

Юридичні науки

УДК 349.2

Мошура Лілія Віталіївна

студентка

Інституту прокуратури та кримінальної юстиції

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Мошура Лилия Витальевна

студентка

Института прокуратуры и уголовной юстиции

Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

Moshura Lilya

Student of the

Institute of Public Prosecutor and Criminal Justice of the

Yaroslav Mudryi National Law University

Науковий керівник:

Швець Наталія Миколаївна

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри трудового права

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

ДО ПИТАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ПІД ЧАС ПАНДЕМІЇ

КОРОНАВІРУСУ

К ВОПРОСУ ОХРАНЫ ТРУДА В УКРАИНЕ ВО ВРЕМЯ

ПАНДЕМИИ КОРОНАВИРУСА

ON THE ISSUE OF LABOUR PROTECTION DURING THE

CORONAVIRUS PANDEMIC

Анотація. Дана стаття є дослідженням актуальних аспектів правового регулювання трудових відносин в Україні під час введення

пандемії коронавірусу у світі. Наведено основні зміни у сфері праці, що відбулися в результаті запровадження карантину. Сформульовано ключові варіанти здійснення працівниками та роботодавцями своїх трудових обов'язків під час пандемії COVID-2019. Кожен з цих варіантів було детально досліджено. Перераховано основні права та обов'язки учасників трудових відносин під час всеукраїнського карантину. Вказано гарантії прав працівників на охорону праці, що стосуються їх безпеки та належних умов роботи. Досліджено законодавчі акти, які регулюють питання різних форм організації праці. Запропоновано найкращий варіант роботи працівників на час введення карантину в Україні – дистанційну працю. Саме завдяки цій формі організації праці можна зберегти баланс інтересів роботодавця та працівників. Роботодавцям надано рекомендації, спрямовані на покращення умов праці власних працівників та їх безпеки. Перераховано можливі варіанти порушень прав працівників на працю та варіанти їх захисту. Наведено факти зміни пріоритетів професій, зумовлених пандемією коронавірусу. Результатом цього є зниження престижу одних професій, і підвищення попиту на інші, більш відповідальніші. Сформульовано потенційно можливе наповнення статті Закону України «Про охорону праці», що присвячена профілактичним заходам на період пандемії. Досліджено, чи існує на даний момент баланс між правами працівників, визначеними законодавчими актами, та потребами роботодавця. Адже досить часто, навіть за звичайних умов, ці дві категорії не співпадають. Наведено приклади регламентації трудових відносин, які б дозволили мінімізувати шкоду, яку можуть спричинити карантинні обмежувальні заходи та поширення коронавірусної хвороби.

Ключові слова: пандемія коронавірусу, карантин, дистанційна праця, відпустка без збереження заробітної плати, робочий час, простій,

звільнення, відпустка, неповний чи скорочений робочий день, трудові відносини, працівник, роботодавець.

Аннотація. *Эта статья является исследованием актуальных аспектов правового регулирования трудовых отношений в Украине во время введения пандемии коронавируса. Приведены основные изменения в сфере труда, произошедшие из-за введения карантина. Сформулированы ключевые варианты осуществления работниками и работодателями своих трудовых обязанностей во время пандемии COVID-2019. Каждый из этих вариантов был подробно исследован. Указано гарантии прав работников на охрану труда, касающиеся их безопасности и надлежащих условий работы. Исследованы законодательные акты, регулирующие вопросы различных форм организации труда. Предложен лучший вариант работы сотрудников на время введения карантина в Украине – удаленная работа. Именно благодаря этой форме организации труда можно сохранить баланс интересов работодателя и работников. Работодателям даны рекомендации, касающиеся улучшения условий труда собственных работников и их безопасности. Перечислены возможные случаи нарушений прав работников и варианты их защиты. Указаны основные права и обязанности участников трудовых отношений во время всеукраинского карантина. Названы гарантии прав работников на охрану труда, касающиеся их безопасности и необходимых условий работы. Приведены факты изменения приоритетов профессий, что обусловлено пандемией коронавируса. Результатом этого является снижение престижа одних профессий и повышение спроса на другие, более ответственные. Сформулировано потенциально возможное наполнение статьи Закона Украины «Об охране труда», посвященной профилактическим мерам на период пандемии. Исследовано, существует ли на данный момент баланс между правами работников, которые*

закреплены в законодательных актах, и потребностями работодателя. Ведь довольно часто эти две категории не совпадают. Приведены примеры регламентации трудовых отношений, позволяющих минимизировать вред, который могут повлечь карантинные ограничения и распространение коронавирусной болезни.

