

УДК 349.22

DOI: 10.33098/2078-6670.2020.9.21.52-58

## ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ КАРАНТИНУ

**Косьмій Леся Романівна,**  
старший викладач кафедри цивільного права і процесу  
Університету Короля Данила,  
вулиця Євгена Коновальця, 35, м. Івано-Франківськ, 76018, Україна,  
e-mail: lesia.kosmii@iful.edu.ua  
ORCID: 0000-0001-6405-2369

**Мета.** Метою роботи є аналіз норм чинного трудового законодавства в частині врегулювання відносин між найманим працівником та роботодавцем при запровадженні будь-яких обмежень та протиепідемічних заходів в умовах загальнонаціонального карантину та запобігання в таких умовах порушень трудових прав працівників. Важливо, щоб у період запровадження заходів проти пандемії коронавірусу COVID-19, вони були не тільки дієвими, але й не порушували права людини, в тому числі й на працю. **Методика.** Методика включає комплексний аналіз та узагальнення наявного науково-теоретичного матеріалу, досвіду зарубіжних країн та формулювання відповідних висновків та рекомендацій. Під час дослідження використовувались наступні **методи** наукового пізнання: термінологічний, порівняльний, функціональний, системно-структурний, логіко-нормативний. **Результати.** В процесі дослідження встановлено, що законодавчі органи України, враховуючи і зарубіжний досвід, змогли оперативно зреагувати на ситуацію із карантинном, прийнявши антикризові закони, які не залишили без уваги й трудове законодавство. Це й зрозуміло, адже у зв'язку з оголошенням карантину на всій території України роботодавцям довелося приймати кадрові рішення, а діюча законодавча база недостатньо чітко регламентувала запитання, що при цьому виникали. **Наукова новизна.** Під час дослідження встановлено, що оновлення трудового законодавства в частині врегулювання трудових відносин в період загальнонаціонального карантину дає змогу роботодавцю скористатися певними формами організації праці, при яких можуть бути збережені основні трудові права і гарантії працівників. **Практична значимість.** Результати дослідження можуть бути використані у правотворчій та правозастосовній діяльності, а також роботодавцями під час врегулювання трудових відносин з найманими працівниками в період карантину.

**Ключові слова:** трудове законодавство, правове регулювання трудових відносин, роботодавець, найманий працівник, карантин, коронавірусна інфекція COVID-19, дистанційна робота, простій, відпустки на період карантину.

---

**L. Kosmii**  
Senior Lecturer in the Department of Civil Law and Procedure,  
King Daniel University,  
Yevhen Konovalets Street, 35, Ivano-Frankivsk, 76018, Ukraine,  
e-mail: lesia.kosmii@iful.edu.ua

## FEATURES OF LABOR RELATIONS IN QUARANTINE CONDITIONS

**Goal.** The purpose of this work is to analyze the norms of the current labor legislation regarding the regulation of the relations between the employee and the employer in the introduction of any

restrictions and anti-epidemic measures in the conditions of national quarantine and prevention in such conditions of violations of labor rights of employees. It is important that during the course of the COVID-19 coronary pandemic measures, they were not only effective but also violated human rights, including work. **Method.** The methodology includes a comprehensive analysis and generalization of available scientific and theoretical material, experience of foreign countries and formulation of relevant conclusions and recommendations. During the research the following methods of scientific knowledge were used: terminological, comparative, functional, system-structural, logical-normative. **Results.** During the research it was found that the Ukrainian legislature, including foreign experience, was able to respond promptly to the quarantine situation by adopting anti-crisis laws, which did not neglect labor legislation. This is understandable, because in connection with the announcement of quarantine in the whole territory of Ukraine, employers had to make personnel decisions, and the current legislative framework did not clearly regulate the issues that arose. **Scientific novelty.** The study found that the updating of labor legislation in the area of labor relations regulation during the national quarantine period allows the employer to use certain forms of labor organization, in which the basic labor rights and guarantees of employees can be preserved. **Practical importance.** The results of the study can be used in law-making and law enforcement activities, as well as by employers in regulating labor relations with employees during the quarantine period.

**Key words:** labor law, legal regulation of labor relations, employer, employee, quarantine, COVID-19 coronavirus infection, telework, idle time, quarantine leave.

