

права і міждержавних відносин обсяг прав і обов'язків індивіда буде збільшуватися, а його роль на міжнародній арені – зростати.

Як висновок потрібно констатувати, що сьогодні законодавство України з прав людини і насамперед Конституція нашої держави відповідають міжнародно-правовим стандартам. Але, незважаючи на прогрес у законодавчій сфері, в Україні існує потреба у вдосконаленні правозастосовної практики та впровадженні в дію названих міжнародних стандартів, зокрема, через використання судової практики Європейського суду з прав людини та Міжнародного суду ООН. До того ж вступ України до Ради Європи зобов'язує дотримуватися міжнародних норм і принципів у галузі захисту прав людини.

#### **Список використаних джерел:**

1. Конституція України. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Шевчук С.В. Судовий захист прав людини: Практика Європейського суду з прав людини у контексті західної правової традиції. Київ : Реферат, 2006. 829 с.
3. Шугуров М.В. Международно-правовая политика в области прав человека: проблема доктринального обоснования. *Правовая политика и правовая жизнь*. 2005. № 3. С. 6–12.
4. Рабінович П.М. Права людини і громадянина : навч. посібник. Київ : Атіка, 2004. 464 с.
5. Рабінович П.М. Міжнародні Стандарти Прав Людини (Загальнотеоретична характеристика). *Право України*. 2015. № 10. С. 58–66.

**УДК 349.23:342.734:341.231.14:616-036.21**

*Куцик Катерина,  
кандидат юридичних наук,  
старший викладач кафедри цивільно-  
правових дисциплін НАВС*

#### **РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19: НАЦІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ**

Прийнята та проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року Загальна декларація прав людини, окрім інших основоположних прав та свобод, закріпила право людини на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття (ст. 23). Перед державами-членами Організації постало завдання забезпечувати дотримання проголошених прав і свобод, сприяти можливості їх

реалізації шляхом національних і міжнародних прогресивних заходів, загального і ефективного визнання і здійснення.

Прагнучи розвивати і зміцнювати демократичну, соціальну, правову державу, а також дбаючи про забезпечення прав і свобод людини та гідних умов її життя, Верховна Рада України 28 червня 1996 року прийняла Конституцію – Основний Закон України, в якій також було закріплено право людини на працю (ст. 43). І хоча досі основу національного законодавства, яке регулює правові відносини, пов'язані з працею, становить Кодекс законів про працю, прийнятий ще 10 грудня 1971 року, все ж розвиток суспільних відносин та виклики часу зумовлюють осучаснення трудового законодавства, звичайно ж з урахуванням норм Конституції України.

Пандемія коронавірусної хвороби (далі - COVID-19), яка розпочалася наприкінці 2019 року, стала рушієм різного роду змін у всіх сферах суспільства. Чи не найбільше постраждав ринок праці. Згідно із даними Міжнародної організації праці, понад 1 мільярд людей у всьому світі зазнали фінансових труднощів, оскільки пандемія COVID-19 негативно вплинула на збереження робочих місць, розмір заробітної плати, доступ до соціальних гарантій, пов'язаних із працевлаштуванням і т.д.

Нова реальність, що виникла як наслідок боротьби із пандемією, розкрила низку системних проблем у різних сферах – соціальній, освітній, трудовій, у галузі охорони здоров'я – передусім, до яких людство було не готове. Відтак, першочерговою стала необхідність проведення заходів, спрямованих не лише на охорону здоров'я населення, але і його добробут та соціальний захист. Прийняття постанови Кабінету Міністрів України від 11 березня 2020 року № 211 «Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» стало відправною точкою для оновлення та змін законодавства у сфері регулювання трудових відносин і забезпечення прав працюючих громадян.

Зважаючи на встановлений карантинний режим деякі підприємства, установи, організації були змушені зупинити свою діяльність, а працівників відправити у відпустку без збереження заробітної плати за згодою сторін. До початку пандемії чинне законодавство встановлювало тривалість таких відпусток не більше 15 календарних днів на рік (ч. 1 ст. 26 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР), проте прийнятий 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) врегулював право надавати відпустки без збереження заробітної плати на весь період карантину.

Стрімке поширення коронавірусної хвороби призвело до необхідності запровадження роботодавцями заходів, спрямованих на попередження інфікування та недопущення захворюваності працівників. З цією метою та для забезпечення працюючих громадян належними, безпечними і здоровими умовами праці (ст. 43 Конституції України), роботодавці розпочали практику встановлення робочого часу неповної тривалості, введення гнучкого режиму робочого часу або ж використання дистанційної форми праці.