Ключевые слова: пандемия коронавируса, карантин, дистанционная работа, отпуск без сохранения заработной платы, рабочее время, простой, увольнение, отпуск, неполный или сокращенный рабочий день, трудовые отношения, работник, работодатель.

Summary. The article is devoted to the coverage of the following issue – the current aspects of legal regulation of the labor relations in Ukraine during the world's coronavirus pandemic. The main changes in the field of labor that occurred as a result of the introduction of quarantine are presented. The key options for employees and employers to perform their own duties are formulated. Each of these options is considered in details. The basic rights and responsibilities of the participants of labor relations during the all-Ukrainian quarantine are listed. Guarantees of worker's rights to labor protection concerning their safety and proper working conditions are indicated. Legislative acts, that regulating issues of various forms of labor organization are studied. The best variant of working during the quarantine in Ukraine (telecommuting) is offered. It is possible to maintain a balance of interests of the employer and employees thanks to this form of labor organization. Employers were provided with recommendations aimed at improving the working conditions of their own employees and their safety. Possible options for violations of workers' rights and options for their protection are listed. The facts of changing the priorities of professions are given. The decrease of the prestige of some professions and an increase in the demand of others are the result of that. The potential content of the article of the Law of Ukraine "On labor protection", which is devoted to

preventive measures for the period of the pandemic, is formulated. The balance between the rights of employees, defined by legislation, and the needs of the employer is studied. Often these two categories do not coincide. Examples of labor relations regulation that would minimize the damage that can be caused by quarantine restrictive measures and the spread of coronavirus disease are given.

Key words: *coronavirus pandemic, quarantine, telecommuting, unpaid leave, working hours, downtime, dismissal, leave, part-time or part-time work, labor relations, employee, employer.*

Постановка проблеми. Сьогодні Україна перебуває в досить складному становищі, спричиненому поширенням нового вірусу COVID-2019 та встановленням карантину. За цих умов держава все ж продовжує вживати заходів для підтримки та стабілізації економіки. Прикладом таких дій є прийняття низки нормативно-правових актів, пов’язаних з раціоналізацією витрат та економією коштів держави. Зважаючи на дану ситуацію, особливої актуальності набувають дослідження правового регулювання організації праці, її охорони, впровадження новітніх форм роботи та їх регламентація тощо.

Аналіз останніх досліджень. Питання охорони праці під час пандемії коронавірусу в Україні є абсолютно новим у науковій сфері, тому дослідження даної проблеми ще не проводились. Однак вчені приділили достатньо часу для вивчення основних варіантів розвитку трудових відносин на період карантину. Так, дослідженню дистанційної роботи присвячені праці таких вчених, як С.В. Вишневецька, В.А. Красномоєць, Я.В. Свічкарьова, О.Г. Серєда та інші.

Вивченню питання надання відпусток без збереження заробітної плати приділили увагу В.Д. Авескулов, С.В. Попов, Н.М. Хуторян тощо. Поняттю та сутності щорічної чергової відпустки присвячено наукові

праці В.Д. Авескулова, Г.С. Гончарової, Г.С. Скачкової та інших. Тематика, присвячена звільненню, була предметом наукових досліджень таких вчених, як К.М. Гусов, Т.В. Дубас, К.Ю.Мельник і т.д. Проблемам неповного та скорченого робочого часу присвятили свої роботи В.С. Венедиктов, Т.І. Олексюк, П.Д. Пилипенко тощо.

Проте слід зазначити, що незважаючи на важливе практичне та наукове значення вищезазначених тем, в працях науковців вони висвітлюються лише поверхнево.

Формулювання цілей статті. Метою статті є висвітлення особливостей правового регулювання трудових відносин під час всеукраїнського карантину. Крім того необхідно проаналізувати існуючі умови праці та сформулювати рекомендації стосовно їх покращення, що є досить актуальним під час пандемії коронавірусу у світі.

Виклад основного матеріалу. У зв'язку зі стрімким поширенням у світі вірусу COVID-2019, Всесвітня організація охорони здоров'я 11 березня 2020 року оголосила про впровадження пандемії коронавірусу. Також Всесвітня організація охорони здоров'я закликала уряди країн щодня вживати жорстких заходів з метою протистояння поширенню інфекції.

