

**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОСТІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН
В УМОВАХ ПОШИРЕННЯ КОРОНАВІРУСНОЇ ХВОРОБИ В УКРАЇНІ**

**ENSURING THE STABILITY OF LABOR RELATIONS IN THE CONTEXT
OF THE SPREAD OF CORONAVIRUS DISEASE IN UKRAINE**

Статтю присвячено становленню наукової думки про особливості поточного забезпечення стабільності трудових правовідносин в умовах поширення коронавірусної хвороби (COVID-19) на території України. Автором окреслюється загальний вплив карантинних заходів, спрямованих на недопущення поширення в Україні COVID-19, на реалізацію засад стабільності трудових правовідносин, а також аналізуються дії держави щодо забезпечення стабільності трудових правовідносин за таких умов. Зазначається, що в Україні, на відміну від сусідньої Росії, поширення в державі інфекційних захворювань законодавчо не визначається як достатня фактична підстава припинення трудових правовідносин. Окрема увага приділяється встановленню та критичному аналізу основних актуальних способів практичного забезпечення гармонійної стабільності трудових правовідносин під час дії тривалого карантину, зумовленого недопущенням поширення в Україні COVID-19. Зазначається, що такими способами є: продовження роботи за умови належного забезпечення роботодавцем працівників (і використання працівниками) засобами індивідуального та колективного захисту; тимчасове переведення працівника на іншу роботу за його згодою на термін до одного місяця; запровадження режиму виконання працівником роботи вдома; встановлення неповного чи скороченого робочого часу; запровадження гнучкого графіку роботи; надання оплачуваної відпустки чи відпустки без збереження заробітної плати; введення на підприємстві режиму простою. Зроблено висновок, що нині вітчизняним законодавцем передбачено значний перелік альтернативних дій, спрямованих на забезпечення стабільності трудових правовідносин, які завдаватимуть мінімальної шкоди законним інтересам працівників і роботодавців. Відповідних екстраординарних заходів можуть вживати як самостійних заходів чи комбіновано (наприклад, працівник може виконувати роботу вдома за гнучким графіком роботи). Також прикметним є те, що серед розглядуваних екстраординарних заходів є ті, що сприяють забезпеченню стабільності трудових правовідносин, однак шкодять майновим інтересам працівників, зокрема, це стосується надання працівнику відпустки за власний кошт.

Ключові слова: карантинні заходи, правове регулювання, стабільність трудових правовідносин, сфера праці, трудове право, трудові правовідносини.

The article is devoted to the formation of scientific opinion on the peculiarities of the current stability of labor relations in the context of the spread of coronavirus disease COVID-19 in Ukraine. The author outlines the general impact of quarantine measures aimed at preventing the spread of COVID-19 in Ukraine, the implementation of the principle of stability of labor relations, as well as analyzes the actions of the state to ensure the stability of labor relations in such conditions. It is noted that in Ukraine, in contrast to neighboring Russia, the spread of infectious diseases in the country is not defined by law as a sufficient factual basis for termination of employment. Particular attention is paid to the establishment and critical analysis of the main relevant methods of practical ensuring the harmonious stability of labor relations during the ongoing quarantine, due to the prevention of the spread of COVID-19 in Ukraine. It is noted that the following

methods are: continuation of work provided that the employer provides employees (and the use of employees) with means of individual and collective protection; temporary transfer of an employee to another job with his consent for up to one month; introduction of the mode of performance by the employee of work at home; establishment of part-time or part-time work; introduction of a flexible work schedule; granting paid leave or unpaid leave; introduction of downtime at the enterprise. It is concluded that today the domestic legislator provides a significant list of alternative actions aimed at ensuring the stability of labor relations, which will cause minimal harm to the legitimate interests of employees and employers. Appropriate emergency measures can be used as stand-alone measures or in combination (for example, an employee can work from home on a flexible work schedule). It is also noteworthy that among the extraordinary measures under consideration are those that contribute to the stability of labor relations, however, harm the property interests of employees, in particular, it concerns the granting of leave to the employee at his own expense.

Key words: *quarantine measures, legal regulation, stability of labor relations, sphere of labor, labor law, labor legal relations.*

Вступ. Наявність інфекційних хвороб значним чином позначається на якості життя і здоров'ї людини, а також є надзвичайно важливою соціально-економічною проблемою, що «має наслідки для держави загалом, залишаючись однією з основних причин інвалідності та смертності населення» [1, с. 72], а відповідно, має суттєве соціально-правове значення. З огляду на небезпечність інфекційних хвороб й інтенсивність їх поширення на певній території держави, у державі чи у світі загалом повноважними суб'єктами публічної адміністрації може запроваджуватися правовий режим карантину, спрямований на запобігання поширенню інфекції. Особливо відповідні карантинні заходи мають значення в умовах, коли інфекційні хвороби спричиняють пандемію. Вказане питання є досить актуальним з огляду на той факт, що наприкінці 2019 року людство зіштовхнулось із досить небезпечною хворобою, що стала причиною пандемії, у якій перебуває людство дотепер. Йдеться про спалах пандемії коронавірусу (COVID-19), що є безпрецедентною ситуацією, до якої не було підготовлено людство.