Відповідно до ч. 3 ст. 32 КЗпП України, будь-які істотні зміни умов праці, до яких належить і встановлення робочого часу неповної тривалості, повинні відбуватися після необхідного завчасного попередження працівників про такі зміни не менше ніж за 2 місяці. Водночас, ч. 1 ст. 56 КЗпП України передбачено, що неповний робочий час (неповний робочий день або неповний робочий тиждень) може встановлюватись за угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом як при прийнятті на роботу, так і згодом. Виходячи з цього, сторони у трудових правовідносинах можуть самостійно домовитися про тривалість робочого часу, що особливо актуально в умовах карантинних обмежень.

Зміни режиму роботи повинні відбуватися також із завчасним попередженням про них працівників та закріпленням у наказі про зміну істотних умов праці у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці. Однак, вже згаданим Законом № 530-IX та Законом України від 30.03.2020 № 540-IX «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)» (далі – Закон від № 540-IX) було внесено ряд змін до законодавства, зокрема і в частині порядку впровадження змін режиму роботи. Так, у новій редакції було викладено ст. 60 КЗпП України, яка регламентує порядок встановлення гнучкого режиму робочого часу.

Важливим нововведенням стало також нормативне закріплення надомної та дистанційної роботи шляхом доповнення КЗпП України статтями 60<sup>1</sup> та 60<sup>2</sup> відповідно, що відбулося на виконання вимог Закону України від 04.02.2021 № 1213-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу». Тут варто зауважити, що такі режими роботи уже застосовувалися раніше, оскільки вони, певною мірою, створюють додаткові можливості для зайнятості, сприяють оптимізації праці та ефективному поєднанню працівниками своїх сімейних та трудових обов'язків. Проте, 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 Європейського Союзу у 2019 році частка дистанційних працівників у віці 15–64 років становила трохи більше 5 %. Натомість, у розпал пандемії (у березні – квітні 2020 року) більшою чи меншою мірою вдома працювали дві третини (62 %) всіх працюючих у США; у країнах Європейського Союзу ці показники були дещо меншими, проте різниця із ситуацією до пандемії є значною. Станом на березень 2020 року 29 % дорослого населення України працювали дистанційно, а вже у квітні серед жителів українських міст із населенням понад 50 тисяч працювали з дому неповний чи повний робочий день уже 40 % [1]. Таким чином, саме пандемія стала тим каталізатором, який призвів до відповідних законодавчих змін, внаслідок яких згадані режими роботи були відображені у КЗпП України, враховуючи що до цього дистанційна або віддалена робота в Україні регулювалася лише Положенням про умови праці надомників (постанова Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС № 275 від 29.09.1981).

Нормативно врегулювавши право роботодавців на переведення працівників на дистанційну чи надомну роботу законодавець також встановив вимогу щодо письмової форми укладення договору про роботу у такому режимі (ст. 24 КЗпП України). Втім, передбачено винятки – на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру дистанційна (надомна) робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну (надомну) роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної (надомної) роботи.

Встановлюючи режим дистанційної або ж надомної роботи для працівників роботодавець не звільняється від обов'язку створити належні умови для виконання працівниками своїх трудових обов'язків. Забезпечення засобами виробництва, матеріалами та інструментами, необхідними для виконання працівником надомної роботи, покладається на власника або уповноважений ним орган, якщо інше не передбачено трудовим договором (ст. 60<sup>1</sup> КЗпП України). Такі ж умови передбачені і для тих, хто працює дистанційно – у випадку відсутності у трудовому договорі положення про забезпечення працівників необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами таке забезпечення покладається на роботодавця (ст. 60<sup>2</sup> КЗпП України). Окрім того, законодавець не позбавляє

працівника права отримати компенсацію, передбачену положеннями ст. 125 КЗпП України, за використання власних інструментів для потреб підприємства, установи, організації. Договірний характер трудових правовідносин надає можливість сторонам також домовитись про компенсацію витрат за використання електроенергії та води, зв'язку та обслуговування обладнання тощо. Хоча, до прикладу, у Португалії обов'язок компенсувати витрати на електроенергію та Інтернет-мережу уже закріпили на законодавчому рівні [2].

Сторони трудового договору мають право домовитись про систему оплати праці (почасову чи відрядну) на час встановлення спеціального режиму робочого часу, строки виконання робіт, способи контролю за її виконанням, питання охорони праці, відповідальності сторін тощо, при цьому мають бути дотримані вимоги трудового законодавства щодо термінів виплати заробітної плати, тривалості часу роботи і часу відпочинку тощо.