**Постановка проблеми.** У зв'язку з відсутністю певного алгоритму дій на початку запровадження карантину(на сьогодні цей алгоритм вже є чітко встановлений) та нормативно-правового регулювання трудових відносин під час нього зокрема, є певні труднощі та невідповідності трудового законодавства в сфері застосування певних норм Кодексу законів про працю України стосовно працівників та роботодавців. Ця невизначеність чітко прослідковується і в засобах масової інформації і в приватних розмовах щодо цієї ситуації. Теоретики та практики по різному тлумачать норми закону, що в свою чергу тягне певні колізії застосування цих норм, а відтак і саме правове регулювання трудових відносин (оформлених та неоформлених). Виникає неординарна ситуація, як діяти далі: закрити підприємницьку діяльність (що більшість СПД і зробила)? Звільнити працівників чи переводити на дистанційну форму роботи? Оплачувати і за ЩО, якщо не працюємо? І багато інших питань, які потребують негайного вирішення. Тому ми спробуємо осмислити дані проблеми та надати певні рекомендації щодо правильного застосування норм трудового законодавства в цій сфері.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Проблема регулювання трудових відносин в умовах карантину є для України та й світу новою, тому досліджень та наукових публікацій саме з цієї теми обмаль. В основному дослідженою проблематикою на даний час займаються практикуючі юристи.

**Постановка завдання.** Для більш повного дослідження даної проблеми, пропонуємо наступні завдання для вирішення:

1. Проаналізувати окремі норми трудового законодавства України, які регулюють трудові відносини в період карантину та надати практичні рекомендації щодо врегулювання конфліктних ситуацій.

2. Дослідити законодавчу базу іноземних держав в питанні застосування норм про працю в період карантину та їх імплементація в українське законодавство.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Сьогоднішня ситуація в Україні та світі у зв'язку з коронавірусною інфекцією COVID-19, стала причиною масштабного спалаху

респіраторних захворювань із важкими ускладненнями і високою смертністю серед населення. Вона швидко змінила наше життя – порушивши щоденні побутові клопоти, дозвілля, а також умови праці.

За роки незалежності в Україні вперше оголошено загальнонаціональний карантин у зв'язку з поширенням у світі коронавірусу. Так, постановою КМУ від 11.03.2020 р. № 211 [1] встановлено карантин на усій території України з 12 березня 2020 р.

Крім того, органами місцевої влади усіх міст України підтримано карантин та оголошено про відповідні заходи безпеки. Зокрема, розпорядженням міського голови Івано-Франківська від 16.03.2020р. № 128-р «Про невідкладні дії щодо забезпечення обмежувальних заходів та заходів безпеки в умовах спалаху гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» [2] зобов'язано закрити усі заклади громадського харчування, торговельно-розважальні центри та магазини, крім продуктових і аптек. Також мерією рекомендовано роботодавцям перейти на дистанційну форму роботи.

Зрозуміло, що в ситуації, що склалася виникає багато запитань щодо врегулювання трудових відносин, зокрема в питанні дистанційної роботи, оплати праці під час карантину тощо.

Отже, щоб забезпечити своїх співробітників в умовах запровадженого в країні карантину, багато роботодавців переводять їх на дистанційну (надомну) роботу. Однак, зробити це можна, тільки якщо працівники можуть виконувати свої трудові обов'язки в домашніх умовах та їх присутність в офісі не обов'язкова. Якщо ж ідеться про вантажників, водіїв, слюсарів та ін., то відправити їх на віддалену роботу не вийде. Таким категоріям працівників можна встановити простій або надати відпустку – щорічну, без збереження зарплати тощо.

В кінці березня 2020 року Верховна Рада 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)» (Закон України від 30.03.2020 № 540-IX) [3]. Пунктом 6 Закону передбачено внесення змін до Кодексу законів про працю України. Зокрема, офіційно закріпили гнучкий режим робочого часу та дистанційну роботу. Відповідні зміни внесено до статті 60 Кодексу законів про працю України [4].

Так, за погодженням між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом для працівника може встановлюватись гнучкий режим робочого часу на визначений строк або безстроково як при прийнятті на роботу так і згодом.

На час загрози поширенню епідемії, пандемії та (або) на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умова про дистанційну (надомну) роботу та гнучкий режим робочого часу може встановлюватися у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення у письмовій формі трудового договору про дистанційну (надомну) роботу.

