, яка має бути впроваджена. Якщо роботодавець не звільняє працівників, ставка субсидії збільшується до 90% для малих та середніх підприємств або 75% для великих. Крім того, для суб'єктів малого та середнього бізнесу, керівництво префектури яких вимагає зупинити діяльність, ставка субсидії може бути збільшена до 100%, якщо надбавка за призупинення виплачується повністю або перевищує 8330 єн.

14 травня 2020 року уряд Японії оголосив про можливе реформування системи субсидій, яка надасть працівникам можливість безпосередньо подавати заявку на субсидію та збільшити верхню її межу (станом на 15 травня 2020).

### **Зниження зарплати**

Деякі компанії, які постраждали від COVID-19, відправляють працівників у тимчасові відпустки або скорочують робочий час. Відповідно до японського трудового законодавства, роботодавці можуть тимчасово припинити свій бізнес та відправити працівників у тимчасову відпустку або скоротити робочий час. Однак, вони все одно повинні виплачувати щонайменше 60% середньої заробітної плати як надбавку за призупинення (якщо призупинення не вважається наслідком форс-мажорних обставин). Постраждали компанії можуть подавати заявки на субсидії в порядку, визначеному вище.

Перш ніж застосовувати тимчасове припинення, роботодавці повинні консультуватися зі своїми працівниками. Якщо є профспілка, такий попередній процес консультацій, як правило, вимагається за колективним договором.

Крім того, компанії можуть просити працівників погодитися на тимчасове зменшення зарплати (без виплати надбавки за призупинення) пропорційно скороченню робочого часу. Однак, таке зменшення зарплати не може бути здійснено без згоди працівника (тобто індивідуальної згоди або згідно з колективним договором за погодженням з профспілкою, якщо це можливо).

### **Звільнення (через скорочення)**

*Працівники, які працюють на умовах договору на невизначений термін*

Загалом, згідно з японським законодавством, роботодавцям важко звільнити працівників, які працюють за трудовою угодою на невизначений термін, оскільки право роботодавців тут суворо

обмежене. Стаття 16 Закону про трудовий договір вимагає об'єктивно обґрунтованих підстав та доцільності відповідно до схваленої суспільством конвенції про звільнення (одностороннє припинення трудових відносин).

З огляду на японську судову практику звільнення працівників як засіб скорочення робочої сили може бути виправданим лише тоді, коли цілковито виконано такі умови:

– роботодавець довів, що фінансові та експлуатаційні умови вимагають від нього скорочення робочої сили;

– роботодавець доклав розумних зусиль, щоб уникнути незапланованого звільнення; суди розглядають, чи існує можливість перерозподілу робочих місць звільнених працівників чи переведення їх на інше робоче місце в організації роботодавця, чи застосовуються менш жорсткі заходи порівняно з примусовим звільненням (наприклад, клопотання про добровільне звільнення або тимчасове призупинення);

– роботодавець провів попередні консультації з представниками профспілки, якщо це можливо, або з працівниками щодо ситуації та можливості спільними зусиллями вирішити проблеми, з якими стикнувся роботодавець;

– якщо незаплановане звільнення неминуче, відбір працівників, яких слід звільнити, повинен здійснюватися на основі об'єктивних та обґрунтованих критеріїв.

*Працівники, які працюють на умовах строкового договору*

Загалом, строкова зайнятість припиняється із закінченням строку дії договору. Однак, якщо продовження договору повторюється багато разів або вважається, що працівник обґрунтовано очікує на таке продовження, і до нього застосовуватиметься вищезазначена доктрина про звільнення, тоді неперодовження може вважатися недійсним.

## **ФРАНЦІЯ**

З поширенням пандемії Французький уряд мобілізував різні інструменти для подолання її наслідків, основним з яких стало запровадження часткового безробіття, яке на сьогодні дозволило обмежити зростання безробіття.

Надзвичайний стан у Франції було оголошено 20 березня 2020 року, а прийнятий Надзвичайний

закон про боротьбу з епідемією COVID-19 дозволив уряду вжити низку тимчасових заходів, особливо в сфері трудового права та щодо порядку застосування Закону про соціальний захист. Зокрема, держава мобілізувала ресурси, спрямовані на пом'якшення негативних соціально-економічних наслідків антикризових заходів, запроваджених у галузі охорони здоров'я.

### **Підтримка доходу**

Уряд доклав значних зусиль для захисту працівників. Наприклад, широко використав схему «часткового безробіття», відому нині як «часткова діяльність». За цією схемою зупинення трудових договорів поєднується із збереженням частини винагороди (70% валової і 84% чистої), що виплачується державою. Роботодавці повинні авансувати виплату заробітної плати, а держава виплачує допомогу пізніше.

Незважаючи на те, що така схема була доступною протягом тривалого часу (з 1951 року), уряд значно розширив сферу свого впливу під час пандемії, включаючи, наприклад, приватні домогосподарства та державні органи, які раніше були виключені з неї. Більше того, процедуру подання заявок на впровадження часткової діяльності було значно спрощено: попередня консультація представників працівників не потрібна, а термін отримання відповіді адміністрації становить 2 дні (після закінчення цього терміну відсутність відповіді з боку адміністрації вважається мовчазним прийняттям запиту на впровадження часткової діяльності). Цей останній захід має велике значення. Через дуже велику кількість заявок, поданих компаніями після впровадження обмеження, адміністрація праці не змогла здійснити суворий контроль. Як результат, коригування процедур не лише запро-

вадило нову схему часткової діяльності, а й фактично встановило право на часткову діяльність. Про це свідчить і той факт, що окремі працівники можуть скористатися схемою через необхідність догляду за дітьми.

Сприяння використанню часткової діяльності мало на меті запобігти розірванню трудових договорів. Слід зазначити, що рівень безробіття все ж надзвичайно зріс із середини березня, особливо після непередовження контрактів для працівників, що перебувають у нестабільній ситуації (тимчасова робота та строкові трудові контракти). На перший погляд, схема часткової діяльності насамперед дозволяє працівникам уникнути безробіття. Однак компанії також виграють від цього, оскільки підтримка трудових договорів має сприяти поступовому відновленню діяльності.

Отже, на прикладі Німеччини, Японії та Франції можна побачити, що світова пандемія стала несподіванкою для всіх країн, змусивши всі країни світу вдаватися до безпрецедентних заходів, у терміновому порядку вносити зміни у своє законодавство, яке значно різниться і по-різному запроваджується. Однак, аналіз виявив, що незалежно від всіх відмінностей, спільною рисою всіх змін була спрямованість на подолання коронавірусної хвороби та збереження робочих місць і сповільнення безробіття. У Франції набули поширення схеми часткової діяльності, у Японії – субсидії для роботодавців, які не звільняють працівників, у Німеччині – запровадження короткотривалої роботи, яка довела свою ефективність під час фінансової кризи 2008 та 2009 років і т. ін. Окрім цього, пандемія висвітлила прогалини у трудовому законодавстві та соціальній сфері, адже під час таких надзвичайних ситуацій працівники в усьому світі потрапляють у дуже скрутне становище.

## 3. ОГЛЯД ЗАКОНОДАВЧИХ ЗМІН В УКРАЇНІ, ЩО СПРЯМОВАНІ НА ПІДТРИМКУ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19

3 березня 2020 року Україна оголосила про перший підтверджений випадок коронавірусної інфекції у чоловіка з Чернівців, який прибув з Італії до Румунії літаком, а потім дістався в Україну автомобілем.

10 березня до Центру громадського здоров'я України надійшли 40 повідомлень про підозру на COVID-19. Дослідження 36 зразків було завершено, 35 з них були негативними, один – позитивним, чотири зразки ще досліджувалися.

11 березня Кабінет Міністрів України запровадив карантин в Україні на період з 12 березня до 3 квітня, прийнявши постанову від 11 березня 2020 року № 211 «Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2».

З того часу й дотепер Верховною Радою України прийнято біля 50 нормативно-правових актів: законів, змін та доповнень до них, постанов тощо, спрямованих на подолання епідемії коронавірусу. У свою чергу, Кабінетом Міністрів України було прийнято понад 70 нормативних актів, що стосуються пандемії COVID-19 у країні.

Таким чином, зміни було внесено до Податкового кодексу України та інших законів, зокрема: щодо соціальної підтримки платників податків на період здійснення обмежувальних протиепідемічних заходів, запроваджених з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2; щодо соціальної підтримки застрахованих осіб та суб'єктів господарювання на період здійснення обмежувальних протиепідемічних заходів тощо; щодо своєчасного інформування громадян у разі посилення протиепідемічних заходів з метою належної підготовки до такого посилення; щодо виділення коштів для забезпечення здійснення певних заходів, спрямованих на запобігання виникненню та поширенню, локалізацію та ліквідацію спалахів, епідемій та пандемій гострої респіраторної хвороби, та ін.

Також внесено нову статтю до Кодексу України про адміністративні правопорушення (стаття 44-3), якою введено адміністративну відповідальність за порушення правил щодо карантину людей, санітарно-гігієнічних, санітарно-протиепідемічних правил і норм, передбачених Законом України «Про захист населення від інфекційних хвороб», іншими актами законодавства, а також рішень органів місцевого самоврядування з питань боротьби з інфекційними хворобами. Згідно із зазначеною статтею передбачено накладення штрафу на громадян від однієї до двох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і на посадових осіб – від двох до десяти тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. За перебування в громадських будинках, спорудах, громадському транспорті під час дії карантину без вдягнутих засобів індивідуального захисту, зокрема респіраторів або захисних масок, що закривають ніс та рот, у тому числі виготовлених самостійно, передбачає накладення штрафу від десяти до п'ятнадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Змінами до Кримінального кодексу України збільшено санкцію за вчинення злочину, передбаченого статтею 325 (порушення санітарних правил і норм щодо запобігання інфекційним хворобам та масовим отруєнням).

Отже, за порушення правил та норм, встановлених з метою запобігання епідемічним та іншим інфекційним хворобам, а також масовим неінфекційним захворюванням (отруєнням) і боротьби з ними, якщо такі дії спричинили або завідомо могли спричинити поширення цих захворювань, передбачено штраф від тисячі до трьох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або арешт на строк до шести місяців, або обмеження волі на строк до трьох років, або позбавлення волі на той самий строк. Більш того, ті самі діяння, якщо вони спричинили загибель людей чи інші тяжкі наслідки, караються позбавленням волі на строк від п'яти до восьми років.

Україна, як і більшість країн, не була готова до

швидкого поширення коронавірусної інфекції на своїй території. Усі запобіжні заходи є безпрецедентними і в багатьох випадках вирішують короткострокові завдання, тобто уповільнюють поширення цього захворювання. Ситуація в Україні ускладнюється тим, що пандемія виникла одночасно з проведенням на сході України Операції Об'єднаних сил, економічною кризою, завдала удару по українській економіці, що в свою чергу, негативно позначилося на незахищених верствах населення та працівниках, які втратили роботу або свій попередній дохід.

Проте, аналізуючи законодавчі зміни, слід зазначити, що вони здебільшого не спрямовані на збереження робочих місць. Звісно, держава потурбувалася про спрощення процедури реєстрації у державному центрі зайнятості як безробітного, допомогу фізичним особам – підприємцям, які мають неповнолітніх

дітей, внесла новелу щодо відпустки без збереження заробітної плати за згодою сторін, врегулювала простій під час карантину. Однак заходів на підтримку ринку праці, спрямованих на зменшення безробіття, було вжито вочевидь недостатньо, а частина з них мали рекомендаційний характер.

