

УДК 331.104:616-036.22

*О. Л. Войно-Данчишина***ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ТА ПАНДЕМІЯ:  
ЗАКОНОДАВЧЕ ВРЕГУЛЮВАННЯ**

У статті розглядається вплив проблем, пов'язаних з введенням карантину, на трудові відносини в Україні. Взаємовідносини роботодавців та працівників, як правило, досить конфліктні. Однією з основних проблем, з якою зіткнулись роботодавці, стала необхідність дотриматись балансу інтересів між збереженням власного бізнесу та правами робітників. Кожний роботодавець у звичайних обставинах прагне оптимізувати свої відносини з найманими працівниками, а в надзвичайних умовах це особливо актуалізується. Події останнього часу загострили деякі їх аспекти, пов'язані з необхідністю врегулювання питань режимів робочого часу, оплати праці та інші. Вітчизняні законодавці відгукнулись на це прийняттям нормативно-правових документів, що дозволяють вирішувати нагальні питання. Вже у березні Верховна Рада України ухвалила Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019)», який був направлений на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій. Мова йде про закріплення таких понять як дистанційна (надомна) робота, гнучкий режим робочого часу, про адаптацію існуючих питань (відпустка за свій рахунок, оплата лікарняного та ін.) до нової ситуації. Це дозволяє по можливості мінімізувати збитки від введення карантинних обмежувальних заходів як для бізнесу, так і в інтересах працівників. Законодавче регулювання трудових відносин дозволяє по можливості мінімізувати збитки від введення карантинних обмежувальних заходів як для бізнесу, так і в інтересах працівників. Обом сторонам трудового договору, взагалі, і під час карантину, зокрема, краще вести діалог і домовлятися. Адже деякі питання трудових взаємовідносин ще досить залишаються неврегульованими.

**Ключові слова:** трудові відносини, дистанційна робота, гнучкий режим роботи, карантин.

***Войно-Данчишина О. Л. Трудовые отношения и пандемия:  
законодательное регулирование.***

В статье рассматривается влияние проблем, связанных с введением карантина, на трудовые отношения в Украине. Взаимоотношения работодателей

и работников, как правило, достаточно конфликтные. Одной из основных проблем, с которой столкнулись работодатели, стала необходимость соблюсти баланс интересов между сохранением собственного бизнеса и права рабочих. Каждый работодатель в обычных условиях стремится оптимизировать свои отношения с наемными работниками, а в чрезвычайных условиях это особенно актуализируется. События последнего времени обострили некоторые их аспекты, связанные с необходимостью урегулирования вопросов режимов рабочего времени, оплаты труда и другие. Отечественные законодатели откликнулись на это принятием нормативно-правовых документов, позволяющих решать насущные вопросы. Уже в марте Верховная Рада Украины приняла Закон «О внесении изменений в некоторые законодательные акты, направленные на обеспечение дополнительных социальных и экономических гарантий в связи с распространением коронавирусной болезни (COVID-2019)», который был направлен на обеспечение дополнительных социальных и экономических гарантий речь идет о закреплении таких понятий как дистанционная (надомная) работа, гибкий режим рабочего времени, об адаптации существующих вопросов (отпуск за свой счет, оплата больничного и др.) к новой ситуации. Это позволяет по возможности минимизировать убытки от введения карантинных ограничительных мер как для бизнеса, так и в интересах работников. Законодательное регулирование трудовых отношений позволяет по возможности минимизировать убытки от введения карантинных ограничительных мер как для бизнеса, так и в интересах работников. Обеим сторонам трудового договора вообще и во время карантина, в частности, лучше вести диалог и договариваться. Ведь некоторые вопросы трудовых взаимоотношений еще достаточно остаются неурегулированными.