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

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 передбачатись 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.

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, інше) або коли такий режим є несумісним з вимогами щодо безпечних умов праці.

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, загальнозастосований на підприємстві, в установі, організації графік роботи.

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

Дистанційна (надомна) робота – це така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця.

При дистанційній (надомній) роботі працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 КЗпП України.

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 [5].

Для тих працівників, які не мають змоги дістатися до роботи чи працювати дистанційно роботодавець повинен оголосити простій. Простій – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами (ч. 1 ст. 34 КЗпП України). Час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу) (ч.1 ст. 113 КЗпП України).

Відносно надання працівникам відпусток, то вони можуть скористатися кількома їх видами передбаченими законодавством.

Так, на період карантину працівники можуть скористатися своїм правом на відпустку, що гарантовано статтею 2 Закону України «Про відпустки», яким визначено, що право на відпустку мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи [6].

Отже, якщо наявна згода працівника, то на цей період може надаватися відпустка як щорічна (поза графіком), додаткова (якщо працівник має на таку право), так і без збереження заробітної плати.

Одним із варіантів реалізації своїх трудових прав є використання оплачуваної щорічної або «додаткової» відпусток. Так, на період карантину у закладі, де навчається (перебуває) дитина,

батькам можуть надати оплачувану щорічну основну або додаткову відпустку поза графіком відпусток, або інші види оплачуваних відпусток (в тому числі «на дітей»). При цьому ч. 13 ст. 10 Закону «Про відпустки» передбачено категорії осіб, яким щорічні відпустки надаються в будь-який зручний для них час. Іншим працівникам оплачувані відпустки та відпустки інших видів (нешорічні) поза графіком відпусток можуть бути надані лише за згодою роботодавця.

Пунктом 3<sup>1</sup> частини першої статті 25 Закону України «Про відпустки» передбачено, що відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку матері або іншій особі, зазначеній у частині третій статті 18 цього Закону, для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території.

Якщо працівник бажає отримати відпустку на період карантину, він має подати заяву про надання такої відпустки, до якої долучити копію свідоцтва про народження дитини.

Документами, що підтверджують оголошення карантину, для працівників, які хочуть оформити відпустку без збереження заробітної плати, можуть бути довідки з навчальних закладів або копії наказів про призупинення навчального процесу.

Оскільки весь період карантину може тривати кілька тижнів і за потреби може продовжуватися та запроваджуватися кілька разів протягом року, така відпустка може бути продовжена та надаватися стільки разів, скільки впродовж року буде відповідних подій.

Така відпустка має переваги та недоліки. Перевага відпустки без збереження заробітної плати полягає у тому, що на період карантину особа у законному порядку має змогу перебувати зі своєю дитиною вдома під час карантину, а недолік – особа не отримує у цей період заробітну плату.

Крім того, роботодавці за рахунок власних коштів можуть установлювати додаткові трудові та соціально-побутові пільги для працівників, зокрема, інші види оплачуваних відпусток або відпусток більшої тривалості, ніж встановлено законодавством, на умовах, визначених у колективному договорі.

Цікавим буде розгляд вирішення питання щодо врегулювання трудових відносин під час карантину за кордоном. Так, наприклад, в Італії зараження коронавірусом «на роботі» прирівнюється до нещасного випадку на виробництві і в такому випадку працівник звільняється від роботи з певними пільгами. Період ізоляції також прирівнюється до хвороби, тому такий період оплачується і під час нього звільнити працівника не можна [7].

В Австралії також, як вихід з ситуації, що склалася, переходять на роботу дома. При цьому роботодавець повинен покрити певну частину витрат телефону та Інтернету працівника [8].

Отже, тенденція у світі в основному однакова – перехід на дистанційну (надомну) роботу. Однак, після переходу працівників на віддалену роботу під час глобального карантину, їхній робочий день збільшився, повідомляє Bloomberg з посиланням на дані провайдера NordVPN Teams. Так, у США працівники стали працювати на три години більше, ніж працювали в офісі до 11 березня. Робочий день, таким чином, збільшився на 40%. Дані з Великої Британії, Іспанії, Франції та Канади свідчать про те, що на карантину працівники в середньому працюють на дві години довше [9].