Дане повідомлення збіглося із всеукраїнським карантинном, введеним владою 12 березня 2020 року. Він став першим в історії незалежної України. Карантин було введено з метою запобігання повторенню помилок інших держав, адже на той момент в Україні був зафіксований лише один випадок зараження вірусом – у мешканця міста Чернівці, який повернувся з Італії та був госпіталізований [1]. Було запроваджено низку обмежувальних заходів, головним джерелом яких можна вважати прийнятий 17 березня 2020 року Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» [2]. Даним

актом встановлювалася сукупність норм, спрямованих на захист прав юридичних та фізичних осіб під час епідемії та заходів обмеження, яких слід дотримуватися.

Основними змінами, що передбачені даним законом і стосуються трудових відносин, є: 1) можливість працівників, службовців органів місцевого самоврядування та державних службовців здійснювати роботу в себе вдома, дистанційно, а також надання роботодавцями відпусток, але лише за добровільною згодою працюючих; 2) подовження строків надання та отримання адміністративних та будь-яких інших послуг; 3) заборона органам державного контролю проводити заходи, що були заплановані, стосовно здійснення державного нагляду за об'єктами, що функціонують у господарській сфері; 4) надання власникам підприємств, установ, організацій права змінювати режим роботи, наприклад, щодо прийому та надання послуг фізичним та юридичним особам з обов'язковим повідомленням населення про це за допомогою веб-сайтів та інших різноманітних засобів комунікації тощо.

Відповідно до тексту цього закону дані норми мають характер тимчасових, тобто їх дія є обмеженою в часі. За планом, їх існування має обмежитися періодом карантину.

І тому, враховуючи надзвичайну складність ситуації, яка склалася не лише в нашій державі, а й в цілому світі, перед українськими роботодавцями постає низка проблем, що стосуються необхідності захисту здоров'я власних працівників.

У даному випадку є 6 достатньо розповсюджених варіантів вирішення ситуації, яка склалася між працівниками та роботодавцями: 1) працівники переходять на дистанційний режим роботи; 2) роботодавці відправляють своїх працівників у щорічну основну відпустку; 3) роботодавці відправляють працівників у відпустку без збереження заробітної плати; 4) керівники підприємств, установ, організацій

встановлюють неповний чи скорочений робочий час; 5) роботодавці звільняють працівників за п. 1 ст. 40 КЗпП [3, Ст. 40], хоча відповідно до законодавства це робити заборонено без обґрунтування причин запровадження змін в організації виробництва і праці; 6) працівники державних органів, закладів охорони здоров'я, правоохоронних органів, продуктових магазинів, магазинів побутових товарів, банківських установ, АЗС, аптек, страхових компаній, підприємств критичної інфраструктури державної та комунальної власності та вантажного транспорту продовжують свою роботу у звичайному режимі.

З огляду на вищезазначені варіанти розвитку подій більшість роботодавців переводять своїх працівників на роботу у дистанційному режимі. Адже вважається, що такий формат роботи є найкращим варіантом як для роботодавця, так і для працівника.

Багато науковців приділили свою увагу вивченню особливостей дистанційної роботи. Так, у своїй статті Я.В. Свічкарьова визначила дистанційну роботу як певну форму здійснення працівником своїх трудових обов'язків, що виконується за межами спеціального приміщення конкретного роботодавця із залученням новітніх технологій для комунікації з колегами та керівництвом [4, с. 133]. Але досить вдалою є позиція С.В. Вишневецької, яка вважає, що достатньо конкретного визначення такої форми праці поки що не існує, вона не має свого законодавчого закріплення і не можливо відмежувати терміни «віддалена робота», «надомна робота» та «дистанційна робота» [5, с. 8]. Отже вчені приділили значну увагу вивченню даної проблеми, результатом чого є правова регламентація такого режиму праці [3, ст. 60].

Загалом дистанційна робота має досить багато переваг. Майже всі категорії населення можуть працювати в такому режимі, тобто це не тільки особи з інвалідністю, а й особи, які просто не мають можливості відлучатися з дому (матері в декретній відпустці; особи, які здійснюють

догляд за хворими членами родини; працюючі пенсіонери), проте потребують додаткового заробітку. В.А. Красномоєць також виділив багато переваг дистанційної роботи: економія сил та часу працівника, які він зазвичай міг би витратити на роботу; зниження рівня забруднення природи, що є результатом зменшення транспортного руху, роботодавець зменшує витрати, що спрямовані на облаштування приміщення для роботи тощо [6, с. 90].

Запровадити таку форму роботи дав можливість Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникнення і поширення коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 17.03.2020 р.