ВООЗ, а також органи охорони здоров'я в усьому світі донині вживають рішучих заходів для уповільнення поширення гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, та зниження рівня захворюваності. Зі свого боку, Україна та національні уряди різних держав активно розробляють відповідну політику та вживають низку заходів, що призводить до масштабних змін у повсякденному житті та діловій діяльності людей [2, с. 4]. Цілком закономірним чином карантинні заходи відобразилися й на ринку праці, а також на динаміці й стабільності перебігу трудових правовідносин. На що ж обставину також звертає увагу В.В. Пузанова, зауважуючи, що «в умовах сьогодення, коли множинні кризові явища в Україні були значним чином обтяжені пандемією COVID-19 і відповідними карантинними заходами, роботодавці опинилися перед значними ризиками продовження економічної діяльності». Подолати ці проблеми низка роботодавців вирішила шляхом звільнення працівників, скорочення посад тощо [3, с. 310].

Отже, низка роботодавців під час карантину перебуває у складних економічних умовах, вийти з яких можливо шляхом скорочення видатків на трудовий ресурс, зокрема шляхом масового звільнення працівників. Тобто відповідні умови стали серйозним випробуванням для ефективного функціонування правового механізму забезпечення гармонійної стабільності трудових правовідносин. Окреслена ситуація демонструє надзвичайну актуальність проблематики забезпечення гармонійної стабільності трудових правовідносин в умовах запровадження та реалізації карантинних заходів, зумовлених запобіганням поширення інфекційних хвороб (зокрема, коронавірусної інфекції (COVID-19)).

Аналіз наукової літератури. Дотепер питання забезпечення стабільності трудових правовідносин під час карантину загалом і карантину, спрямованого на запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, ще не досліджувалося вітчизняними юристами-трудоваками. Водночас варто мати на увазі, що питання, пов'язані із забезпеченням стабільних трудових правовідносин у надзвичайних умовах функціонування ринку праці, уже тією чи іншою мірою досліджувалися такими вченими: Е.В. Бабенком, Л.Ю. Величко, В.С. Венедиктовим, В.В. Жернаковим, В.М. Зеленським, М.І. Іншином, К.Ю. Мельником, М.В. Панчен-

ком, Д.І. Сірохою, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевою, О.А. Яковлевим, О.М. Ярошенком та іншими науковцями, праці яких становитимуть теоретичне підґрунтя для дослідження забезпечення стабільності трудових правовідносин під час карантину.

Постановка завдання. Метою наукової розвідки є становлення наукової думки щодо особливостей забезпечення стабільності трудових правовідносин в умовах поширення коронавірусної хвороби (COVID-19) на території України. Ця мета досягатиметься шляхом виконання таких завдань:

- 1) окреслити загальний вплив карантинних заходів, спрямованих на недопущення поширення в Україні COVID-19, на реалізацію засади стабільності трудових правовідносин;
- 2) проаналізувати дії держави щодо забезпечення стабільності трудових правовідносин в умовах поширення коронавірусної хвороби;
- 3) встановити та проаналізувати основні способи практичного забезпечення гармонійної стабільності трудових правовідносин під час дії тривалого карантину, зумовленого недопущенням поширення в Україні COVID-19;
- 4) узагальнити результати дослідження.

Результати дослідження. Карантинні заходи, спрямовані на недопущення поширення в Україні COVID-19, прямо позначаються на економічній активності суб'єктів підприємницької діяльності, а отже:

- 1) вимагають забезпечення особливих умов праці найманих працівників, які відповідали б обов'язку роботодавців не допускати ситуацій зараження працівників COVID-19;
- 2) позначаються на можливості продовжувати трудові правовідносини в разі, коли економічна діяльність підприємства призупиняється, зупиняється чи значним чином знижує свою інтенсивність.