**Ключевые слова:** трудовые отношения, удаленная работа, гибкий режим работы, карантин.

***Voino-Danchishina Olga. Labor relations and the pandemic: legal response.***

The article examines the impact of the problems associated with the introduction of quarantine on labor relations in Ukraine. The relationship between employers and employees is usually quite conflicting. One of the main problems faced by employers was the need to strike a balance of interests between preserving their own business and workers' rights. Every employer under normal conditions seeks to optimize their relations with employees, and in emergency conditions this is especially relevant. Recent events have exacerbated some of their aspects

related to the need to resolve issues of working hours, wages and others. Domestic lawmakers responded to this by adopting regulatory documents that make it possible to resolve pressing issues. Already in March, the Verkhovna Rada of Ukraine adopted the Law “On Amending Certain Legislative Acts Aimed at Providing Additional Social and Economic Guarantees in Connection with the Spread of Coronavirus Disease (COVID-2019)”, which was aimed at providing additional social and economic guarantees. on the consolidation of such concepts as remote (home) work, flexible working hours, on the adaptation of existing issues (vacation at their own expense, sick leave payments, etc.) to a new situation. This makes it possible to minimize losses from the introduction of quarantine restrictive measures, both for business and in the interests of employees. Legislative regulation of labor relations allows, as far as possible, to minimize losses from the introduction of quarantine restrictive measures both for business and in the interests of employees. It is better for both parties to the employment contract in general and during quarantine, in particular, to engage in dialogue and negotiate. Indeed, some issues of labor relations are still quite unresolved.

**Key words:** labor relations, remote work, flexible working hours, quarantine.

Події останніх місяців, пов’язані з пандемією та введенням карантину, невизначеність розвитку ситуації у майбутньому, суттєво вплинули не тільки на здоров’я громадян, але й на багато сфер життя суспільства. Трудові відносини стали однією з таких сфер, які вимагали прийняття негайних і виважених законодавчих дій. Відносини між роботодавцями та робітниками зазнали значних конфліктних моментів. Однією з основним проблем, з якою зіткнулись роботодавці, стала необхідність дотриматись балансу інтересів між збереженням власного бізнесу та правами робітників. Кожний роботодавець у звичайних обставинах прагне оптимізувати свої відносини з найманими працівниками, а в надзвичайних умовах це особливо актуалізується.

Розглянемо основні проблемні зони, які виникли у трудових відносинах останнього часу та проаналізуємо спроби нормативно-правового регулювання цих питань, які активно дискутуються у професійному та громадському середовищі.

Вже у березні Верховна Рада України ухвалила Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв’язку

із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019)», який був направлений на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій [3]. Цей нормативний документ вносить зміни у діючі нормативно-правові акти, в тому числі до Кодексу законів про працю України. Відтепер у законодавстві офіційно закріплено поняття гнучкого режиму робочого часу та дистанційної роботи.

Так, для запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, пропонується роботодавцям, за можливості, максимально забезпечити використання дистанційної форми праці (роботи вдома), при цьому не погіршуючи трудових прав працівників. Останнім часом у таких ситуаціях використовуються терміни «виконання роботи вдома», «надомна праця», «віддалений доступ», «дистанційна робота».

Згідно зі ст. 60 Кодексу законів про працю дистанційна робота визначена як форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його виробом, у том числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця [1]. При укладенні трудового договору про дистанційну (надомну) роботу є обов'язковою письмова форма трудового договору (п. 61 ст. 24 КЗпП). Разом з цим, цією ж статтею передбачено, що на час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умова про дистанційну (надомну) роботу може встановлюватись у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладання у письмовій формі трудового договору про дистанційну (надомну) роботу [1].

Можуть складатися такі ситуації, коли працівник був прийнятий на умовах дистанційної роботи до внесення змін у законодавство і прийняття його на роботу було оформлене тільки наказом. Нажаль, законодавство не коментує таку ситуацію. Тому, виходячи з конституційного принципу «закон зворотної сили не має», в даній ситуації немає необхідності переоформляти відносини. У той же час, за бажанням роботодавця може укласти із працівником письмовий трудовий договір. Цей варіант оформлення відносин досить зручний як для працівника, так і для роботодавця, адже в договорі можна

чітко та детально прописати усі особливості дистанційної роботи. Можливо, буде менше спірних моментів у сторін трудового договору.