2020 рік виявився справжнім випробуванням для України: економічний спад, історично високий бюджетний дефіцит, зростання бідності і безробіття. Одним з методів скорочення витрат стало скорочення працівників, а разом із закриттям бізнесу почав зростати рівень безробіття. За даними Держстату, в піковому з точки зору карантинних заходів II кварталі 2020 року рівень безробіття сягнув 9,9%. У 2019 році цей показник становив 7,8%. Водночас Державний центр зайнятості навів дані про понад півмільйона людей, які отримали статус безробітного від початку карантину.

## 4. ОГЛЯД ЗМІН У ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ, ЩО СПРЯМОВАНІ НА ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС ВВЕДЕННЯ КАРАНТИНУ

Повномасштабні заходи щодо недопущення поширення епідемії на території України, а саме введення тимчасового закриття кордонів, закриття закладів харчування та торгівлі непродовольчими товарами, обмеження користування громадським транспортом, призупинення діяльності певних суб'єктів господарювання, зокрема закладів культури, спортивних клубів та ресторанів, дистанційна робота більшості офісних працівників та істотне зменшення навантаження великої кількості працівників у різних галузях через загальний спад економіки, значною мірою позначилися на трудових відносинах.

Усі ці процеси супроводжувалися стрімким внесенням змін у трудове законодавство, які можна умовно розподілити за двома основними напрямками:

### **– подолання наслідків пандемії коронавірусу**

Як захід уповільнення поширення коронавірусної інфекції прийнято Закон України від 17.03.2020 № 530-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» (далі – Закон № 530-IX), яким заборонено проведення органами державного нагляду (контролю) планових заходів із здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності, зокрема у сфері законодавства про працю, врегульовано право надавати відпустки без збереження заробітної плати на весь період карантину.

Закон № 530-IX також передбачає, що термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включають у загальний

термін відпустки за власним бажанням. Така відпустка може надаватись на весь період карантину. Наступним кроком було прийняття Закону 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-ІХ (далі – Закон № 540-ІХ). Було прийнято пакет законодавчих змін, спрямований на підтримку українців та їхнього бізнесу під час протидії поширенню коронавірусної хвороби COVID-19. Так, було внесено зміни до статті 47-1 Закону України «Про зайнятість населення», якими передбачено надання державною службою зайнятості допомоги по частковому безробіттю працівникам у разі втрати ними частини заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції без припинення трудових відносин з підприємством, та працівникам, які перебувають у трудових відносинах з роботодавцями із числа суб'єктів малого та середнього підприємництва через зупинення (скорочення) їх діяльності на період дії карантину.

Окрім цього, внесено зміни до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», якими передбачено, що на період дії карантину виплата допомоги по безробіттю може здійснюватися без особистого відвідування безробітним Центру зайнятості, за умови підтвердження ним наміру перебування у статусі безробітного будь-якими засобами комунікації (телефонний зв'язок, електронні засоби тощо).

Законом № 540-ІХ внесено зміни до статті 60 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП), якими регламентовано гнучкі форми організації праці.

Важливим нововведенням Закону № 540-ІХ стало запровадження норм щодо дистанційної роботи, що створює додаткові можливості для зайнятості, сприяє оптимізації праці та належному поєднанню працівниками сімейних та трудових обов'язків.

Також у разі неможливості застосування дистанційної роботи, впровадження гнучких режимів робочого часу та у разі незгоди працівника на реалізацію ним права на відпустку, у роботодавців з'явилися правові підстави для запровадження простою. Задля зменшення фінансового навантаження на роботодавців під час запровадження ними простою, Законом № 540-ІХ внесено зміни до статті 113 КЗпП,

відповідно до яких оплату часу простою на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, знижено до розміру двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

### **– загальна модернізація трудового законодавства**

Ситуація з пандемією COVID-19 виявила прогалини в трудовому законодавстві, які необхідно було терміново усунути, аби стримати поширення вірусу і, водночас, підтримати нормальну роботу. Звісно, це короткострокові заходи для подолання надзвичайної ситуації. Для довгострокових необхідна подальша модернізація відносин у сфері праці, оскільки нестабільна економічна ситуація, посилена проблемами у багатьох сферах та пандемією, не сприяє розвитку ринку праці і зайнятості населення.

Попри те, що Кодекс законів про працю України був прийнятий 10 грудня 1971 року, а введений в дію 1 червня 1972 року, за майже 50-річне існування до нього включено 100 законів про внесення змін, оновлено I, II, III, V, VI, IX глави, КЗпП було доповнено новими розділами: III-A «Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників» і XVI-A «Трудовий колектив». Останні закони про внесення змін було прийнято 2020 року, тобто Верховною Радою України здійснюється постійне оновлення його норм. Інші норми трудового законодавства також постійно трансформуються.

Отже, Кодекс складається з 18 глав і 265 статей та регулює усі основні питання, що стосуються зайнятості, такі як трудовий договір, колективний договір, робочий та неробочий час, оплата праці, пов'язані з наймом гарантії і компенсації, відповідальність працівників, трудові спори та ін. КЗпП гарантує дотримання мінімальних державних гарантій (у тому числі тих, що стосуються умов та оплати праці), на які може розраховувати кожен співробітник, встановлює сувору відповідальність за недотримання роботодавцями трудових прав працівників та дозволяє державі застосовувати до порушників фінансові санкції.

Відповідно до норм КЗпП забороняється допуск до роботи без укладення трудового договору, а також не допускається незаконне звільнення працівника, чим забезпечується, по суті, вичерпний перелік підстав для припинення трудових відносин, що включає взаємну згоду сторін, заяву працівника про звільнення за власним бажанням,

закінчення строку трудового договору, систематичне невиконання трудових обов'язків тощо. У разі звільнення працівника з ініціативи роботодавця останній повинен довести наявність підстав для звільнення такого працівника. Кожному працівнику надаються, в цілому, ефективні та дієві права щодо захисту своїх інтересів, пов'язаних з працею, у тому числі шляхом звернення до суду. Кодифікований нормативний акт – КЗпП врегулює великий спектр питань трудового законодавства. Більшість норм відповідають стандартам світової практики, проте є й такі, що потребують термінових змін.

Звісно, модернізації потребують трудові відносини, пов'язані з гендерною рівністю, що також визначено в пріоритетах держави щодо втілення Цілей сталого розвитку до 2030 року. На сьогодні в сфері захисту прав на робочих місцях найчастіше зустрічається дискримінація за статевою ознакою. Причинами дискримінації жінок у сфері зайнятості або на робочих місцях, як правило, є вагітність, наявність дітей або передбачуване материнство в майбутньому. Такі утиски щодо жінок через наявність у них перелічених обставин є нормою дискримінаційного характеру. Це пояснюється тим, що відносно чоловіків таких вимог не застосовують. За інформацією Державного центру зайнятості, станом на кінець грудня 2020 року із майже 500 тисяч зареєстрованих безробітних більшість складають жінки. Має місце і дискримінація за віком, здебільшого або молодих спеціалістів, або працівників передпенсійного віку. Диференціація правового регулювання трудових відносин за віковою ознакою повинна проводитися у певних випадках, проте, обов'язково бути передбаченою трудовим законодавством.

У трудовому законодавстві також не приділено уваги питанню боротьби зі стигматизацією, однією з форм дискримінації, а сьогодні, в умовах епідемії COVID-19, вона набуває значного поширення.

Слово «стигма» виникло в Стародавній Греції (грец. stigma – тавро), де вигнанцям ставили тавро розпеченим залізом так, щоб люди могли одразу бачити тих, хто зганьбився своєю поведінкою. Але нині цей термін набув іншого значення та вживається, як принизливий, ганебний статус людини.

Стигматизація практично тотожна дискримінації, яку ще часто називають стигматизацією у дії.

Виокремлюють основні типи стигми: (1) стигма, пов'язана з психічними захворюваннями; (2) стиг-

ма, пов'язана з фізичними вадами, або соціальна стигма, коли соціальний, фізичний чи психічний стан людини, який асоціюють з певною хворобою, впливає на погляди та поведінку інших людей; (3) стигма, пов'язана з ідентифікацією з певною расою, етнічною приналежністю, релігією, ідеологією тощо.

В українському суспільстві найпоширенішою стигмою була ідентифікація особи з ВІЛ-інфекцією, яка часто ставала причиною звільнення працівника з роботи, ненадання належної медичної допомоги тощо.

З появою пандемії коронавірусу в суспільстві поширилася соціальна стигма, а саме негативна асоціація з людиною або групою людей, які поділяють певні характеристики з конкретним COVID-19. В умовах спалаху це може означати, що на людей вішали ярлики, до них застосовували стереотипи, їх дискримінували, відокремлювали.

Соціальної стигми зазнали й медичні працівники, соціальні працівники та члени їх родин, особливо в невеликих населених пунктах, адже мешканці знали місце їх роботи, через побоювання уникали спілкування, забороняли відвідувати громадські місця задля унеможливлення поширення хвороби. Таке ставлення може негативно позначитися на тих, хто має захворювання, а також на тих, хто за ними доглядає, на сім'ї, друзях та громаді. Люди, які не мають захворювання, але поділяють інші характеристики з цією групою, також можуть потерпати від стигми.

Поточний спалах COVID-19 спровокував появу стигми та дискримінаційну поведінку також до людей певного етнічного походження, а також усіх, хто, як вважається, мав контакт з вірусом.

В українському законодавстві передбачено кримінальну відповідальність за порушення рівноправності громадян залежно від їх расової, національної належності, релігійних переконань, інвалідності та за іншими ознаками (ст. 161 Кримінального кодексу України), проте для унеможливлення стигматизації на робочому місці необхідне закріплення відповідних норм і в трудовому законодавстві.

Безумовно, проблеми на ринку праці, що поглибились із появою пандемії, потребують осучаснення трудового законодавства, проте зміни мають бути внесені з урахуванням норм Конституції України, яка закріпила соціальну модель розвитку держави, основним напрямом діяльності якої є забезпечення прав, свобод та інтересів людини.

## 4.1. Зміна істотних умов праці

Законодавство не передбачає особливого порядку впровадження змін істотних умов праці працівника на період карантину.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб», карантин – адміністративні та медико-санітарні заходи, що застосовуються для запобігання поширенню особливо небезпечних інфекційних хвороб. Отже, зміни істотних умов праці будуть відбуватися за загальною процедурою, встановленою КЗпП, а саме за обов'язкового попередження працівника в установленому порядку.

Питання зміни істотних умов праці врегульовано у частині третій статті 32 КЗпП, якою визначено, що у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці, якщо робота продовжується за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою.

Працівник повинен бути попереджений не пізніше ніж за 2 місяці про зміну істотних умов праці, перелік яких визначено у частині третій статті 32 КЗпП, який, однак, не є вичерпним, а саме:

- системи та розміру оплати праці;
- пільг;
- режимів роботи;
- встановлення або скасування неповного робочого часу;
- суміщення професій;
- розряду і найменування посади та ін.

При зміні істотних умов праці власник обов'язково повинен дотримуватися встановленого порядку. Правовим документом є наказ про зміну істотних умов праці у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці. Працівники, істотні умови праці яких у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці підлягають зміні, персонально попереджаються про дату таких змін (не пізніше ніж за 2 місяці до змін).

Попередження – це письмова пропозиція працівникові продовжити роботу після того, як власник з дотриманням встановленого законодавством 2-місячного строку змінить істотні умови праці. Працівник може прийняти цю пропозицію та продовжувати роботу при змінених істотних умовах праці або ж відмовитися від неї. 2-місячний строк попередження передбачено для того, щоб пра-

цівник міг знайти собі іншу роботу, якщо його не влаштовують нові умови праці.

Протягом 2 місяців від відповідних працівників доцільно одержати письмову згоду (заяву) щодо продовження роботи після зміни істотних умов праці або про їхню відмову працювати в нових умовах. При цьому працівник має право будь-коли змінити своє рішення.