Цікавим є те, що дистанційна робота – це абсолютно звичайна праця, єдиною відмінністю якої є можливість виконувати роботу в себе вдома у зручний для особи час. Віддалене спілкування та вирішення робочих питань з колегами – не привід робити її гірше. Це приклад саме того варіанту, який може бути зручним як для працівника, так і для роботодавця. Проте існують як плюси, так і мінуси даного формату роботи. До основних переваг дистанційної роботи можна віднести: 1. Можливість працівника самостійно обрати час для виконання свого завдання. Він не зобов'язаний дотримуватися конкретного графіка, який може собі встановити, або працювати в той час, як він робив це за звичайних умов [7]. Якщо, приміром, період максимальної продуктивності працівника припадає, скажімо, з 09:00 до 13:00, працівник з легкістю може орієнтуватися саме на нього. 2. Можливість працювати на роботодавця, який знаходиться в будь-якому куточку країни, або ж навіть світу. 3. Забезпечення гнучкості власного графіка, можливість працівникам економити гроші та час, який вони витрачають на поїздки до офісу. Молоді батьки зможуть приділяти більше уваги власним дітям, які на період

пандемії також знаходяться вдома у зв'язку із закриттям дитячих садочків та навчальних закладів.

Поряд із перевагами такої форми роботи присутні й певні недоліки:

1. Дистанційна робота вимагає певної самоорганізації особи, в іншому ж випадку – і праця не буде продуктивною, і відпочинок неефективний. 2. Підхід до віддаленої роботи вимагає власної дисципліни, вміння організувати свій час. Коли особа розпочинає працювати вдома, то ця домашня атмосфера може, певним чином, розслабляти. Тому якщо працівник вирішив, що він приступить до роботи, наприклад, о 09:00, то необхідно так і зробити, а не переносити справи на потім. 3. Працівник повинен правильно організувати власний відпочинок. У випадку, коли особа вирішила, що закінчить працювати о 17:00, то необхідно так і зробити, а не працювати понаднормово. До такого правила необхідно віднести навіть дзвінки чи повідомлення від колег, які стосуються роботи. Саме дотримуючись такого правила особа зможе ефективно відпочити, розслабитися та набратися сил на наступний робочий день.

Проте на даний момент в Україні відсутнє достатнє законодавче регулювання дистанційної праці та її механізму, що спричиняє вагомі проблеми як для працівників, так і для роботодавців. А якщо брати до уваги ситуацію, яка склалася не лише в нашій державі, а й у всьому світі, то основним завданням правників є регламентація дистанційної зайнятості як єдиної безпечної форми роботи та відповідне законодавче закріплення у цій сфері [8].

Але якщо роботодавець не перевів працівника на дистанційний режим роботи, а останній має бажання працювати в такій формі, то він може самостійно звернутися до керівника з відповідною заявою. Після цього видається наказ про переведення на віддалену форму роботи [9].

Також законодавством закріплена можливість надання працівникові оплачуваної відпустки. Але слід звернути увагу на те, що надати таку

відпустку можна лише у разі отримання відповідної згоди від працівників, адже вони наділені лише правом на щорічну оплачувану відпустку, і тому керівник не може примусити їх скористатися нею на час карантину. Відпустка може надаватися лише відповідно до складеного заздалегідь графіку відпусток або за заявою працівника. Така відпустка може бути надана як на весь час карантину, так і частково [10].

Ще одним варіантом для працівників є надання їм відпусток, однак уже без збереження заробітної плати. Але строк знаходження на таких «канікулах» не входить до загального терміну, що становить 15 днів [11, Ст. 26]. І тому введено відпустки на період дії карантину. Проте такі «канікули» можуть надаватися лише після отримання згоди від працівника. Якщо останнього примушують брати таку відпустку, то це вже розцінюється як порушення законодавства [12]. С.В. Попов, досліджуючи це питання, встановив, що на даному етапі розвитку трудових відносин в Україні існує суперечлива правова регламентація питання надання відпусток без збереження заробітної плати. Саме це і дає можливість роботодавцю інтерпретувати законодавство так, як це потрібно йому, та неодноразово нехтувати гарантіями держави, що надаються працівникам [13, с. 9].

У разі, коли працівник не погоджується брати відпустку та не має бажання працювати з дому, роботодавець вимушений оголошувати простій. Дане поняття означає призупинення роботи, зумовлене браком технічних та організаційних умов, потрібних для здійснення роботи, невідвратною силою чи іншими факторами [3, ст. 34]. В даному випадку роботодавець має оплачувати працівникові час простою не нижче 2/3 тарифної ставки. І навіть у тих випадках, коли керівник не має коштів для такої виплати, він не звільняється від покарання внаслідок невиконання зобов'язання по виплаті. Для оформлення простою повинен бути виданий наказ керівника із зазначенням умов праці співробітників [9].