У разі, коли працівник хоче перейти на дистанційну роботу, роботодавцеві слід розуміти, що переведення на дистанційну роботу буде вважатись зміною істотних умов праці. Згідно з вимогами ст. 32 КЗпП про майбутні зміни працівник повинен бути повідомлений не менш ніж за два місяці [1]. Однак, якщо така зміна трудових відносин відбувається за обопільним бажанням, то роботодавцеві слід отримати від працівника заяву про переведення на дистанційну роботу. Тоді чекати два місяці не потрібно, а можна такі відносини оформити з дати, узгодженої сторонами. Крім заяви працівника роботодавець повинен видати наказ про переведення працівника на дистанційну роботу.

При дистанційному режимі роботи працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюється правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. Працівник може самостійно обирати місце для виконання своєї роботи. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених ст. 50, 51 Кодексу законів про працю [1]. Для роботодавця в цій ситуації важливо, щоб працівник виконував весь необхідний обсяг роботи і необхідно забезпечити облік виконаної роботи з використанням будь-яких методів обліку, які застосовуються на підприємстві або щодо яких сторони дійшли згоди.

Крім того, ст. 125 Кодексу передбачено, що працівники, які використовують свої прилади або інструменти для потреб підприємства, мають право на одержання компенсації за їх зношування (амортизацію). Розмір і порядок виплати цієї компенсації визначаються роботодавцем за погодженням із працівником. Також, можна домовитись про компенсацію витрат за використання електроенергії та води, зв'язку та обслуговування обладнання тощо [1].

Актуальним є питання права дистанційного працівника на оплату лікарняного. Згідно ст. 18 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності підлягають особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту) [4]. Отже, якщо роботу вдома було

оформлено з урахуванням встановлених законодавством норм, то працівник є застрахованою особою і підлягає соціальному страхуванню, та має право на відкриття лікарняного та його оплату на загальних умовах, як і решта працівників. Право на матеріальне забезпечення у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності виникає з настанням страхового випадку в період роботи. Сюди включається час випробування та день звільнення. Інструкція про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян не містить заборони видавати лікарняні працівникам-надомникам [5].

Якщо працівник перебуває в установах охорони здоров'я, а також на самоізоляції під контролем у зв'язку з поширенням пандемії, допомогу по тимчасовій непрацездатності буде виплачено у розмірі 50 відсотків середньої заробітної плати (доходу) незалежно від страхового стажу. Так, особливий порядок видачі листків непрацездатності під час карантину передбачений розділом 5 вищезгаданої Інструкції [5].

Виконання дистанційної (надомної) роботи не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників. При цьому, якщо працівник і роботодавець письмово не домовились про інше, дистанційна (надомна) робота передбачає оплату праці в повному обсязі та в строки, визначені діючим трудовим договором та законодавством. Зарплата виплачується не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата [1]. Сторони трудового договору мають самостійно домовитися про систему оплати праці (почасову чи відрядну), строки виконання робіт, способи контролю за виконанням, питання охорони праці, відповідальності сторін тощо.

Трудові книжки на дистанційних працівників ведуться в тому ж порядку, що й на інших працівників, з якими укладено трудовий договір. Але включати інформацію про дистанційну роботу не потрібно. В Інструкції, яка регламентує порядок оформлення трудових книжок, із цього приводу нічого не сказано [6]. Тому робити в трудовій книжці запис про те, що працівник трудиться дистанційно, немає необхідності, як і про роботу неповний робочий час або про те, що працівника

прийнято за строковим трудовим договором [7]. У цих випадках робиться звичайний запис про прийняття на роботу.

Таким чином, на дистанційних працівників в повній мірі поширюється законодавство про працю з урахуванням специфіки та особливостей застосування дистанційного режиму роботи, які обумовлюються у трудовому договорі.

Іншим особливим режимом роботи, який актуалізувався під час пандемії та був ретельно прописаний законодавцями, є гнучкий режим.

Гнучкий режим робочого часу – це форма організації праці, якою допускається встановлення режиму роботи, що є відмінним від визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи на певний обліковий період (два тижні, місяць тощо) норми тривалості робочого часу [1].

Гнучкий режим робочого часу може передбачати:

1) фіксований час, протягом якого працівник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки; при цьому може передбачатися поділ робочого дня на частини;

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 [1].

Цей режим роботи може встановлюватися за погодженням між працівником і роботодавцем на визначений строк або безстроково як при прийнятті на роботу, так і згодом. Оформлюється це у наказі власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення у письмовій формі трудового договору [1]. Облік робочого часу забезпечується власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом.