Безпосередньо перед початком робіт при змінених істотних умовах праці доцільно видати наказ, у якому визначити для кожного працівника нові істотні умови праці, а також ознайомити його з новими інструкціями та іншими документами, що визначають умови проведення робіт, якщо вони потрібні.

Якщо існуючі істотні умови праці не можна зберегти, а працівник не погоджується продовжувати роботу в нових умовах, трудовий договір може бути припинений відповідно до пункту 6 статті 36 КЗпП.

### *Неповний або скорочений робочий час*

Встановлення неповного робочого часу, відповідно до частини третьої статті 32 КЗпП, є зміною істотних умов праці, а отже, його запровадження потребує завчасного попередження працівників – не менше ніж за 2 місяці. Однак, якщо неповний робочий час встановлюється за бажанням працівника, то попередження працівника за 2 місяці не потрібно, і неповний робочий час може бути запроваджений з будь-якого терміну.

Таким чином, у випадку якщо працівник хоче працювати під час карантину, однак не має можливості протягом усього робочого дня перебувати на робочому місці, роботодавцем може бути встановлено режим роботи на умовах неповного робочого часу **за обов'язкового подання працівником відповідної заяви.**

При написанні працівником заяви про встановлення йому неповного робочого часу слід зазначити наступне:

- 1) вид неповного робочого часу (неповний робочий день чи неповний робочий тиждень);
- 2) режим роботи під час неповного робочого часу (час початку та закінчення роботи);
- 3) період, на який встановлюється неповний робочий час, та ін.



Статтею 56 КЗпП передбачено, що за угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватись, як при прийнятті на роботу, так і пізніше, неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Під час карантину робочий час за тривалістю можна поділити на:

– нормальний: тривалість робочого часу становить 40 годин на тиждень;

– неповний: тривалість робочого часу становить меншу кількість годин, ніж встановлено нормативно-правовими актами;

– скорочений: час, протягом якого працівник виконує свої трудові функції, становить меншу кількість годин, але оплата його праці проводиться в повному розмірі.

Поняття «скорочений робочий час» та «неповний робочий час» різняться за своєю суттю.

Зокрема, скорочений робочий час встановлюється: – для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень;

– для осіб віком від 15 до 16 років (учні віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) – 24 години на тиждень;

– для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, – не більше 36 годин на тиждень;

– для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та ін.) – скорочена тривалість робочого часу встановлюється законодавством.

Неповний робочий час може бути встановлено за згодою роботодавця і працівника на певний строк і без зазначення строку. За згодою роботодавця неповний робочий час може запроваджуватись для всіх категорій працівників.

В обов'язковому порядку на прохання працівника неповний робочий час встановлюється для вагітних жінок, жінок, що мають дітей віком до 14 років, дитину з інвалідністю, для догляду за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку.

Оплата праці у випадках встановлення неповного робочого часу провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

### **Зміна режиму роботи**

Зміна режиму роботи є зміною істотних умов праці, і її запровадження має відбуватися за загальною

процедурою, встановленою КЗпП, з відповідним попередженням працівника за 2 місяці.

Отже, зміною режиму роботи є встановлення:

– гнучкого режиму робочого часу;

– дистанційної (надомної) роботи;

– роботи змінами;

– простою.

Однак, законами 530-ІХ та 540-ІХ у зв'язку з карантинном було внесено зміни до порядку впровадження змін режиму роботи.

#### *Гнучкий режим робочого часу*

За новою редакцією пункту 12 постанови Кабінету Міністрів України від 20 травня 2020 року № 392 «Про встановлення карантину з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, та етапів послаблення протиепідемічних заходів», змінами, внесеними постановою від 17 червня 2020 року № 500 «Про внесення змін до деяких актів Кабінету Міністрів України», рекомендовано органам державної влади, підприємствам, установам, організаціям незалежно від форми власності забезпечити на період дії карантину з метою обмеження скупчення громадян в транспорті та на шляхах прямування на роботу/з роботи застосування там, де це можливо, гнучкого режиму робочого часу. Він, зокрема, передбачає різний час початку і закінчення роботи для різних категорій працівників, дистанційну (надомну) роботу.

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 (2 тижні, місяць тощо) норми тривалості робочого часу.

Тобто, окремий працівник (група працівників) може працювати за індивідуальним графіком роботи, який відрізняється від загального графіка роботи підприємства, установи, організації. Про такий графік роботи можна домовитись як при прийнятті на роботу, так і пізніше, на визначений строк або безстроково.

Порядок та умови гнучкого режиму роботи доцільно визначити у правилах внутрішнього трудового розпорядку.

Гнучкий режим робочого часу може застосовуватися в різних варіантах щодо початку та закін-

чення робочого дня, його тривалості, перерви на харчування та відпочинок, залежно від специфіки роботи, можливостей та/або бажання працівника, інших обставин (нерівномірного завантаження працівників роботою, коли основний обсяг робіт припадає на початок чи кінець робочого дня або виходить за його межі; сімейних обставин працівника; значної віддаленості місця роботи від місця проживання, навчального закладу дитини, лікувальної установи тощо).

Такий режим роботи є альтернативою ненормованому робочому часу, якщо виробничі процеси дозволяють надання працівникам вільного від роботи часу з відсутністю їх у цей час на робочому місці. Працівник частину робочого часу перебуває на території підприємства (установи, організації) з підляганням правилам внутрішнього трудового розпорядку, а іншу – визначає на свій розсуд. За таких умов передбачено лише обов'язок працювати упродовж встановленої кількості робочих годин, наприклад 8 годин на день, чи в цілому 40 годин на тиждень. Роботодавець, в свою чергу, має забезпечити облік робочого часу. Робочий час при гнучкому режимі роботи складається з трьох частин:

- 1) фіксований час, протягом якого працівник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки;
- 2) змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу;
- 3) час перерви для відпочинку і харчування.

Тобто, протягом певного часу працівник має бути на робочому місці, наприклад з 8 до 11 годин та з 15 до 20 годин (якщо потрібно дотриматися денної тривалості робочого дня). Відсутність працівника на його робочому місці у фіксований час без поважних причин має вважатися порушенням трудової дисципліни. Період з 11 до 15 годин працівник використовує на власний розсуд (це його змінний час). У якості змінного часу можна використати час перед початком або після закінчення зміни.

Тривалість перерви для відпочинку та харчування має бути забезпечена відповідно до статті 66 КЗпП. Тривалість роботи в окремі дні може бути як меншою, так і більшою у порівнянні з тривалістю робочого дня, встановленою правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства. До

внесених змін право сторін трудового договору щодо поділу робочого дня на частини було обмежене. Такий поділ дозволявся лише на роботах з особливими умовами та характером праці в порядку і випадках, передбачених законодавством. На сьогодні це питання вирішуватиметься на розсуд сторін, працівник і роботодавець мають право в межах встановленої норми тривалості робочого часу самостійно визначати періоди роботи на умовах гнучкого режиму робочого часу. При багатозмінній організації роботи, а також у разі безперервного виробництва та в інших випадках, які передбачають обов'язкову присутність працівника в чітко визначені правилами внутрішнього трудового розпорядку години роботи (промисловість, торгівля, побутове обслуговування, надання послуг, транспорт тощо), доцільність застосування гнучкого режиму робочого часу визначається роботодавцем. При цьому закон передбачає, що у разі виробничо-технічної необхідності та/або для виконання невідкладних чи непередбачуваних завдань власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган може тимчасово (на термін до 1 місяця протягом календарного року) застосовувати до працівників, яким визначено гнучкий режим робочого часу, загальнозастосовуваний на підприємстві, в установі, організації графік роботи. При цьому норми частини третьої статті 32 КЗпП не застосовуються. Тобто, роботодавець може в окремих випадках перевести працівників з гнучким графіком роботи на звичайний режим роботи, при цьому не потрібно повідомляти їх про це за 2 місяці. У разі відрядження на працівника поширюється режим робочого часу того підприємства (установи, організації), до якого (якої) його відряджено.

Застосування гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою змін в нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.

#### *Дистанційна робота*

До пандемії відносно незначна частина населення у світі працювала дистанційно на постійній основі. За оцінками Міжнародної організації праці, 8% світової робочої сили, або приблизно 260 мільйонів працівників, постійно працювали вдома до пандемії COVID-19. Для країн ЄС у 2019 році частка дистанційних працівників у віці 15–64 років становила лише трохи більше 5% і залишалася та-

кою протягом останнього десятиліття; щоправда, дещо зросла частка тих, хто іноді працював удома: з 6% у 2009 році до 9% у 2019 році (Євростат).

Натомість, пандемія очікувано змінила ситуацію. Так, у розпал пандемії (у березні – квітні) більшою чи меншою мірою вдома працювали дві третини (62%) всіх працюючих у США (згідно з панельними даними Gallup). У країнах ЄС ці показники були дещо меншими, проте різниця із ситуацією до пандемії є значною. Так, в аналогічний період у Німеччині та Угорщині більшою чи меншою мірою роботу вдома виконували чверть усього зайнятого населення, а в Чехії та Польщі такі працівники становили майже третину.

Станом на березень 2020 року 29% дорослого населення України працювали дистанційно; серед користувачів інтернету (таке дослідження проводила агенція DigData) частка працюючих удома була дещо вищою – 31%. У квітні серед жителів українських міст із населенням понад 50 тисяч працювали з дому неповний чи повний робочий день уже 40% (за даними опитування Gradus).

До 17 березня 2020 року дистанційна або віддалена робота регулювалася лише Положенням про умови праці надомників (постанова Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС № 275 від 29.09.1981).

Терміном «надомна праця» визначалась праця тих працівників, які виконують роботу на підставі трудового договору вдома.

Також постанова передбачала перелік підстав, за яких особи мають пріоритетне право на оформлення трудового договору про працю вдома. Його мали жінки, в яких були діти до 15 років, особи з інвалідністю, пенсіонери, особи, що доглядають членів сім'ї з інвалідністю або з тривалою хворобою.

17 березня 2020 року було прийнято Закон України № 530-ІХ, яким у Прикінцевих положеннях було передбачено можливість оформлення дистанційної роботи розпорядчим актом роботодавця, а вже 30 березня 2020 року Закон України № 540-ІХ врегулював дистанційну роботу та закріпив її в нормах КЗпП, і що найголовніше, не лише на період дії карантинних обмежень, а й на інші випадки за угодою сторін (вказавши обов'язкову умову: письмове оформлення трудового договору (ст. 24 та 60 КЗпП). Відповідно, роботодавцю наразі достатньо на час дії карантинних заходів

видати наказ про дистанційну роботу й ознайомити з ним працівника, а заяви працівників, саме в період карантину, не потрібні.

Відповідно до Закону від 30.03.2020 № 540-ІХ, роботодавець на період встановлення карантину може доручити працівникові протягом певного періоду виконувати свою роботу вдома. Тобто, надано право роботодавцю в односторонньому порядку, без одержання згоди працівника та його попереднього повідомлення, доручити працівнику дистанційно виконувати свої посадові обов'язки. Дистанційну роботу працівників можна оформити наказом (розпорядженням) роботодавця.

Дистанційна (надомна) робота – це 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. Стаття 24 КЗпП містить вимогу щодо письмової форми укладення договору про дистанційну (надомну) роботу. Винятком з цього правила є запровадження такого режиму роботи у період загрози поширення епідемії, пандемії та (або) на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру, коли умову про таку роботу достатньо зазначити у наказі (розпорядженні) керівника. Законодавство дає право працівнику самостійно обирати місце для виконання роботи та не містить особливих вимог до нього. Водночас, при запровадженні дистанційної роботи мають бути обумовлені умови, що визначають взаємні обов'язки сторін. Сторони трудового договору мають самостійно домовитися про систему оплати праці (почасову чи відрядну), строки виконання робіт, способи контролю за її виконанням, питання охорони праці, відповідальності сторін тощо.