Наступним можливим варіантом роботи може бути угода між працівником та роботодавцем про запровадження неповного або скороченого робочого часу. Це означає зміну певних умов праці, і тому про запровадження такого режиму роботи працюючий має бути обов'язково попереджений за 2 місяці. Проте за умови, що впровадження такого робочого часу встановлюється за бажанням працівника, така згода є не обов'язковою [5, ст. 32]. У такому разі оплата праці проводиться в залежності від виробітку чи погодинно.

І найнеприємнішим варіантом для працівника є звільнення. Незважаючи на те, що звільнити просто через карантин без чітко встановлених причин роботодавець не може, чимало керівників саме так і чинять. Також досить поширеною є практика примусу працівника написати заяву про звільнення за власним бажанням чи за згодою сторін. Якщо ж працівник погодився це зробити, то оскаржити такий документ буде досить складно або ж взагалі неможливо. Але ж у разі, якщо працівник сам бажає звільнитися з роботи у зв'язку із загрозою для власного здоров'я та здоров'я своєї родини або ж з інших поважних причин, то відповідно до законодавства керівник має задовольнити його вимогу. У випадку незаконного звільнення працівники мають право звертатися до відповідного органу за захистом порушених прав, і тоді для роботодавців, які їх звільнили, передбачено покарання у вигляді штрафу, виправних робіт або позбавлення права займати деякі посади [14].

Безперервно у звичайному режимі під час карантину повинні працювати всі правоохоронні, державні органи, заклади охорони здоров'я, банки, продуктові магазини, автозаправні станції. Також можуть здійснювати свою роботу і заклади громадського харчування, проте за умови доставлення власної продукції людям додому персоналом, який забезпечений відповідними засобами захисту.

За таких обставин роботодавці мають забезпечити власних працівників антисептиками, дезінфекторами, захисними масками та рукавичками. Вони повинні повідомити своїм робітникам про заходи профілактики, слідкувати за дотриманням встановлених законодавством прав працівників [15].

Робочі місця мають постійно протиратися дезінфікуючими засобами, адже забруднення, що залишаються на їх поверхнях і до яких торкаються працівники, є найпоширенішим способом зараження коронавірусом. Особи, що працюють, мають регулярно мити руки не менш ніж 30 секунд, а для впевненості, що під час такої процедури вірус буде знищений, робити це необхідно з використанням господарського мила. Роботодавець повинен приділити особливу увагу розміщенню засобів дезінфекції біля робочих місць. Не завадить і проведення різноманітних комунікаційних заходів, присвячених боротьбі з поширенням інфекції. До них можна віднести різні зустрічі, брифінги, наради тощо [16].

Також необхідним є і наявність чистого повітря. Роботодавець та працівники повинні регулярно здійснювати провітрювання робочого приміщення. Та поряд з цим необхідно пам'ятати й про засоби індивідуального захисту. Працівники мають бути забезпечені масками для обличчя та рукавичками, що зможе захистити їх від ураження хворобою. Разом з ними повинні бути встановлені й спеціальні урни, що необхідні для утилізації засобів індивідуального захисту [16]. Адже, як відомо, звичайну одноразову медичну маску потрібно змінювати кожні 3 години. Проте, зважаючи на дефіцит цього товару, поширеною є практика власного виробництва засобів захисту. Більшість роботодавців разом з працівниками виготовляють власні багаторазові маски, які є набагато ефективнішими за традиційні медичні.

У разі, якщо до штату працівників входять особи, які знаходяться у зоні ризику, необхідно приділити їм особливу увагу, проте не допускаючи їх дискримінації.

Такі дії повинні проводитися роботодавцями незалежно від того, чи є в місті, де вони знаходяться, зареєстровані випадки зараження коронавірусом. Саме впровадження таких заходів може призвести до сповільнення поширення нової хвороби та зменшити втрачені робочі дні у разі виявлення вірусу у працівників.

За умови, якщо в одного з працівників проявились первинні ознаки зараження, керівники мають терміново направити таку особу до закладу охорони здоров'я з метою огляду та діагностування. Якщо діагноз підтвердиться, працівник повинен негайно повідомити свого роботодавця та ізолюватися, а у разі ускладнень – пройти лікування у медичному закладі. Після надходження повідомлення, керівник має негайно зобов'язати власних працівників також зробити тест на коронавірус, провести ретельну дезінфекцію робочого приміщення. І у разі встановлення негативного результату – продовжити роботу [16].