Гнучкий режим робочого часу, як правило, не застосовується на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, при багатозмінній організації роботи, а також в інших випадках, обумовлених специфікою діяльності, коли виконання обов'язків працівником потребує його присутності в чітко визначені правилами внутрішнього трудового розпорядку години роботи (торгівля, побутове

обслуговування населення, вантажно-розвантажувальні роботи, робота транспорту тощо) або коли такий режим є несумісним з вимогами охорони праці щодо безпечних умов.

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 одного місяця протягом календарного року) застосовувати до працівників, яким встановлено гнучкий режим робочого часу, загальновстановлений на підприємстві, в установі, організації графік роботи. При цьому норми частини третьої статті 32 Кодексу законів про працю, де мова йде про попередження працівника за два місяці про зміну істотних умов праці, не застосовуються [1].

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.

У той же час, для багатьох підприємств перехід на дистанційну форму або введення гнучкого режиму через особливості характеру роботи є неможливим. У зв'язку з цим підприємства змушено переходять в режим неповного робочого тижня або неповного робочого дня, при цьому не завжди коректно дотримуючись встановлених процедур. Зміни до Кодексу законів про працю у зв'язку з карантинними заходами з цього питання не вносилися, відповідно, регулювання такої форми організації праці залишилося колишнім.

Так, неповний робочий час може встановлюватися як при прийомі на роботу, так і пізніше, за згодою між роботодавцем і працівником [1]. Оплата праці в даному випадку здійснюється пропорційно відпрацьованому часу. У той же час, не слід забувати, що перехід на режим неповного робочого часу є зміною істотних умов праці (на ряду з відповідним зменшенням розміру оплати праці), про які роботодавець зобов'язаний повідомляти працівників не пізніше ніж за 2 місяці. В умовах карантину це навряд чи можливо. Деякі роботодавці переукладають трудові договори з такими працівниками та вносять



в них зміни щодо тривалості робочого часу. Але це можливо лише при наявності конструктивного діалогу між сторонами та згоди працівника.

Законодавчі зміни в зв'язку з карантинном торкнулись ще деяких норм трудового законодавства. Мова йде про відпустку без збереження заробітної плати, яка досить активно застосовується деякими роботодавцями. Згідно зі статтею 84 Кодексу законів про працю України, за сімейними обставинами та з інших причин працівникові може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, що не перевищує 15 календарних днів на рік [1]. Однак в разі встановлення Кабінетом Міністрів України карантину, термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається до строку 15-ти календарних днів на рік [3].

Треба розуміти, що у роботодавця немає права в односторонньому порядку відправляти працівників у відпустку без збереження заробітної плати – оформлення такої відпустки є можливим тільки за бажанням працівника, який написав заяву про це.

Немало вітчизняних підприємств вимушено було оголошувати режим простою в зв'язку з карантинними обмеженнями та, як наслідок, фінансовими проблемами. Відповідно до прийнятих законодавчих змін, роботодавець не має права припиняти здійснення виплат заробітної плати співробітникам у зв'язку з простоем, викликаним карантинном. Час простою не з вини працівника, в тому числі і на період оголошення карантину, оплачується за загальним правилом з розрахунку не нижче, ніж  $2/3$  тарифної ставки встановленого окладу [1].

Таким чином, законодавче регулювання трудових відносин дозволяє по можливості мінімізувати збитки від введення карантинних обмежувальних заходів як для бізнесу, так і в інтересах працівників. Обом сторонам трудового договору, взагалі, і під час карантину, зокрема, краще вести діалог і домовлятися. Судові спори з роботодавцем можливо закінчатись деякими компенсаціями для працівника і це за умови, якщо підприємство не оголосить скорочення штату або банкрутство. Крім того, важко сказати, до рішень на чюю користь –

працівника чи роботодавця – в майбутньому будуть схилитися суди. Багато що залежить від того, наскільки масштабними будуть наслідки пандемії для вітчизняних підприємств.