Статтею 125 КЗпП передбачено, що працівники, які використовують свої інструменти для потреб підприємства, установи, організації, мають право на одержання компенсації за їх зношування (амортизацію). Розмір і порядок виплати цієї компенсації визначаються роботодавцем за погодженням із працівником. Також можна домовитися про компенсацію витрат за використання електроенергії та води, зв'язку та обслуговування обладнання тощо. При дистанційній роботі працівники розподіляють робочий час на свій розсуд,

правила внутрішнього трудового розпорядку на них не поширюються, і оплата праці здійснюється за фактично виконану роботу. Але роботодавцю необхідно забезпечити облік виконаної роботи з використанням будь-яких методів обліку, щодо яких сторони дійшли згоди. При проведенні оплати за виконану роботу мають бути дотримані норми статті 115 КЗпП щодо виплати заробітної плати не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, та не пізніше 7 днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Тривалість робочого часу працівників, які працюють дистанційно, не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 КЗпП (40 або менше годин на тиждень). Окремі умови застосування дистанційного режиму роботи можуть бути узагальнені в колективному договорі. Наприклад, у колективному договорі можна передбачити переважне право окремих категорій працівників на встановлення такого режиму роботи (неповнолітні, працівники із сімейними обов'язками, похилого віку, особи з інвалідністю тощо).

Таким чином, на працівників, які працюють дистанційно, повною мірою поширюється законодавство про працю з урахуванням специфіки та особливостей застосування дистанційного режиму роботи, що обумовлюються в трудовому договорі. Виконання дистанційної (надомної) роботи не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

#### *Робота змінами*

Під час карантину було введено обмежувальні заходи щодо роботи громадського транспорту, тож працівники були позбавлені можливості діставатися до робочого місця, й у роботодавців виникла нагальна потреба у запровадженні роботи змінами.

У разі змін режиму роботи зі звичайного (5-, 6-денного) робочого тижня на змінний, працівників підприємства, за загальним правилом, слід попереджати про такі зміни не пізніше ніж за 2 місяці. Більше того, відповідно до пункту 13 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій, затверджених постановою Держкомпраці СРСР від 20.07.1984 № 213, графіки змінності мають затверджуватися власником або уповноваженим ним органом разом з виборним органом

первинної профспілкової організації і доводиться до відома працівників не пізніше ніж за 1 місяць до введення їх у дію.

Проте, у період запровадження карантину, за умови виробничої необхідності, встановлення роботи змінами, яке відрізняється від звичайного режиму роботи, можливе за згодою роботодавця та за бажанням працівника з обов'язковим поданням ним заяви. Як і у випадку із встановленням неповного робочого часу, оплата проводиться за фактично виконану роботу (відпрацьований час). Отже, згідно зі статтею 58 КЗпП, при змінних роботах працівники чергуються в змінах рівномірно в порядку, встановленому правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Режим робочого часу визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності з дотриманням встановленої тривалості робочого тижня.

Графіки змінності визначають, зокрема, число робочих днів, після яких відбувається перехід з однієї зміни в іншу, порядок такого переходу, число робочих днів, після яких надаються вихідні дні, порядок їх надання – за змінним графіком або для всієї зміни водночас.

Таким чином, при встановленні роботи змінами, на виробництві, де мають намір запровадити саме такий режим роботи для певних категорій працівників, необхідно, щоб саме такий режим роботи був передбачений у правилах внутрішнього трудового розпорядку, де також повинно бути визначено, що тривалість щоденної роботи, а також час початку та закінчення працівниками роботи може визначатися графіками змінності. Також у даних правилах внутрішнього трудового розпорядку має бути зазначено про порядок черговості працівників у змінах.

#### *Простій*

Відповідно до статті 34 КЗпП, простій – це призупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами.

Дані умови є необхідними для виконання роботи підприємством (ч. 1 ст. 34 КЗпП):

- погодні умови (для сільгоспприємств);
- економічні умови (відсутність замовлень, введення економічних санкцій, обмежень тощо);
- відключення електроенергії;

– вихід з ладу необхідного обладнання та неможливість його швидкого ремонту;  
– форс-мажорні обставини.

За Законом № 530 введення карантину віднесено до форс-мажорних обставин, тобто обставин непереборної сили.

Простій на підприємстві під час карантину передбачає наступне:

1) працівник продовжує перебувати в трудових відносинах з підприємством;

2) відповідно до частини 1 статті 113 КЗпП працівнику оплачується час простою з розрахунку не нижче від 2/3 тарифної ставки (окладу), встановленої працівникові відповідного розряду.

Під час простою нарахування доплат і надбавок, передбачених колективним договором, не здійснюється, оскільки працівники не виконують встановлену їм норму праці (лист Мінсоцполітики від 19.09.2013 № 805/13/155-13). Водночас зберігаються виплати, які є обов'язковими та напряду прив'язані до окладу, наприклад доплати за ступінь, стаж, звання тощо, якщо вони є.

Доплата до мінімальної зарплати при повному місяці простою не здійснюється (роз'яснення Мінсоцполітики деяких питань оплати праці на виконання Закону України від 06.12.2016 № 1774-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України»).

Задля зменшення безробіття Урядом України було прийнято постанову Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку надання та повернення коштів, спрямованих на фінансування допомоги по частковому безробіттю на період карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» від 22 квітня 2020 року № 306 (далі – постанова № 306), якою запроваджено допомогу по частковому безробіттю у зв'язку з карантинном. Право на її отримання виникає, наприклад, під час запровадження простою.

Отже, допомога по частковому безробіттю у зв'язку з карантинном надається на підставі статті 47-1 Закону від 05.07.2012 № 5067-VI «Про зайнятість населення» (далі – Закон № 5067), а також вищезазначеної постанови № 306.

Допомога по частковому безробіттю на період карантину надається Державним центром зайнято-

сті застрахованим особам, зокрема працівникам, з якими роботодавцем оформлено трудові відносини, в тому числі тим, які в період карантину, а також протягом 30 календарних днів після завершення карантину отримують оплату часу **простою** відповідно до статті 113 КЗпП (крім періоду освоєння нового виробництва (продукції), перебувають у відпустці без збереження заробітної плати відповідно до пункту 3-1 частини першої статті 25 та статті 26 Закону України «Про відпустки» (крім осіб, які отримують пенсію), у разі втрати ними частини заробітної плати або доходу внаслідок **вимушеного скорочення** передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) діяльності за зверненням роботодавця або фізичної особи – підприємця, який є застрахованою особою, для її виплати працівникам, з якими не припинено трудові відносини, або фізичній особі – підприємцю, який є застрахованою особою (крім осіб, які отримують пенсію) та не отримує допомогу по частковому безробіттю на період карантину як працівник.

Допомога по частковому безробіттю на період карантину надається за кожну годину, на яку працівникові скорочено передбачену законодавством тривалість робочого часу, із розрахунку 2/3 тарифної ставки (окладу), встановленої працівникові відповідного розряду.

Для отримання допомоги роботодавці повинні відповідати певним критеріям і надати Центру зайнятості, окрім заяви, низку документів, перелічених у частині другій статті 471 Закону № 5067 і пункті 9 постанови № 306. Тому представники Центру зайнятості будуть перевіряти насамперед достовірність даних, зазначених у цих документах.

На практиці процедура отримання допомоги по частковому безробіттю на період карантину, за повідомленнями самих роботодавців, є надзвичайно складною.

Станом на 1 червня 2020 року, за інформацією Мінекономіки, роботодавцями подано 12763 пакетів документів для отримання допомоги по частковому безробіттю на період карантину, що дозволяє забезпечити фінансову підтримку для близько 150 тисяч працівників. Лише 9204 роботодавців станом на 01.06.2020 отримали позитивні рішення для виплати заробітної плати 96811 працівникам.

За порушення роботодавцем порядку використання коштів, виділених на виплату допомоги по частковому безробіттю, до нього може бути застосований штраф у розмірі наданої суми, використаної з порушенням, на підставі статті 38 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000 № 1533-III (далі – Закон № 1533). А сума незаконно отриманої допомоги по частковому безробіттю підлягає поверненню на підставі частини четвертої статті 35 Закону № 1533. Крім того, посадовим особам підприємства, винним у допущених порушеннях, загрожує адміністративний штраф на підставі статті 165-3 КУпАП у розмірі від 8 до 15 НМДГ. При повторному подібному порушенні, допущеному протягом року, – у розмірі від 10 до 20 НМДГ.

#### *Суміщення професій*

Під час епідемії коронавірусу багато працівників захворіли та перебували на лікарняному, або як особи, що контактували з хворими на COVID-19, перебували на самоізоляції, і в цей час їхні обов'язки виконували інші працівники, для яких, відповідно, збільшився обсяг роботи.

Чинним законодавством України для працівників, які виконують обов'язки тимчасово відсутніх працівників, передбачено певні гарантії. Зокрема, статтею 105 КЗпП визначено, що працівникам, які виконують на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд із своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника.

Суміщення професій (посад) – це виконання працівником поряд із своєю основною роботою, зумовленою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою) в межах робочого часу за основною роботою на одному і тому самому підприємстві, в установі, організації. Для встановлення суміщення посад у штатному розписі підприємства має бути передбачено вакантну посаду (п. 1 постанови Ради міністрів СРСР «Про порядок та умови суміщення професій (посад)» від 04.12.1981 № 1145 (далі – постанова № 1145). У разі відсутності вільної посади або посади в штатному розписі суміщення посад є неможливим.

Суміщення професій (посад) допускається в тих випадках, коли працівник за своєю кваліфікацією може забезпечити якісне виконання як основної роботи, так і суміщеної (додаткової).

Працівнику, якому ці пільги не передбачені законодавством на основній роботі, але передбачені за суміщеної професії (посади), такі пільги надаються лише за ті робочі дні, в які він працював за суміщенням не менше половини робочого дня.

Суміщати посаду можуть один або кілька працівників.

Постанова № 1145 обмежує розмір доплат за суміщення професій (посад) 50% тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника, незалежно від числа осіб, між якими розподіляються ці доплати. Однак аналіз чинного законодавства дозволяє дійти висновку, що роботодавець не обмежений цією цифрою при визначенні розміру доплат за суміщення професій (посад). У частині першій статті 21 КЗпП зазначено: виконувана робота визначається угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації чи вповноваженим ним органом або фізичною особою.

Розміри доплат за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, згідно з частиною другою статті 105 КЗпП, встановлюються на умовах, передбачених у колективному договорі.

У колективному та наказі про суміщення роботодавець має чітко зазначити, від якої саме посади встановлюється доплата та її розмір. Причина – розмір такої доплати затверджено тільки працівникам бюджетної сфери на підставі пункту 3 постанови Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30.08.2002 № 1298.

Роботодавець повинен звернути увагу на те, що суміщення професій і посад можливе тільки за згоди працівника.

Суміщення посад може бути встановлено за заявою працівника або з ініціативи роботодавця. Однак, оскільки пропозиція роботодавця щодо суміщення професій є істотною зміною умов праці і потребує терміну попередження не пізніше ніж за 2 місяці, тому під час карантину суміщення посад може бути встановлено за заявою працівника.

Згідно з інструкцією, суміщення посад оформлюється наказом. У наказі про суміщення потрібно обов'язково вказати суміщену посаду, а також розмір доплати. Працівника, який суміщати ме посади, потрібно ознайомити з наказом під розписку. Скасування суміщення посад також оформлюється наказом.

Укладати новий трудовий договір або додаткову угоду до чинного немає потреби. Працівник продовжує обіймати свою основну посаду, тож записи про суміщення до особової картки працівника та трудової книжки теж вносити не потрібно.