Досить цікавим фактом є те, що під час пандемії коронавірусу відбулася зміна пріоритетів професій. Найбільш популярні до цього актори, спортсмени, моделі, режисери, співаки та представники інших високооплачуваних професій, що пов'язані зі сферою розваг людей, відходять на другий план. Найважливішими стали лікарі, правоохоронці, продавці продуктових магазинів, що ризикують власним життям у боротьбі з коронавірусом. Однак, незважаючи на вищезазначене, їх заробітна плата є набагато меншою, у порівнянні з іншими професіями [17]. Велика чисельність медпрацівників звільняються, обурюючись коштами, які їм виплачують за їх тяжку працю, та побоюючись за власне життя. Значна увага приділяється працівникам у сфері обслуговування, служби доставки, вчителям, інтернет-провайдерам та працівникам

різноманітних телекомунікаційних компаній, засобів масової інформації тощо.

І, відповідно, якщо на одні професії попит збільшився, то інші певним чином постраждали від пандемії. До останніх можна віднести працівників спеціалізованих магазинів, тобто тих, які не продають продовольчі товари, кафе, ресторанів, що були вимушені закритися на період карантину (за винятком тих, які готують страви й доставляють їх людям додому) [17]. Значного удару зазнали спортсмени, артисти, співаки, моделі, працівники туристичної сфери тощо. Проте завдяки впровадженню карантину всі вони мають можливість приділити свою увагу родині, якій раніше так цього не вистачало.

Висновок. Введення світової пандемії та запровадження карантину на території України відбулося досить швидко, і більшість людей не встигли до цього підготуватися, ставши заручниками такої ситуації. Але все це не має стати для роботодавців підґрунтям, завдячуючи якому можна порушувати трудове законодавство. Значну увагу регламентації трудових відносин в даній ситуації приділяє уряд. Представники влади невтомно працюють над впровадженням механізмів, спрямованих на врегулювання конфліктів між працівниками та роботодавцями, на захист їх законних прав. Однак на даний момент в Україні відсутнє необхідне нормативно-правове регулювання трудових відносин, наслідком чого є багаторазове порушення прав працюючих. Адже працівники повинні мати гарантії, що ризик, пов’язаний з їхньою працею, зведений до мінімуму.

Підбиваючи підсумки, необхідно зазначити, що український бізнес та суспільство за допомогою ефективною регламентації мають всі шанси для подолання наслідків карантину та запобігання більшого розповсюдження вірусу COVID-19, як це відбулося у більшості держав світу, які вчасно не запровадили обмежувальні заходи. Але здійснити це неможливо без відповідного законодавчого закріплення трудових відносин

та створення механізму управління, що сприятиме забезпеченню інтересів як працівників, так і роботодавців.

Одним із головних законодавчих актів, який потребує внесення змін, зумовлених впровадженням всеукраїнського карантину, є Закон України «Про охорону праці». Необхідно включити до його змісту якнайменше одну статтю, яка б регламентувала права та обов'язки як працівників, та роботодавців. Умови праці на робочому місці мають бути достатніми для забезпечення безпеки людей. Працівники повинні мати в необмеженому доступі засоби індивідуального захисту, дезінфекції. Все це має забезпечити роботодавець виключно за власний кошт. У випадку виявлення особи, яка є хворою на коронавірусну інфекцію, керівник повинен застосувати всі необхідні заходи, спрямовані на запобігання поширенню даної хвороби та збереження безпеки власних працівників. Особа, у якої виявлено вірус COVID-19, повинна відразу попередити про це власного роботодавця, а останній в свою чергу має забезпечити їй збереження місця роботи та заробітної платні на період самоізоляції. У випадку, коли працівник за станом здоров'я, що погіршилося в результаті перенесеної ним коронавірусної інфекції, відповідно до медичного висновку не може продовжувати роботу та вимагає її полегшення, роботодавець має перевести його на легшу роботу, але лише за згодою самого працівника, або встановити для нього неповний або скорочений робочий день. Якщо працівники під час виконання покладених на них обов'язків контактують з хворими на COVID-19, вони повинні бути забезпеченими необхідним спецодягом та іншими засобами індивідуального захисту. Заробітна плата в такому разі повинна бути в декілька разів вищою, ніж зазвичай (розмір зарплати визначається колдоговором). Якщо на підприємстві, в установі чи організації виявлено випадки зараження коронавірусною хворобою, роботодавець повинен відсторонити на певний термін осіб, які знаходяться в групі ризику, від

виконання роботи. Також в цьому випадку він повинен забезпечити проведення дезінфекції всього приміщення.

Отже, лише після ефективної законодавчої регламентації трудових відносин працівники будуть достатньо захищеними не лише від вірусу COVID-19, а й від порушення їх права на працю.