Організації роботодавців активно дискутують нові зміни до трудового законодавства та висувають свої пропозиції [2], у яких пропонують врегулювати, наприклад, наступні форми працевлаштування як проектна робота, фріланс, аутсорсинг та ін. Крім цього, є інші невіршені в законодавстві питання. Наприклад, що може розглядатися в якості грубого порушення дистанційним працівником трудових обов'язків? Або чи існують особливості оплати понаднормової роботи, оплати праці у вихідні, неробочі святкові та неробочі дні? Всі питання вимагають уваги вітчизняних законодавців, адже терміни «після-карантинної» праці та життя досить невизначені.

### Список бібліографічних посилань

1. Верховна Рада України, (1971). *Кодекс законів про працю України* [online]. Україна, Київ. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> [Accessed 11 Sept. 2020];
2. HR-лига, (2005–2021). *Новий Трудовий кодекс: нововведення, які пропонує бізнес* [online]. Available at: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=20783> [Accessed 11 Sept. 2020];
3. Верховна Рада України, (2020). *Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019)*. [online]. Ukraine, Kyiv. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text> [Accessed 11 Sept. 2020];
4. Верховна Рада України, (1999). *Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування*. [online]. Ukraine, Kyiv. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text> [Accessed 11 Sept. 2020];
5. Верховна Рада України, (2001). *Про затвердження Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову неприцездатність громадян*. [online]. Ukraine, Kyiv. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1005-01#Text> [Accessed 11 Sept. 2020].
6. Верховна Рада України, (1993). *Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників*. [online]. Ukraine, Kyiv. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93#Text> [Accessed 11 Sept. 2020];
7. Верховна Рада України, (2007). *Щодо навчальної відпустки під час*

*відпустки по догляду за дитиною*. [online]. Ukraine, Kyiv. Available at: [https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v126\\_203-07#Text](https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v126_203-07#Text) [Accessed 11 Sept. 2020].

## References

1. Verkhovna Rada of Ukraine, (1971). *Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrayiny* [Code of Laws of Labor of Ukraine]. [online]. Ukraine, Kyiv. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08№> [Accessed 11 Sept. 2020];
2. HR-liga, (2005–2021). *Novij Trudovij kodeks: novovvedennya, yaki proponuye bi'znes* [New Labor Code: Innovation, as Proponation of Business] [online]. Available at: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=20783> [Accessed 11 Sept. 2020];
3. Verkhovna Rada of Ukraine, (2020). *Pro vnesennya zmi'n do deyakikh zakonodavchikh akti'v, spryamovanikh na zabezpechennya dodatkovikh soczi'al'nikh ta ekonomichnikh garanti'j u zv'yazku i'z poshirenyam koronavi'rusnoyi khvorobi (COVID-2019)*. [About the introduction of amendments to certain legislative acts, directing for the protection of additional social and economic guarantees for the connection from extended coronavirus ailments (COVID-2019)]. [online]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text> [Accessed 11 Sept. 2020];
4. Verkhovna Rada of Ukraine, (1999). *Pro zagal'noobov'yazkove derzhavne soczi'al'ne strakhuvannya* [About compulsory state social insurance]. [online]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text> [Accessed 11 Sept. 2020];
5. Verkhovna Rada of Ukraine, (2001). *Pro zatverdzhennya I'nstrukcii'yi pro poryadok vidachi' dokumenti'v, shho zasvi'dchuyut' тимчасову непрацездатни'ст' громадян* [About the statement of the Instruction on the procedure for issue of the documents certifying temporary incapacity for work of citizens]. [online]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1005-01#Text> [Accessed 11 Sept. 2020];
6. Verkhovna Rada of Ukraine, (1993). *Pro zatverdzhennya I'nstrukcii'yi pro poryadok vedennya trudovikh knizhok praczi'vniki'v* [On approval of the Instruction on the procedure for keeping employment records of employees]. [online]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93#Text> [Accessed 11 Sept. 2020];
7. Verkhovna Rada of Ukraine, (2007). *Shhodo navchal'noyi vi'dpustki pi'd chas vi'dpustki po doglyadu za ditinoyu* [Regarding study leave during childcare leave]. [online]. Available at: [https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v126\\_203-07#Text](https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v126_203-07#Text) [Accessed 11 Sept. 2020].