Суміщення професій (посад) може встановлюватися на певний строк або без обмеження строком. У випадку, коли суміщення встановлювалося на певний строк, виконання додаткової роботи в порядку суміщення припиняється без видання окремого наказу. Якщо ж строк не було встановлено, працівник має право припинити суміщення з власної ініціативи, написавши відповідну заяву, на підставі якої роботодавець видасть наказ. У ситуації, коли роботодавець встановив суміщення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, з цієї ж причини має право і скасувати його, попередивши працівника за 2 місяці.

Працівник має виконувати тільки ту роботу, про яку він домовився з роботодавцем при укладанні трудового договору (ст. 31 КЗпП). Тобто, роботодавець може змінити трудову функцію працівника лише договірним шляхом, отримавши його згоду та склавши при цьому розпорядчі документи відповідно до норм чинного законодавства.

#### *Зміна розміру оплати праці*

Заробітна плата – винагорода, обчислена в грошовому виразі, яку за трудовим договором власник виплачує працівникові за виконану ним роботу. Структура заробітної плати складається з:

– основної заробітної плати за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робочих і посадових окладів службовців;

– додаткової заробітної плати за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні

виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій;

– інших заохочувальних та компенсаційних виплат у формі винагород за підсумками роботи за рік, премій за спеціальними системами і положеннями, компенсаційних та інших грошових і матеріальних виплат.

Згідно статті 6 Закону України «Про оплату праці» системами оплати праці є тарифна та інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників. Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики). Тарифна система оплати праці використовується при розподілі робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

Відповідно до вимог статті 97 КЗпП оплата праці працівників здійснюється за погодинною, відрядною або іншими системами оплати праці. Оплата може провадитися за результатами індивідуальних і колективних робіт. Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами. У разі, коли колективний договір на підприємстві не укладено, роботодавець зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво органом.

Відповідно до статті 29 Закону України «Про оплату праці» при укладанні працівником тру-

дового договору (контракту) роботодавець доводить до його відома умови оплати праці, розміри, порядок і строки виплати заробітної плати, підстави, згідно з якими можуть провадитися відрахування у випадках, передбачених законодавством.

Введення урядом карантинних заходів на усій території України призвело до змін, до яких наше законодавство було зовсім не готове. Введення карантину викликало значне погіршення, а в деяких випадках і повний занепад фінансового становища багатьох сфер, що призвело до негативних наслідків для працівників, а саме позначилося на їх заробітній платі. Роботодавці намагаються залишитися «на плаву» шляхом введення режиму економії, тобто зменшення розміру зарплати.

Запровадження карантину не є поважною причиною для зменшення розміру оплати праці. Відповідно до частини четвертої статті 97 КЗпП та статті 22 Закону «Про оплату праці», власник підприємства/уповноважений ним орган/фізична особа – роботодавець не мають права односторонньо затверджувати рішення з питань оплати праці, які погіршують умови, визначені законодавчо, колективними договорами, угодами.

Відповідно до статті 103 КЗпП, про введення нових або зміну існуючих умов оплати праці в бік погіршення власник/уповноважений ним орган зобов'язаний попередити працівника не пізніше як за 2 місяці до їх запровадження або зміни.

У пункті 10 постанови пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» роз'яснено, що «припинення трудового договору за пунктом 6 статті 36 КЗпП при відмові працівника від продовження роботи зі зміненими істотними умовами праці може бути визнане обґрунтованим, якщо зміна істотних умов праці при провадженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою викликана змінами в організації виробництва і праці (раціоналізацією робочих місць, введенням нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму організації праці, і, навпаки, впровадженням передових методів, технологій тощо)». Отже, під змінами в організації виробництва і праці суд розуміє низку заходів. Пунктом 19 цієї ж постанови визначено змінами в організації виробництва і

праці вказані в пункті 1 частини першої статті 40 КЗпП обставини, а саме ліквідація, реорганізація або перепрофілювання підприємства, скорочення штату або чисельності працівників.

Таким чином, щоби зменшити розмір оплати праці, роботодавець повинен дотримуватися основної умови: попередження працівника про зміни не пізніше як за 2 місяці.

### *Пільги*

Частиною третьою статті 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачено, що колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги.

Гарантії, пільги та компенсації, передбачені для працівників чинним законодавством, повинні вважатися мінімальними, обов'язковими для виконання за будь-яких умов. За наявності у роботодавця фінансових та економічних можливостей нормативні пільги і компенсації можуть бути вищими за мінімальні та мати більші розміри на підставі додаткових зобов'язань згідно з колективним договором (угодою).

Отже, у колективному договорі визначаються основні напрями соціальних гарантій і пільг для працівників: оплачувані відпустки, періоди тимчасової непрацездатності, медичне страхування, лікування і відпочинок в оздоровчих комплексах підприємства й оздоровницях України (наприклад, надання путівок працівникам і членам їх сімей за пільговою вартістю), матеріальні виплати та пільги працівникам (наприклад, виплата одноразової матеріальної допомоги на 1 вересня самотнім матерям і батькам, вдовам, вдівцям, опікунам, багатодітним сім'ям на дітей у віці до 16 років тощо), ветеранам (одноразова грошова виплата працівникам в зв'язку з виходом на пенсію (в залежності від стажу роботи на підприємстві та середнього заробітку тощо)). Обов'язковими для дотримання в умовах карантину є норми колективного договору, зокрема, з питань надання пільг. Скасування будь-яких узгоджених положень колективного договору щодо пільг можливе лише шляхом внесення до нього змін та з подальшою процедурою зміни істотних умов праці за ініціативою роботодавця у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці (ч. 3 ст. 32 КЗпП України).



## 4.2. Звільнення за ініціативою роботодавця

Роботодавець має право розірвати трудовий договір (строковий чи безстроковий) із своєї ініціативи, якщо в нього є на це підстави, передбачені законом.

Запровадження карантину не є підставою для припинення трудового договору з ініціативи роботодавця.

Загальні підстави для припинення трудового договору з ініціативи роботодавця перелічені у статті 40 КЗпП. Додаткові підстави, за якими можна звільнити окремі категорії працівників за певних умов, – у статті 41 КЗпП.

Крім того, додаткові умови для звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може містити контракт (п. 8 ст. 36 КЗпП).

Стаття 49-2 КЗпП покладає на роботодавця обов'язок попередити працівників про наступне вивільнення не пізніше як за 2 місяці. При цьому прямою вимогою зазначеної статті є персональне повідомлення.

Частина третя статті 49-2 КЗпП вимагає одночасно з попередженням про вивільнення запропонувати працівнику іншу роботу в організації – звісно, якщо така робота є. Тому за наявності вакансій до тексту повідомлення доцільно включити і попередження про наступне вивільнення, і пропозицію про переведення на іншу роботу.

Пропонується робота за відповідною спеціальністю, а якщо такої роботи немає — інша робота (як вакантна посада, що відповідає кваліфікації працівника, так і вакантна посада, що передбачає виконання роботи більш низької кваліфікації або з нижчим рівнем оплати праці), яку працівник може виконувати з урахуванням стану здоров'я.

У разі виникнення спору суд, відповідно до пункту 19 постанови пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 № 9, буде зобов'язаний з'ясувати, які є докази того, що працівник відмовився від переведення на іншу роботу.

Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 17.03.2020 № 530-IX не містить будь-яких додаткових підстав для звільнення працівника у період карантину або інших прямих обмежувальних заходів з цього питання. Незалежно від впровадження карантину або обмежувальних заходів трудовий договір може бути розірваний з ініціативи роботодавця у випадку, наприклад, ліквідації підприємства, скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України), невідповідності працівника займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я (п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП), прогулу (п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП) та інших подібних випадках.

У постанові Кабінету Міністрів України «Деякі питання забезпечення трудових прав державних службовців, працівників державних органів, підприємств, установ та організацій на час встановлення карантину у зв'язку із загостренням ситуації, пов'язаної з поширенням випадків гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» від 25.03.2020 № 256 уряд рекомендував роботодавцям утриматись від звільнень працівників з підстав, установлених пунктами 3–5 частини першої статті 40 КЗпП, і ця норма носила рекомендований характер.

Відповідно до частини першої статті 43 КЗпП розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2–5, 7 статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 КЗпП, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника) первинної профспілкової організації, членом якої є працівник.

Якщо на підприємстві відсутня профспілка, то скорочення штату немає з ким погоджувати. Тож таке скорочення можливе без погодження.

## 4.3. Самоізоляція

Визначення цього поняття було вперше закріплено у законодавстві 2020 року у зв'язку з появою коронавірусу.

Згідно із Законом України «Про внесення змін до Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» щодо запобігання поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 13 квітня 2020 року № 555-IX, самоізоляція – перебування особи, стосовно якої є обґрунтовані підстави щодо ризику інфікування або поширення нею інфекційної хвороби, у визначеному нею місці (приміщенні) з метою дотримання протиепідемічних заходів на основі зобов'язання особи.

Отже, працівник, який контактував з пацієнтом з підтвердженим випадком COVID-19, крім осіб, які під час виконання службових обов'язків використовували засоби індивідуального захисту відповідно до рекомендацій щодо їх застосування, або особа, щодо якої є підозра на інфікування, або вона хворіє на COVID-19 у легкій формі та не потребує госпіталізації, підлягає самоізоляції.

Відповідно до пункту 18 постанови Кабінету Міністрів України від 22 липня 2020 року № 641 «Про встановлення карантину та запровадження посиленних протиепідемічних заходів на території із значним поширенням гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» самоізоляція здійснюється з метою запобігання поширенню на території України COVID-19 та зменшення кількості хворих з тяжким перебігом COVID-19.

Самоізоляції підлягають:

- особи, які мали контакт з пацієнтом з підтвердженим випадком COVID-19, крім осіб, які під час виконання службових обов'язків використовували засоби індивідуального захисту відповідно до рекомендацій щодо їх застосування;
- особи з підозрою на інфікування або з підтвердженим діагнозом COVID-19 в легкій формі за умови, що така особа не потребує госпіталізації;
- особи, що перетинають державний кордон та прибули з держави або є громадянами (підданими) держав із значним поширенням COVID-19, крім осіб, щодо яких немає підстав вважати, що вони були в контакті з хворим на COVID-19;
- діти до 12 років;

– особи, які є громадянами (підданими) держав із значним поширенням COVID-19 та не перебували на території таких держав протягом останніх 14 днів або прямують територією України транзитом та мають документи, що підтверджують виїзд за кордон протягом 2 діб;

– працівники дипломатичних представництв та консульських установ іноземних держав, представництв офіційних міжнародних місій, організацій, акредитованих в Україні, та члени їх сімей;

– водії та члени екіпажу вантажних транспортних засобів, автобусів, що здійснюють регулярні перевезення, члени екіпажів повітряних і морських, річкових суден, члени поїздних і локомотивних бригад;

– інструктори збройних сил держав – членів НАТО та держав – учасниць програми НАТО «Партнерство заради миру», які беруть участь у заходах з підготовки підрозділів Збройних Сил України;

– діячі культури, які прибувають за запрошенням закладу культури, разом з однією особою, що супроводжує кожного з них;

– особи, що здійснюють перевезення гемопоетичних стовбурових клітин для трансплантації;

– особи, які мають негативний результат тестування на COVID-19 методом полімеразної ланцюгової реакції, який проведено не більш як за 48 годин до перетину кордону;

– особи, які прибувають з тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях, Автономної Республіки Крим та м. Севастополя, крім осіб, щодо яких немає підстав вважати, що вони були в контакті із хворим на COVID-19;

– працівники представництв офіційних міжнародних місій, організацій, акредитованих в Україні;

– особи, які мають намір вступити до закладів освіти, розташованих на території, де органи державної влади здійснюють свої повноваження в повному обсязі;

– здобувачі освіти, які навчаються в закладах освіти, розташованих на території, де органи державної влади здійснюють свої повноваження в повному обсязі;

– один з батьків (усиновлювачів), опікунів, піклувальників, інших законних представників чи інших осіб, уповноважених одним із батьків (уси-

новлювачів), опікунів, піклувальників або інших законних представників, які супроводжують осіб, зазначених в абзацах четвертому і п'ятому цього підпункту;

– особи з підтвердженим діагнозом COVID-19, виписані із закладу охорони здоров'я до моменту одужання відповідно до галузевих стандартів у сфері охорони здоров'я.