Зазначимо, що за чинним законодавством України, в якому суттєвим чином дотримується ідея збалансованого врегулювання функціонування правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин, запровадження карантину в державі (на окремій території держави) не розглядається як підстава для припинення трудових правовідносин. Для прикладу звернемо увагу на законодавчі приписи трудового законодавства Російської Федерації. У ст. 83 «Припинення трудового договору за обставинами, що не залежать від волі сторін» Трудового кодексу РФ, а саме в п. 7 зазначено, що трудовий договір підлягає припиненню за такою обставиною, що не залежить від волі сторін, як «настання надзвичайних обставин, що перешкоджають продовженню трудових відносин (військові дії, катастрофа, стихійне лихо, значна аварія, епідемія та інші надзвичайні обставини), якщо ця обставина визнана рішенням Уряду Російської Федерації чи органу державної влади відповідного суб'єкта Російської Федерації». Отже, у сусідній Росії запровадження карантину, зумовленого запобіганням поширенню на території держави COVID-19, є обставиною, з огляду на яку трудові правовідносини може бути припинено. Вказане є нормативною умовою для численних зловживань із боку роботодавців, які в таких випадках отримують фактично повну свободу дій щодо працівника: маючи змогу звільнити працівника будь-якої миті протягом дії карантину, роботодавець може погіршувати рівень соціальної безпеки працівників, звільняти працівників і використовувати їх у межах «сірої зайнятості» тощо. Тобто, попри те, що карантин є правовим режимом, який за своєю сутністю негативним чином відображається на ринку праці, наслідком чого є те, що працівники перебувають у надзвичайно уразливому стані (це підтверджує вплив карантину на ринок праці під час застосування заходів запобігання поширенню коронавірусу (COVID-19)), російський законодавець посилив позицію роботодавця в таких ситуаціях, фактично надавши всі потрібні можливості для експлуатації працівників під час карантину, що є неприпустимим для соціальної держави.

На відміну від досвіду РФ, в Україні, яка намагається бути соціальною державою та державою, в якій забезпечується гармонійна стабільність трудових правовідносин, поширення в державі інфекційних захворювань не є фактичною підставою припинення трудових правовідносин. Навпаки, за таких умов роботодавець зобов'язується продовжувати свої трудові обов'язки, бути соціально відповідальним і припиняти трудові правовідносини (звільняти працівників) лише за підстав, передбачених у КЗпП України.

Ба більше, в Україні, на відміну від РФ, національний уряд у постанові від 25 березня 2020 року № 256 [4] рекомендував: державним органам (також органам місцевого самоврядування) забезпечувати трудові права працівників, які виконують визначену трудовим договором роботу вдома; підприємствам (установам, організаціям) незалежно від форми власності на час встановлення карантину не звільняти працівників, які виконують визначену трудовим договором

роботу вдома, і працівників, які перебувають у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину, з підстав, установлених пп. 3–5 ч. 1 ст. 40 КЗпП України; суб'єктам господарювання державного сектору економіки, що мають стратегічне значення для економіки та безпеки держави, і державним банкам із метою забезпечення безперебійної роботи в умовах встановленого карантину утримуватись від кадрових змін в органах управління, не допускати звільнення працівників, які виконують визначену трудовим договором роботу вдома, і працівників, які перебувають у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину, з підстав, установлених пп. 3–5 ч. 1 ст. 40 КЗпП України.

Отже, можемо дійти висновку, що на формальному нормативному рівні держава здійснила певні дії задля уможливлення належного функціонування правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин за вказаних екстраординарних умов. Крім того, аналізуючи чинне законодавство про працю (було концептуально змінено у процесі вдосконалення правового регулювання правового режиму карантину, зумовленого запобіганням поширенню коронавірусу (COVID-19)), можемо дійти висновку, що вітчизняний законодавець передбачив для сторін трудових правовідносин низку варіантів дій, що уможливають забезпечення гармонійної стабільності трудових правовідносин під час дії тривалого карантину. До відповідних альтернативних заходів варто віднести такі основні з них:

1. Продовження роботи за умов належного забезпечення роботодавцем працівників (і використання працівниками) засобами індивідуального й колективного захисту. За таких умов забезпечення ідеї гармонійної стабільності трудових правовідносин шляхом продовження роботи під час карантину є справді позитивним способом забезпечення вказаної засади, однак лише за умов: 1) неможливості застосування трудової діяльності працівників дистанційно, встановлення неповного чи скороченого робочого часу тощо; 2) коли працівники, що перебувають у групі ризику, не залучені до виробничих відносин і не зобов'язані перебувати на робочому місці; 3) якщо працівники оперативним чином і безперебійно безплатно забезпечуються роботодавцем усіма потрібними засобами індивідуального та колективного захисту в необхідній кількості (обсягу), що дають їм змогу: не заражатися хворобою під час виконання трудової функції; у процесі прибуття на роботу та відбуття з роботи.