Розглядаючи зміни, внесені до трудового законодавства з метою врегулювання режиму роботи в умовах карантинних обмежень, не слід забувати і за тих, хто через кризу, спричинену пандемією, роботу втратив. Так, на певний час перестали працювати заклади побутового обслуговування населення, скоротили кількість працюючих установи фінансово-кредитної сфери, торгово-розважальні заклади, частково згорнули свою діяльність і підприємства інших галузей української економіки, включаючи промисловість та будівництво. Для підтримки громадян, які втратили роботу, Законом № 540-ІХ 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, зміни були внесені і до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», згідно із якими 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). Проте, незважаючи на запроваджені ініціативи, заходів із збереження робочих місць та ринку праці вжито, вочевидь, недостатньо, про що свідчать статистичні дані щодо зростання безробіття від початку карантину.

Проблематика реалізації права на працю в умовах пандемії COVID-19 та заходи боротьби з безробіттям актуальні не лише для України. Водночас, звернувшись до досвіду інших країн, можна запозичити ефективні способи подолання негативних явищ, пов'язаних із трудовими відносинами під час карантинних обмежень.

Наприклад, найважливішим інструментом ринку праці в боротьбі з пандемією у Німеччині є короткотривала робота, яку станом на квітень 2020 року запровадили близько 750 тисяч німецьких компаній. Її запровадження продемонструвало свою ефективність під час фінансової кризи 2008-2009 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 транзакційних витрат. У Франції ж уряд 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. У Японії 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). Постраждалі компанії можуть подавати заявки на субсидії в порядку, визначеному вище. Перш ніж застосовувати тимчасове припинення, роботодавці повинні консультуватися зі своїми працівниками [1].

В цілому пандемія та запроваджені, як наслідок, карантинні обмеження значно вплинули на ринок праці. Спробувавши працювати дистанційно працівники неохоче повертаються в офіси, а роботодавці, в свою чергу, обраховують економічну доцільність такого повернення до старого режиму роботи, оскільки виконання працівниками роботи дистанційно, контроль та зустрічі і наради з допомогою засобів Інтернет-комунікації та зв'язку відкидають необхідність витратити кошти на оренду приміщень для офісів, існування регіональних відділень і представництв тощо. Звичайно, повністю відмовитися від звичайного режиму роботи неможливо, та і не варто. Однак, цілком обґрунтованими є прогнози про те, що роботодавці враховуватимуть тепер наявний досвід, встановлюючи, до прикладу, скорочений робочий тиждень (не 5 днів, а 4), або ж взагалі дозволяючи працівникам у певні дні працювати дистанційно або з дому.

Відтак, зміни, які внесла пандемія у різні сфери життя людей, не завжди є негативними. Як позитив можна відзначити також той факт, що деякі питання, які тривалий час обговорювалися, але постійно були «не на часі», з настанням пандемії COVID-19 були швидко врегульовані. Так, ситуація, що склалася, виявила прогалини в трудовому законодавстві, які необхідно було терміново усунути, аби стримати поширення вірусу і, водночас, підтримати нормальну роботу підприємств, установ, організацій, забезпечити безпеку працівників та їх соціальне і матеріальне благополуччя.

Як підсумок варто зазначити, що окрім оптимізації трудового законодавства, для подолання наслідків пандемії COVID-19 та запобігання поширення кризового стану у сфері трудових правовідносин варто також працювати над цифровізацією процесів, створювати нові, віртуальні робочі місця за умови впровадження цифрової роботи, автоматизації, використання штучного інтелекту та ІТ-технологій; продовжувати підтримку зайнятості в цілому та забезпечувати умови для дистанційної чи надомної роботи для всіх, хто може перейти на дану форму роботи; працювати над новими стратегіями роботи – де це можливо і допустимо. Також, враховуючи наявний досвід, брати його до уваги при укладенні колективних договорів та правил внутрішнього трудового розпорядку, зокрема щодо встановлення гнучкого режиму роботи, дистанційної чи надомної роботи, проводити заходи із охорони праці, контролювати порядок транспортування працівників до робочого місця під час введення карантину і зупинення громадського транспорту, передбачити заходи додаткового сприяння в період карантинних обмежень працівникам, які виховують дітей тощо.

#### **Список використаних джерел:**

1. Наталія Лук'янова, Оксана Зайцева Пандемія коронавірусу: правові механізми захисту трудових та соціальних прав працівників. Електронний посібник. Київ, 2021. 38 с. URL: [http://rv.dsp.gov.ua/wp-content/uploads/2021/02/lhsi\\_pandemya\\_koronavrusu.pdf](http://rv.dsp.gov.ua/wp-content/uploads/2021/02/lhsi_pandemya_koronavrusu.pdf) (дата звернення 28.11.2021)

2. Portugal makes it illegal for your boss to text you after work in 'game changer' remote work law By Tom Bateman. *Euronews*: веб-сайт. URL: <https://www.euronews.com/next/2021/11/08/portugal-makes-it-illegal-for-your-boss-to-text-you-after-work> (дата звернення 28.11.2021)