Державою із значним поширенням COVID-19 є держава, в якій кількість нових випадків реєстрації хвороби COVID-19 на 100 тис. населення за останні 14 днів перевищує кількість таких випадків в Україні. Перелік держав із значним поширенням COVID-19 формується Міністерством охорони здоров'я та переглядається кожні 7 днів.

Особа, яка підлягає самоізоляції у зв'язку з перетинанням державного кордону або контрольних пунктів в'їзду на тимчасово окуповані території в Донецькій та Луганській областях, Автономної Республіки Крим та м. Севастополя та виїзду з них, зобов'язана встановити та активувати мобільний додаток системи «Вдома». У разі неможливості встановлення такого мобільного додатка особа підлягає обсервації.

Самоізоляція, обсервація особи у зв'язку з перетинанням державного кордону або контрольних пунктів в'їзду на тимчасово окуповані території в Донецькій та Луганській областях, Автономної Республіки Крим та м. Севастополя та виїзду з них припиняється в разі одержання негативного результату тестування на COVID-19 методом полімеразної ланцюгової реакції, який проведено після перетинання державного кордону або контрольних пунктів в'їзду на тимчасово окуповані території в Донецькій та Луганській областях, Автономної Республіки Крим та м. Севастополя.

### **Строк самоізоляції**

Лікуючий лікар визначає на підставі галузевих стандартів у сфері охорони здоров'я строк самоізоляції хворого на COVID-19 або особи з підозрою на інфікування COVID-19.

Строк самоізоляції становить 14 днів для осіб, які: – мали контакт з хворим на COVID-19, крім осіб, які під час виконання службових обов'язків використовували засоби індивідуального захисту, відповідно до рекомендацій щодо їх застосування, з моменту контакту з хворим;

– здійснили перетин державного кордону або

перетин контрольних пунктів в'їзду на тимчасово окуповану територію України та виїзду з неї та дали згоду на самоізоляцію з використанням системи через мобільний додаток, з моменту перетину державного кордону або перетину контрольних пунктів в'їзду на тимчасово окуповану територію України та виїзду з неї.

Зобов'язання щодо самоізоляції припиняється автоматично після закінчення строку самоізоляції.

### **Контроль за перебуванням особи в місці самоізоляції**

Особа, які потребують самоізоляції, зобов'язані постійно перебувати у визначеному ними місці самоізоляції, утримуватися від контакту з іншими особами, крім тих, з якими спільно проживають. Поточний контроль за перебуванням особи в місці самоізоляції здійснюється за вибором особи в один із таких способів:

– працівниками Національної поліції, Національної гвардії відповідно до внутрішнього порядку заходів з контролю за самоізоляцією, державних установ епідеміологічного профілю МОЗ, уповноваженими органами місцевого самоврядування посадовими особами;

– за допомогою системи через мобільний додаток. Особа вважається такою, що обрала здійснення контролю за допомогою системи через мобільний додаток з моменту авторизації в ньому. До моменту авторизації поточний контроль здійснюється працівниками Національної поліції, Національної гвардії, державних установ епідеміологічного профілю МОЗ, посадовими особами, уповноваженими органами місцевого самоврядування. Поточний контроль за додержанням умов самоізоляції з використанням мобільного додатка здійснюється за допомогою сукупності інформації, зокрема перевірки відповідності фотографії обличчя особи еталонній фотографії, зробленій під час встановлення мобільного додатка, та геолокації мобільного телефона в момент фотографування.

Після встановлення мобільного додатка в будь-який час протягом доби особа отримує повідомлення (push-повідомлення). У разі отримання повідомлення особа повинна протягом 15 хвилин за допомогою мобільного додатка зробити фото свого обличчя.

У разі невідповідності геолокації або фотогра-

фії, відсутності зв'язку з мобільним додатком, видалення, встановлення обмежень щодо передачі інформації за допомогою мобільного додатка до органів Національної поліції надсилається повідомлення про випадок порушення умов самоізоляції. Надсилання повідомлення є підставою для подальшого здійснення органами Національної поліції, Національної гвардії контролю за дотриманням зобов'язання щодо самоізоляції.

Надсилання повідомлення до органів Національної поліції не може бути окремою підставою для притягнення особи до адміністративної відповідальності за порушення правил карантину.

### **Обсервація**

Особи, які не повідомили про неможливість дотримання зобов'язання щодо самоізоляції (у тому числі використання мобільного додатка у разі перетину державного кордону) підлягають обсервації.

Перебування осіб в обсерваторах, крім харчування, є безкоштовним.

Особи, які перебувають в обсерваторах, можуть отримувати особисті речі, продукти харчування (крім алкогольних напоїв та речей, заборонених до зберігання) та зобов'язані дотримуватися правил, установлених адміністрацією місця обсервації. Транспортування осіб від місця обсервації до місць проживання здійснюється за власні кошти осіб.

Перебування в обсерваторах іноземців та осіб без громадянства (крім іноземців, осіб без громадянства, які постійно проживають на території України, та осіб, яких визнано біженцями, або осіб, які потребують додаткового захисту) оплачується страховиком відповідно до поліса (свідоцтва, сертифіката) страхування витрат, пов'язаних з обсервацією, або такими особами самостійно.

Облаштування спеціалізованих закладів для організації обсервації, харчування, транспортування до них осіб, зокрема від пунктів пропуску через державний кордон, що потребують обсервації, медичне спостереження за ними забезпечують обласні, Київська міська державна адміністрації.

## 4.4. Лікарняний у період карантину

За період тимчасової непрацездатності працівнику надають компенсацію втраченого заробітку. Підставою для виплати компенсації є лікарняний. Зазвичай листком непрацездатності засвідчують період:

- тимчасової непрацездатності через хворобу або травму не виробничого характеру;
- догляду за хворою дитиною до 14 років чи дорослим членом сім'ї;
- вагітності та пологів.

Через карантин у 2020 році почали видавати лікарняні, що підтверджують самоізоляцію для запобігання поширенню коронавірусної хвороби.

У квітні 2020 року наказом Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Змін до Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян» від 27.04.2020 № 963 внесено зміни до Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян, затвердженої наказом МОЗ від 13 листопада 2001 року № 455 та зареєстрованої в Міністерстві юстиції України 4 грудня 2001 року за № 1005/6196, а саме:

«Видача та продовження документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність, здійснюються тільки після особистого огляду хворого лікуючим лікарем (фельдшером), про що робиться відповідний запис у медичній карті амбулаторного чи стаціонарного хворого з обґрунтуванням тимчасової непрацездатності. На період проведення заходів, спрямованих на запобігання виникненню та поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), а також локалізацію та ліквідацію її спалахів та епі-

демій в Україні, відкриття листків непрацездатності може здійснюватися лікарем, що надає первинну медичну допомогу, на підставі звернення та опитування хворого за допомогою засобів телефонного зв'язку або інтернет-телефонії з обов'язковим відповідним записом у медичній карті амбулаторного хворого» (п. 1.7 розд. 1 Інструкції № 455). У графі «Причина непрацездатності» листків непрацездатності, що підтверджують самоізоляцію, лікар обов'язково власноруч робить запис «ізоляція від COVID-19 – 11». Такий лікарняний видають, коли особа контактувала з хворим на коронавірусну хворобу. Тож ідентифікувати лікарняний, який видали для самоізоляції, маєте саме за цим записом.

### *Щодо лікарняного на дитину*

У випадку захворювання дитини одному з працюючих членів сім'ї або іншій працюючій особі, що фактично здійснює догляд за нею, лікуючим лікарем видається листок непрацездатності (п. 3.1. Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян). Однак, якщо дитина здорова, лікарняний батькам з метою догляду за дитиною у зв'язку із запровадженням карантину в дошкільному закладі не відкривається, листок непрацездатності не видається (пп. в) п. 3.15 Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян). У такому випадку батьки можуть скористатися правом щодо оформлення відпустки на період карантину або змінити режим роботи на час карантину.

## 4.5. Відпустки

Відпустка – час відпочинку, який обчислюється в календарних днях і надається працівникам із збереженням місця роботи і заробітної плати. Основним законом, що регулює відпустки, є Закон України «Про відпустки» (далі – Закон).

Згідно із законодавством відпустки поділяються на :

- щорічні відпустки;
- додаткові відпустки у зв'язку з навчанням (ст. 13, 14 і 15 Закону);
- творчі відпустки (ст. 16 Закону);
- соціальні відпустки (ст. 17, 18, 18-1, 19 Закону);
- відпустки без збереження заробітної плати (статті 25, 26 Закону).

### *Щорічна відпустка*

Пандемія коронавірусу змінила плани на щорічну відпустку багатьом українцям, адже було закрито санаторії, будинки відпочинку, курорти, а також кордони із запровадженням транспортних обмежень подорожей. Тож ті працівники, які запланували відпочинок та заздалегідь погодили з роботодавцем річний графік відпусток, адже щорічна оплачувана відпустка надається роботодавцем за погодженням річним графіком відпусток, змушені були перенести відпочинок.

Проте, роботодавець не зобов'язаний за бажанням працівника переносити відпустку на інший період. Він має право відмовити у її наданні поза графіком, крім визначених у статті 11 Закону «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР (далі – Закон про відпустки) категорій працівників, які мають право на щорічну оплачувану відпустку у зручний для них час (особи з інвалідністю, жінки з двома і більше дітьми до 15 років, одинокі матері, учасники АТО тощо).

Відпустку можливо перенести, якщо працівник:

- 1) дізнався про початок відпустки пізніше, ніж за 2 тижні до її початку;
- 2) не отримав вчасно відпускних.

Також відпустку має бути перенесено на інший період або продовжено у разі:

- хвороби працівника, засвідченої в установленому порядку, а також настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами;
- збігу щорічної відпустки з навчальною відпусткою;

– виконання працівником державних або громадських обов'язків, якщо згідно із законодавством він підлягає звільненню на цей час від основної роботи із збереженням заробітної плати.

Запровадження карантину не визначено законодавством як підстава для перенесення щорічної відпустки. Водночас чинне законодавство не забороняє надання працівнику щорічної відпустки за згодою сторін під час карантину на весь час або частково. Відповідно до статті 80 КЗпП України щорічна відпустка за ініціативою власника або уповноваженого ним органу (як виняток) може бути перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника та за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) у разі, коли надання щорічної відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо відбитися на нормальному ході роботи підприємства, установи, організації, та за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році.

У разі перенесення щорічної відпустки новий термін її надання встановлюється за згодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом.

Таким чином, за наявності у працівника невикористаних днів щорічної відпустки, за його бажанням (на підставі особистої заяви) та за згодою роботодавця може бути надана щорічна основна або додаткова відпустка, а також інші оплачувані відпустки, передбачені законодавством (відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А першої групи, додаткова відпустка окремим категоріям громадян та постраждалим учасникам Революції гідності, та ін.).

### *Відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін*

Законом № 530-ІХ доповнено статтю 26 Закону про відпустки частиною другою, згідно з якою у разі встановлення Кабінетом Міністрів України карантину відповідно до Закону України «Про захист насе-

лення від інфекційних хвороб» термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається у загальний термін (15-денний строк), встановлений частиною першою цієї статті, і можна надати таку відпустку на весь час карантину, незалежно від його тривалості.