Література

1. По всій Україні почав діяти карантин задля профілактики коронавірусу – що саме зміниться для українців. 1203. URL: <https://www.5.ua/suspilstvo/po-vsii-ukraini-pochav-diiaty-karantyn-zadlia-profilaktyku-koronavirusu-shcho-same-zminytsia-dlia-ukraintsiv-210116.html> (дата звернення: 17.03.2020).
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 17.03.2020 р. № 530-IX // *Голос України*. 2020. № 51. – Ст. 955.
3. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р. // *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.
4. Свічкарьова Я. В. Дистанційна робота як одна із форм атипової зайнятості . *Держава та регіони*. Серія: *Право*. 2013. №1 (39). С. 129-134.
5. Вишневецька С.В. До питання про проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників // *Часопис Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Право». 2015. № 1. С. 1-11.
6. Красномоєць В.А. Характеристика трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості // *Соціально-трудова відносина: теорія і практика: зб. наукових праць*. Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України ДВНЗ Київський національний економічний

університет імені Вадима Гетьмана/відп. ред. Т.Г. Кицак. 2011. № 2. С. 89-91.

7. Вірус, карантин, форс-мажор, дистанційна робота, простій: що робити? // Юридична газета online. URL: <https://yur-gazeta.com/golovna/virus-karantin-forsmazhor-distanciyna-robota-prostiy-shcho-robiti.html> (дата звернення: 17.03.2020).
8. Минюк О. Ю. Дистанційна зайнятість в Україні: поняття та проблеми правового регулювання. URL: http://www.pap.in.ua/1_2018/46.pdf (дата звернення: 27.03.2020).
9. Безрук Т. Дистанційна робота, відпустки та звільнення під час карантину: що потрібно знати. 2020. URL: <https://hromadske.ua/posts/distancijna-robota-vidpustki-ta-zvlnennya-pid-chas-karantinu-sho-potribno-znati>. (дата звернення: 20.03.2020).
10. Оплата праці під час карантину. 2020. URL: <https://artius.ua/novini/oplata-prasi-pid-chas-karantinu.html>. (дата звернення: 20.03.2020).
11. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1997. № 2. Ст. 4.
12. Іванович Т. Коронавірус vs бізнес: що робити роботодавцям під час карантину. URL: <https://mind.ua/openmind/20208928-koronavirus-vs-biznes-shcho-robiti-robotodavcyam-pid-chas-karantinu> (дата звернення: 17.03.2020).
13. Попов С. В. Правове регулювання надання відпусток без збереження заробітної плати // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Юриспруденція. 2014. Вип. 10-1 (2). С. 7-9.
14. За незаконне звільнення під час карантину - штраф до 51 тис. грн. або виправні роботи. 2020. URL: https://jurliga.ligazakon.net/ua/news/193903_za-nezakonne-zvlnennya-

pd-chas-karantinu---shtraf-do-51-tis-grn-abo-vipravn-roboti (дата звернення: 20.03.2020).

15. Мінекономіки та Держпраці назвали головні права й обов'язки працівників під час карантину. 2020. URL: https://buh.ligazakon.net/ua/news/193698_mnekonomki-ta-derzhprats-nazvali-golovn-prava-y-obovyazki-pratsvnikv-pd-chas-karantinu (дата звернення: 21.03.2020).

16. Рекомендації для роботодавців у зв'язку з поширенням коронавірусу. 2020. URL: https://biz.ligazakon.net/ua/news/193707_rekomendats-dlya-robotodavtsv-u-zvyazku-z-poshirennyam-koronavrusu (дата звернення: 23.03.2020).

17. Пандемія коронавірусу: які професії користуються попитом під час карантину. 2020. URL: <https://fakty.com.ua/ua/ukraine/20200326-pandemiya-koronavirusu-yaki-profesiyi-spravdi-vazhlyvi/> (дата звернення: 23.03.2020).

References

1. По всій Україні почав діяти карантин задля профілактики коронавірусу – шчо саме зміниться для українців. 1203. URL: <https://www.5.ua/suspilstvo/po-vsii-ukraini-pochav-diiaty-karantyn-zadlia-profilaktyky-koronavirusu-shcho-same-zminytsia-dlia-ukraintsiv-210116.html> (дата звернення: 17.03.2020) [in Ukrainian].
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 17.03.2020 № 530-IX. (2020) // *Holos Ukrainy – Voice of Ukraine*, 51, art. 955 [in Ukrainian].

3. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrayiny: zatv. Zakonom URSSR vid 10.12.1971 r. № 322-VIII. (1971) // Vidomosti Verkhovnoi Rady URSSR, 50, art. 375. [in Ukrainian].
4. Svichkarova Ya. V. (2013) Dystantsiina robota yak odna iz form atypovoi zainiatosti // Derzhava ta rehiony. Serii: Pravo – Countries and regions. Series: Law, 1 (39), 129–134 [in Ukrainian].
5. Vyshnovetska S.V. (2015). Do pytannia pro problemy pravovoho rehuliuвання dystantsiinoi zainiatosti pratsivnykiv // Chasopys Natsionalnoho universytetu «Ostrozka akademiia». Pravo – Journal of National Ostrog Academy University. Law, 1. PP. 1-11 [in Ukrainian].
6. Krasnomovets, V. A. (2011) Kharakterystyka trudovykh vidnosyn v umovakh dystantsiinoi zainiatosti // Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka : zb.nauk.prats – Labor Relations: Theory and Practice: Collected Works, 2, 86–91 [in Ukrainian].
7. Virus, karantyn, fors-mazhor, dystantsiina robota, prostii: shcho robyty? // Yurydychna hazeta online – A legal newspaper online. URL: <https://yur-gazeta.com/golovna/virus-karantin-forsmazhor-distanciynna-robota-prostiy-shcho-robiti.html> (data zvernennia: 17.03.2020) [in Ukrainian].
8. Myniuk, O. Yu. (2018). Dystantsiina zainiatist v Ukraini: poniattia ta problemy pravovoho rehuliuвання. URL: http://www.pap.in.ua/1_2018/46.pdf (data zvernennia: 27.03.2020) [in Ukrainian].
9. Bezruk, T. (2020). Dystantsiina robota, vidpustky ta zvilnennia pid chas karantynu: shcho potribno znaty. URL: <https://hromadske.ua/posts/distancijna-robota-vidpustki-ta-zvilnennya-pid-chas-karantynu-sho-potribno-znati> (data zvernennia: 20.03.2020) [in Ukrainian].

10. Oplata pratsi pid chas karantynu. URL: <https://artius.ua/novini/oplata-prasi-pid-chas-karantynu.html> (data zvernennia: 20.03.2020) [in Ukrainian].
11. Pro vidpustky: Zakon Ukrainy vid 15.11.1996 № 504/96-VR (1997) // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, 2, art. 4 [in Ukrainian].
12. Ivanovych T. Koronavirus vs biznes: shcho robyty robotodavtsiam pid chas karantynu. URL: <https://mind.ua/openmind/20208928-koronavirus-vs-biznes-shcho-robiti-robotodavcyam-pid-chas-karantynu> (data zvernennia: 17.03.2020) [in Ukrainian].
13. Popov, S. V. (2014). Pravove rehuliuвання nadannia vidpustok bez zberezhennia zarobitnoi platy // Naukovyi visnyk Mizhnarodnoho humanitarnoho universytetu. Ser.: Yurysprudentsiia – Scientific Gazette of International Humanities University. Jurisprudence, 10-1(2). PP. 7-9 [in Ukrainian].
14. Za nezakonne zvilnennia pid chas karantynu - shtraf do 51 tys. hrn. abo vypravni roboty. URL: https://jurliga.ligazakon.net/ua/news/193903_zanezakonne-zvlnennya-pd-chas-karantynu---shtraf-do-51-tis-grn-abo-vipravn-roboti (data zvernennia: 20.03.2020) [in Ukrainian].
15. Minekonomiky ta Derzhpratsi nazvaly holovni prava y oboviazky pratsivnykiv pid chas karantynu. (2020). URL: https://buh.ligazakon.net/ua/news/193698_mnekonomki-ta-derzhprats-nazvali-golovn-prava-y-obovyazki-pratsvnikv-pd-chas-karantynu (data zvernennia: 21.03.2020) [in Ukrainian].
16. Rekomendatsii dlia robotodavtsiv u zviazku z poshyrenniam koronavirusu. URL: https://biz.ligazakon.net/ua/news/193707_rekomendats-dlya-robotodavtsv-u-zvyazku-z-poshirennyam-koronavrusu (data zvernennia: 23.03.2020) [in Ukrainian].

17. Pandemiiia koronavirusu: yaki profesii korystuiutsia popytom pid chas karantynu. URL: <https://fakty.com.ua/ua/ukraine/20200326-pandemiya-oronavirusu-yaki-profesiyi-spravdi-vazhlyvi/> (data zvernennia: 17.03.2020) [in Ukrainian].