2. Тимчасове переведення працівника на іншу роботу за його згодою на термін до одного місяця. Такий захід має надзвичайно велике значення в контексті питання, яке нами досліджується, адже: 1) працівник, який перебуває у групі ризику, може бути переведений на іншу роботу, що передбачає меншу взаємодію з іншими людьми, а отже зменшує ризик зараження переведеного працівника коронавірусною хворобою; 2) працівник, який не може дістатися до роботи (наприклад, коли обмежено користування громадським транспортом), йде у відпустку (щорічну, за власний кошт тощо), або працівник перебуває на лікарняному тощо, не шкодячи засаді стабільності трудових правовідносин, може зашкодити нормальному перебігу виробничих відносин, що може бути стабілізовано шляхом тимчасового переведення на відповідну роботу іншого працівника, який не перебуває у відповідних ситуаціях.

3. Запровадження режиму виконання працівником роботи вдома (дистанційно). Хоча нетипова зайнятість пов'язана зі значними ризиками для соціальної безпеки працівника і ст. 61 КЗпП України мінімізувала ці ризики, однак не унеможливила їх належним чином (роботодавець може вимушувати працівника до погіршення попередніх умов трудового договору на заміну забезпечення стабільності перебігу з ним трудових правовідносин), треба визнати той факт, що запровадження режиму виконання працівником роботи вдома (дистанційно) сприяє задоволенню інтересів працівників і роботодавців, адже карантинні заходи, наприклад, можуть виявлятися у зупиненні громадського транспорту, результатом чого є те, що працівник не може прибути на роботу (запізнюється на роботу), що негативним чином відображається на характері виробничих відносин на підприємстві;

4. Встановлення неповного чи скороченого робочого часу. Варто мати на увазі, що запровадження неповного робочого часу відповідно до ст. 32 КЗпП України є зміною істотних умов праці. Отже, запровадження неповного робочого часу потребує завчасного попередження працівників не менше ніж за два місяці, окрім як у випадку, коли неповний робочий час встановлюється на бажання працівника.

5. Запровадження гнучкого графіку роботи. Такий спосіб уникнення загроз порушення засади стабільності трудових правовідносин є найбільш корисним тоді, коли трудова діяльність працівника не може виконуватися дистанційно, а виробничі відносини не може бути припинено, призупинено. Водночас запровадження гнучкого графіку роботи працівників є проблематичним,

адже вимагає від роботодавця забезпечувати особливі (безпечні, здорові) умови праці відповідних працівників, в яких працівник може виконувати трудові функції, будучи захищеним від можливості зараженням коронавірусної хвороби.

6. Надання оплачуваної відпустки чи відпустки без збереження заробітної плати. У цьому контексті втілюється така логіка: призупинення виконання працівником трудової функції й перебування на робочому місці та відповідне призупинення виконання роботодавцем обов'язку щодо виплати працівнику заробітної плати є більш корисним для забезпечення законних інтересів сторін правовідносин, аніж припинення цих правовідносин в умовах реалізації карантинних заходів.

7. Введення на підприємстві режиму простою. Певним недоліком запровадження цього режиму є те, що карантинні заходи (як це відбулось під час пандемії COVID-19) можуть тривати понад один місяць, а отже, після завершення місяця з моменту переведення працівника в умовх простою роботодавець повинен удатися до інших заходів забезпечення гармонійної стабільності трудових правовідносин.

Висновки. На сьогодні вітчизняним законодавцем передбачено значний перелік альтернативних дій, спрямованих на забезпечення стабільності трудових правовідносин, які завдаватимуть мінімальної шкоди законним інтересам працівників і роботодавців. Відповідних екстраординарних заходів можуть вживати як самостійних заходів чи комбіновано (наприклад, працівник може виконувати роботу вдома за гнучким графіком роботи). Також прикметним є те, що серед розглядуваних екстраординарних заходів є ті, що сприяють забезпеченню стабільності трудових правовідносин, однак шкодять майновим інтересам працівників, зокрема, це стосується надання працівнику відпустки за власний кошт.

Список використаних джерел:

1. Павлюк П.О., Сніцар А.О., Ільченко І.П. Реформування інфекційної служби області в умовах сьогодення. *Хіміо- та імунотерапія інфекційних хвороб* : матер. Всеукр. наук.-практ. конф., м. Суми, 18–19 травня 2010 р. Суми : СумДУ, 2010. С. 72–74.
2. Тан М.Т. Посібник роботодавця з управління робочими місцями під час COVID-19. Женева : Бюро МОП, 2020. 45 с.
3. Пузанова В.В. Перспективи врегулювання змін трудового договору. *Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні* : матер. VIII Всеукр. наук.-практ. конф., м. Харків, 28 травня 2020 р. Харків : ХНУВС, 2020. С. 310–313.
4. 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 : Постанова КМ України від 25.03.2020 р. № 256. *Офіційний вісник України*. 2020. № 30. Ст. 1060.