У пункті першому розділу II «Прикінцеві положення» Закону № 530 передбачено на період встановлення карантину або обмежувальних заходів, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19), що роботодавець може доручити працівникові виконувати протягом певного періоду роботу, визначену трудовим договором, вдома, а також надавати працівнику за його згодою відпустку. Для того, аби піти у відпустку без збереження заробітної плати, не обов'язково відпрацьовувати 6 місяців у перший рік роботи. Адже стаж не впливає на можливість використання такої відпустки. Роботодавець надає її з огляду на виникнення певних обставин, у зв'язку з особливим статусом працівника або за взаємною згодою сторін, тобто за погодженням з відповідним працівником.

Час «карантинної» відпустки без збереження зарплати не враховують при подальшому обчисленні середнього заробітку для відпускних для розрахункового періоду, оскільки при визначенні середнього заробітку для розрахунку відпускних із розрахункового періоду обов'язково прибирають часові відрізки, протягом яких працівник відповідно до чинного законодавства або з інших поважних причин не працював і за ним не зберігався заробіток, або зберігався частково (п. 2 Порядку № 100).

Враховуючи приписи частини першої статті 9 Закону України «Про відпустки», періоди перебування у відпустках без збереження заробітної плати зараховуються до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.

Надавати відпустку без збереження заробітної плати за згодою сторін працівникам можна лише за бажанням працівника, а не з ініціативи роботодавця. Відправити працівника у відпустку без збереження заробітної плати роботодавець не може, оскільки це є порушенням трудового законодавства, за яке передбачено адміністративну (ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення) та кримінальну відповідальність (ст. 172 Кримінального кодексу України).

### **Щодо відкликання працівника з відпустки без збереження заробітної плати**

Законом про відпустки передбачено можливість відкликання працівника лише з щорічної відпустки. Так, відповідно до частини другої статті 12 Закону про відпустки відкликання з щорічної відпустки допускається за згодою працівника лише для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна підприємства з додержанням вимог частини першої статті 12 Закону про відпустки та в інших випадках, передбачених законодавством. Тож не можна відкликати з відпустки за бажанням роботодавця, наприклад, для підготовки звітів. А якщо працівник відмовився переривати свій відпочинок, то його відмову не вважають порушенням трудового законодавства, і роботодавець не може притягнути його до дисциплінарної відповідальності.

У разі відкликання працівника з відпустки його працю оплачують з урахуванням тієї суми, що була нарахована на оплату невикористаної частини відпустки. Отже, відкликання працівника, навіть за його згодою, з інших видів відпусток (крім щорічної), у тому числі відпустки без збереження заробітної плати, не передбачено.

## 5. КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

Колективний договір (угода) укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників, власників або уповноважених ними сторін.

Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції.

У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства, установи, організації (якщо це передбачено статутом); режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Особливо актуальним під час пандемії COVID-19 стало внесення до колективного договору норм щодо надання додаткових компенсацій, пільг та гарантій працівникам, які безпосередньо зайняті на роботах із ліквідації захворювання серед людей на коронавірусну хворобу, запровадження додаткових доплат до заробітної плати цим працівникам (медичні, соціальні та інші працівники). Під час карантину та зупинення громадського транспорту перед роботодавцями та працівниками постала проблема щодо транспортування до робочого місця. Трудові колективи ініціювали внесення відповідних змін до колективних договорів. Приміром, зміни внесено до колективного договору трудового колективу апарату Верховної

Ради України щодо організації щоденного перевезення працівників Апарату Верховної Ради України службовими автобусами на роботу та в зворотному напрямку.

Під час епідемії коронавірусу виникла гостра необхідність у зміні режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку, адже до законодавства було внесено зміни щодо дистанційної роботи, гнучкого режиму робочого часу, й ці питання також необхідно було визначити у нормах колективного договору та правилах внутрішнього трудового розпорядку задля полегшення роботи працівників.

Вимогами законів України «Про охорону праці» і «Про колективні договори і угоди» передбачено, що здійснення комплексних заходів щодо організації безпечних і нешкідливих умов праці, визначення обов'язків сторін, а також реалізація працівниками своїх прав і соціальних гарантій на охорону праці забезпечуються насамперед за допомогою колективного договору (угоди).

Відповідно до статей Закону України «Про охорону праці» може бути передбачено: надання працівникам додаткової відпустки за несприятливі умови праці (понад розміри, визначені чинними нормативними актами), додаткового комплексу спецодягу (понад встановлені норми), облаштування додаткових санітарно-побутових приміщень (саун, душових, ванн тощо) на тих виробництвах, де нормами це не передбачено, встановлення, залежно від конкретних умов праці, додаткових оплачуваних перерв санітарно-оздоровчого призначення або скороченої тривалості робочого часу, надання засобів індивідуального захисту (медичних масок, антисептиків тощо).

У період пандемії гостро постало й питання забезпечення працівників засобами індивідуального захисту. Адже високий рівень захворюваності на COVID-19 серед, наприклад, медичних працівників (майже третина від загальної кількості офіційно підтверджених випадків захворювання) свідчить про нестачу засобів індивідуального захисту або їх низьку якість.

Ще одне важливе питання. У колективному договорі (угоді) мають бути передбачені норми щодо



захисту прав і спеціальних інтересів осіб, які постраждали на виробництві від нещасних випадків (профзахворювань), а також утриманців і членів сімей загиблих.

Під час пандемії найбільшого удару зазнали медичні працівники. Як повідомляє Міністерство охорони здоров'я України, з початку епідемії і станом на 14.11.2021 на коронавірусну хворобу захворіли близько 26422 медичних працівників, а померло 258.

Щодо охорони праці, у колективному договорі, окрім моніторингу за умовами праці та ведення обліку нещасних випадків, необхідно передбачити пункт про розслідування нещасних випадків (профзахворювань) на підприємстві, в установі, організації.

Постановою Кабінету Міністрів України № 337 затверджено Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві (далі – Порядок № 337). Водночас утратив чинність Порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 № 1232. Отже, до складу комісії з розслідування (п. 13 Порядку № 337) серед інших

входять представник первинної організації профспілки, членом якої є потерпілий (у разі її відсутності, уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці) та представник профспілкового органу вищого рівня або територіального профоб'єднання. Тобто, колективний договір має містити детальну інформацію про розслідування нещасних випадків та профзахворювань.

Постановою Кабінету Міністрів України від 17 червня 2020 року № 498 «Деякі питання надання страхових виплат у разі захворювання або смерті медичних працівників у зв'язку з інфікуванням гострою респіраторною хворобою COVID-19, спричиненою коронавірусом SARS-CoV-2» зі змінами, внесеними постановою Кабінету Міністрів України № 1211 від 09.12.2020, було визначено механізм надання Фондом соціального страхування України страхових виплат медичним працівникам державних і комунальних закладів охорони здоров'я у разі їх захворювання на гостру респіраторну хворобу COVID-19, спричинену коронавірусом SARS-CoV-2, та членам їх сімей у разі смерті медичного працівника внаслідок інфікування такою хворобою. Тож профспілкам необхідно врахувати відповідні зміни і передбачити в колективному договорі норми розслідування цих випадків.

## 6. МІЖНАРОДНА КОНФЕДЕРАЦІЯ ПРОФСПІЛОК ТА ПАНДЕМІЯ COVID-19

Міжнародна конфедерація профспілок (далі – МКП) 25 травня 2020 року звернулася до профспілок з рекомендаціями щодо повернення до роботи в умовах спаду пандемії COVID-19.

Поступово уряди починають послаблювати ізоляцію, відкриваються робочі місця. Вкрай важливо, щоб у ці процеси були залучені профспілки, які захищатимуть права та безпеку працівників, щоб у процесі планування відновлення і підвищення сталості країни рухалися в правильному напрямку – до майбутнього на основі нового соціального контракту.

Водночас, проблема поширення коронавірусу на робочих місцях була і залишається. Належний захист на робочих місцях є основною умовою запобігання подальшому поширенню і новим спалахам захворювання.

Надзвичайні заходи урядів, включаючи закриття робочих місць, нерідко запроваджувалися за порадою органів охорони здоров'я. Повторне відкриття робочих місць є справою непростого і має здійснюватися з урахуванням не тільки загальних рекомендацій органів охорони здоров'я, а й стандартів та процедур охорони праці. Це важлива умова, однак у рекомендаціях органів громадської охорони здоров'я багатьох країн цим стандартам не приділено достатньої уваги. Тому необхідно, щоб COVID-19 був класифікований у відповідності до національного законодавства про охорону праці.

### **Основні аспекти, які мають враховувати в своїй діяльності національні профспілки**

#### *1. Підготовка до повернення до роботи*

Відкриття робочих місць і повернення до роботи має відбуватися за умови неможливості виникнення «повторних хвиль» інфекції. В окремих випадках оцінки ризику можуть свідчити про те, що робочі місця поки що не варто відкривати. Багато робочих місць і процесів необхідно буде переглянути, зокрема ті, що залучають велику кількість працівників, і такий перегляд має передбачати консультації з профспілками. Процеси й системи слід ретельно перевірити, аби переконатися, що робочі місця безпечні для запуску після тимчасового закриття.

Повернення до роботи необхідно проводити з

дотриманням соціального дистанціювання та захисту працівників. Сектори та підприємства, що можуть працювати дистанційно, мають відкриватися пізніше. Так само працівники, найвразливіші через свій вік і стан здоров'я, не повинні повертатися до роботи і страждати від втрати доходу.

У той час як факти свідчать про те, що від COVID-19 вмирають більше чоловіків, ніж жінок, економічні наслідки і вплив на робочі місця, наприклад у секторах охорони здоров'я та догляду, непропорційно відбиваються на жінках. Різке збільшення насильства стосовно жінок у світі тісно пов'язане з вимушеною ізоляцією. Через ці та багато інших причин профспілкам слід враховувати гендерний аспект і, зокрема, забезпечувати захист жінок.

#### *2. Соціальний діалог та колективні переговори як життєво важливі елементи*

Для планування, моніторингу та коригування планів повернення до роботи мають бути створені національні процедури або спеціальні органи. Їх створення має відбуватися шляхом розширення існуючих механізмів соціального діалогу там, де вони функціонують добре; там, де таких механізмів немає, їх необхідно створити.

Важливе значення, особливо для робочих місць, мають галузеві плани, що передбачають регулярний прямиий контакт з комерційними.

Будь-які зміни до законодавства мають узгоджуватися з профспілками, а законодавство про охорону праці – посилюватися.

#### *3. Організація праці*

Організація праці має вирішальне значення для успішного повернення на робочі місця. Це питання має обговорюватися із профспілками на робочих місцях і на рівні підприємства, бажано в контексті національних і галузевих планів, уже узгоджених соціальними партнерами.

Важливі елементи організації праці:

– складання розкладу присутності персоналу на робочих місцях з графіком часом початку і закінчення роботи з метою зменшення навантаження на транспорт під час поїздок на роботу, а також одночасної присутності працівників на робочих

місцях. Слід також враховувати перерви і прийоми їжі, а також залишити достатньо часу для безпечної роботи допоміжного персоналу, такого як прибиральниці й адміністрація. Лінійна швидкість, вимоги до роботи і т. ін. мають бути скориговані таким чином, щоб забезпечити захист працівників без втрати заробітної плати;

– віддалена робота знадобиться більшості з тих, для кого це можливо, навіть у разі перетворення надзвичайних заходів на довгострокове явище. В цьому випадку будуть потрібні додаткові зусилля для забезпечення того, щоб персонал мав удома достатньо можливостей для виконання своєї роботи, в тому числі безпечного, наприклад шляхом проведення ергономічної оцінки, наявності обладнання, такого як столи, стільці та комп'ютерна техніка. Деякі компанії вже переходять на віддалену роботу на довгостроковій або постійній основі, щоб скоротити витрати;

– має бути організовано розподіл робочих обов'язків і скорочення робочого часу з повною оплатою праці персоналу, для якого віддалена робота неможлива, а постійна присутність на робочому місці не рекомендується. Домовленості мають бути узгоджені з профспілками, щоб працівники не залишилися в програті;

– оплачувана відпустка, включаючи державну підтримку в разі необхідності, цілком може знадобитися працівникам, які доглядають за дітьми або хворими родичами, перебувають в ізоляції або належать до вразливої категорії;

– механізми охорони психічного здоров'я мають обговорюватися з профспілками за участю фахівців з охорони праці, щоб подолати страхи, пов'язані з ізоляцією і пандемією; також необхідно виробити механізми боротьби з домашнім насильством для усунення ризиків, виявлених під час ізоляції, які цілком можуть проявитися на етапі повернення до роботи.

#### 4. Підтримка доходу

Слід наполегливо рекомендувати урядам здійснювати державну підтримку заробітної плати на етапі повернення до роботи, забезпечуючи гнучкість, оскільки далеко не всі працівники можуть миттєво повернутися на оплачувану роботу з повною зайнятістю.

Через невизначений режим роботи звичним явищем стане розподіл робочих обов'язків і скорочення робочого часу, тому схеми підтримки таких процесів

повинні здійснюватися шляхом державного фінансування, що має також поширюватися на неформальних, самозайнятих і платформних працівників. Постійна підтримка доходу повинна надаватися особам, які здійснюють догляд, знаходяться в ізоляції, або вразливим категоріям людей, якщо вони не можуть розраховувати на звичайні засоби підтримки.

Уряди повинні продовжувати надавати або збільшувати виплати і резерви по боргах, орендній платі та іпотечних платежах, компенсувати медичні та витрати на продукти харчування і т. ін.

#### 5. Допомога по хворобі та субсидування заробітної плати

Зараження COVID-19 на робочих місцях має бути включено до переліку професійних захворювань, згідно з Рекомендацією МОП № 194, що передбачає інформування, медичну допомогу та компенсацію. Незалежно від типу контракту оплата праці працівників повинна здійснюватися в повному обсязі, якщо вони не працюють через зараження COVID-19.

Допомога по безробіттю для тих, хто не в змозі працювати через вплив пандемії, має виплачуватись стільки часу, скільки це необхідно. Максимальний розмір виплат має бути збільшено, щоб люди не втратили дохід. Крім того, доступ до допомоги має бути забезпечено для таких категорій, як фрілансери, платформні і самозайняті працівники.

#### 6. Проїзд на роботу

При організації нерегулярного робочого часу необхідно враховувати наявність транспорту. Затримки внаслідок його переповненості повинні також враховуватися в робочий час і оплату праці. Питання безпеки персоналу під час поїздок на роботу також потребує обговорення на робочих місцях (наприклад, надання масок та вирішення проблеми побоювань і страхів).

Якщо поїздки на роботу під час пандемії вимагають додаткових витрат на персонал, які не компенсуються державними органами, може знадобитися компенсація з боку роботодавців.

#### 7. Відкриття шкіл та закладів догляду за дітьми.

#### 8. Тестування, контроль, відстеження.

#### 9. Міжнародна солідарність.

МКП розробила й додаткові рекомендації щодо підтримки профспілками своїх членів, головною метою яких є, все ж таки, пом'якшення руйнівного впливу пандемії коронавірусу на ринок праці.

## 7. ВИСНОВКИ

Криза, спричинена COVID-19, ініціювала значні зміни на ринку праці світу й України.

Так, згідно з новими даними Міжнародної організації праці, понад 1 мільярд людей у всьому світі постраждають у фінансовому відношенні, оскільки пандемія коронавірусу негативно впливає на збереження робочих місць і розмір заробітної плати персоналу.

Профспілки під час коронакризи намагаються якомога ефективніше захищати права та інтереси членів профспілок. Найбільшого удару від епідемії зазнають працівники – члени профспілкових організацій охорони здоров'я, а також ті, хто працює в сферах торгівлі, культури, транспорту та соціального обслуговування. Працівники цих галузей стикаються з великим ризиком захворювання на коронавірус, оскільки їх здоров'я та безпека на робочому місці або виробництві залежать від численних та незахищених контактів з людьми (в тому числі з хворими людьми). Окрім цього, на початку пандемії працівники зазначених галузей не були забезпечені засобами захисту та достатньою інформацією, а також підпадали під дію карантинних обмежень.

У той же час мільйони працівників – членів профспілок інших сфер діяльності, які працюють на виробництвах, що повністю або частково зупинилися, а особливо постраждали працівники з нестабільними робочими місцями (строкові трудові договори), також підпадають під дію локдаунів та карантинних обмежень. Насамперед, це сфера культури, розваг, громадського харчування. Ускладнюють ситуацію й вікові обмеження, оскільки працівники старшого віку, які перебувають у групі ризику через пандемію, втрачають роботу, заробітну плату та засоби до існування, потерпають від зменшення доходів при збільшенні трудового навантаження. Окремі працівники не мають можливості скористатися належним чином соціальним захистом або правовою підтримкою, невчасно звертаються до правових інспекторів профспілок за консультацією або взагалі не знають про таку можливість.

Таким чином, Уряд України від початку карантину зосередився на вирішенні завдань щодо унеможливлення поширення коронавірусу та постійного зростання навантаження на систему охорони здоров'я, профілактики захворювання та можливості імунізації, було введено певні податкові пільги, прискорено процедуру реєстрації безробітних, надання допомоги фізичним особам – підприємцям. Водночас, заходів із збереження робочих місць та

ринку праці вжито вочевидь недостатньо, про що свідчать статистичні дані щодо зростання безробіття від початку карантину.

Приміром, у Японії та Франції роботодавцям певною мірою компенсували витрати на заробітну плату у випадку збереження за працівником робочого місця. У Франції застосовували схему часткової діяльності, в Німеччині впровадили короткотривалу роботу, передбачили виплати допомоги за встановлення короткотривалого робочого часу тощо.

Отже, враховуючи катастрофічну руйнацію ринку праці, зростання безробіття та збільшення кількості випадків порушення трудових прав працівників під час пандемії, профспілкам необхідно на короткострокову перспективу: – мобілізувати свої можливості у веденні переговорів з роботодавцями про внесення змін у колективні договори та правила внутрішнього трудового розпорядку щодо гнучкого режиму роботи, дистанційної роботи, про охорону праці під час дистанційної роботи, порядок транспортування працівників до робочого місця під час введення карантину і зупинення громадського транспорту, провести з роботодавцями переговори щодо дій під час карантину відносно осіб, які мають дітей тощо;

– посилити інтенсивність співпраці з місцевою владою, неурядовими організаціями та правозахисниками на всіх рівнях.

У період економічної кризи та переформатизації ринку праці основними інструментами профспілкових юристів, які можуть пом'якшити прямі та опосередковані негативні наслідки COVID-19, на довготривалу перспективу є: збереження існуючих традиційних робочих місць, створення нових, віртуальних робочих місць, за умови впровадження цифрової роботи, автоматизації, штучного інтелекту та ІТ-технологій шляхом активізації соціального діалогу з роботодавцями; підтримка зайнятості в цілому та забезпечення умов для дистанційної роботи для всіх, хто може перейти на дану форму роботи, шляхом внесення відповідних норм у колективні договори; захист працівників на робочому місці; захист і профілактика саме робочих місць для запобігання або зменшення поширення інфекційних захворювань; посилення заходів із запобігання дискримінації співробітників; врахування фізіологічних та психологічних потреб працівників, підвищення їх обізнаності, впровадження практики охорони праці, інвестування в охорону здоров'я, санітарію та гігієну тощо.

## Перелік використаних джерел

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1645-14#Text>  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>  
[https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2031952520934566https://unctad.org/system/files/official-document/osg2020d1\\_en.pdf](https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2031952520934566https://unctad.org/system/files/official-document/osg2020d1_en.pdf)  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/genericdocument/wcms\\_748428.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/genericdocument/wcms_748428.pdf)  
<http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/social-economy-and-the-covid-19-crisis-current-and-future-roles-f904b89f/>  
<https://www.dol.gov/agencies/whd/ffcra>  
<https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-vnesennya-zmin-do-deyakih-aktiv-kabinetu-ministriv-ukrayini-i170620-500>  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#Text>  
<https://moz.gov.ua/article/ministry-mandates/nakaz-moz-ukraini-vid-27042020--963-pro-zatverdzhennja-zmin-do-instrukcii-pro-porjadok-vidachi-dokumentiv-scho-zasvidchujut-timchasovu-nepracezdatnist-gromadjan>  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text>  
<https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-vstanovlennya-karantinu-ta-zapr-641>  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/555-20#Text>  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>  
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2031952520934565>  
<https://knowledge.leglobal.org/corona/country/japan/covid-19-employment-law-in-japan-some-key-questions/>  
[https://www.humanitarianresponse.info/sites/www.humanitarianresponse.info/files/documents/files/ukr\\_covid-19\\_social\\_stigma.pdf](https://www.humanitarianresponse.info/sites/www.humanitarianresponse.info/files/documents/files/ukr_covid-19_social_stigma.pdf)  
<https://yur-gazeta.com/interview/stigmatizaciya--diskriminaciya-problemi-lyudey-shcho-zhivut-z-vilnidom-z-yuridichnoyi-tochki-zoru.html>  
<https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3128796-v-ukraini-vid-koronavirusu-pomerli-212-medikiv-stepanov.html>  
<https://www.epravda.com.ua/publications/2021/01/4/669724/>  
<https://kvpu.org.ua/uk/news/5/4163-mkpnadalarekomendatsiishchodovidnovlenni-arobotyvumovakhspadupandemiicovid19>  
<https://cedos.org.ua/uk/articles/koronavirus-i-dystantsiina-robot-shcho-zrobyla-derzhava>  
<https://news.dtk.ua/labor/labor-relations/62834>  
<https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=2089cfdb-8f94-410a-911b-2108001033ba&title=UriadVidilivDodatkovi1-3-MlrdNaDopomoguNaselenniuPoBezrobittiu>  
<https://coronavirus.tsn.ua/na-peredoviy-viyni-z-covid-19-stalo-vidomo-skilki-medikiv-zahvorilo-i-pomerlo-vid-koronavirusu-v-ukrayini-1667281.html>

# ЗМІСТ

<b>Вступ</b> .....	<b>2</b>
<b>1. Вплив пандемії коронавірусу на соціально-економічні та трудові права (короткий виклад ситуації та посилання на міжнародні й національні дослідження)</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Огляд змін у законодавстві деяких країн світу, що пов'язані з пандемією коронавірусу</b> .....	<b>6</b>
<b>3. Огляд законодавчих змін в Україні, що спрямовані на підтримку населення в умовах пандемії коронавірусу</b> .....	<b>12</b>
<b>4. Огляд змін у трудовому законодавстві України, що спрямовані на захист трудових прав працівників під час введення карантину</b> .....	<b>13</b>
<b>4.1. Зміна істотних умов праці</b> .....	<b>16</b>
<b>4.2. Звільнення за ініціативою роботодавця</b> .....	<b>25</b>
<b>4.3. Самоізоляція</b> .....	<b>26</b>
<b>4.4. Лікарняний у період карантину</b> .....	<b>29</b>
<b>4.5. Відпустки</b> .....	<b>30</b>
<b>5. Колективний договір</b> .....	<b>32</b>
<b>6. Міжнародна конфедерація профспілок та пандемія COVID-19</b> .....	<b>34</b>
<b>7. Висновки</b> .....	<b>36</b>