**Висновки.** Враховуючи вищевикладене, слід відзначити, що і національне законодавство і законодавство зарубіжних країн на сьогоднішній день передбачає механізми врегулювання трудових відносин в період за допомогою такої форми організації роботи як дистанційна (віддалена, надомна). Для працівників, які не мають змоги використати її, є інші способи врегулювати відносини: за допомогою простою або використання різних видів відпусток – оплачуваних та без збереження заробітної плати. Отже, роботодавцю у будь-якому випадку потрібно знайти законні компромісні рішення та не допускати порушень трудових прав

працівників при запровадженні будь-яких обмежень та протиепідемічних заходів в умовах загальнонаціонального карантину.

#### Список використаних джерел

1. Про запобігання поширенню на території України коронавірусу COVID-19: постанова Кабінету Міністрів України від 11 березня 2020 р. № 211. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zapobigannya-poshim110320rennyu-na-teritoriyi-ukrayini-koronavirusu-covid-19> (дата звернення: 19.03.2020).

2. Про невідкладні дії щодо забезпечення обмежувальних заходів та заходів безпеки в умовах спалаху гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2: розпорядження міського голови Івано-Франківська від 16.03.2020р. № 128-р. URL: <http://www.namvk.if.ua/rozpmg/> (дата звернення: 19.03.2020).

3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019): Закон України № 540-IX від 30.03.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20> (дата звернення: 17.04.2020)

4. Кодекс законів про працю України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 17.04.2020).

5. Гнучкий графік робочого часу та дистанційна робота: зміни в законодавстві. *Pon.org.ua*. URL: <https://pon.org.ua/novyny/7763-gnuchkiy-grafk-robochogo-chasu-ta-distancyna-robota-zmni-v-zakonodavstv.html> (дата звернення: 17.04.2020).

6. Про відпустки: Закон України від 15 лист. 1996 р. № 504/96-ВР. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 17.04.2020).

7. My boss says I have to work from home because of coronavirus pandemic. Do I have to? URL: <https://www.sandiegouniontribune.com/business/story/2020-03-15/my-boss-says-i-have-to-work-from-home> (дата звернення: 17.04.2020).

8. AUSTRALIAN VISA SUPPORT. URL: <https://www.fairwork.gov.au/about-us/news-and-media-releases/website-news/coronavirus-and-australian-workplace-laws#stuck-overseas-quarantined> (дата звернення: 17.04.2020).

9. Працівники, які перейшли на віддалену роботу, стали працювати на дві-три години довше. *Хмарочос*. URL: <https://hmarochos.kiev.ua/2020/03/24/pratsivnyky-yaki-perejshly-na-viddalenu-robotu-staly-pratsyuvaty-na-dvi-try-godyny-dovshe/> (дата звернення: 17.04.2020).

#### References

1. On prevention of the spread of coronavirus COVID-19 on the territory of Ukraine: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine № 211 (2020, March 11). Retrieved from: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zapobigannya-poshim110320rennyu-na-teritoriyi-ukrayini-koronavirusu-covid-19> (accessed 19 March 2020) (in Ukrainian)

2. On urgent measures to ensure restrictive and safety measures in the event of an outbreak of acute respiratory disease COVID-19 caused by coronavirus SARS-CoV-2: order of the Mayor of Ivano-Frankivsk № 128-r (2020, March 16). Retrieved from: <http://www.namvk.if.ua/rozpmg/> (accessed 19 March 2020) (in Ukrainian)

3. On Amendments to Certain Legislative Acts Aimed at Providing Additional Social and Economic Guarantees in Connection with the Spread of Coronavirus Disease (COVID-2019): Law of Ukraine № 540-IX (2020, March 30). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20> (accessed 17 April 2020) (in Ukrainian)

4. Labor Code of Ukraine № 322-VIII (1971, December 10). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (accessed 17 April 2020) (in Ukrainian)

5. Hnuchkyi hrafik robochoho chasu ta dystantsiina robota: zminy v zakonodavstvi. Pon.org.ua. Retrieved from: <https://pon.org.ua/novyny/7763-gnuchkiy-grafk-robochogo-chasu-ta-distancyna-robota-zmni-v-zakonodavstv.html> (accessed 17 April 2020) (in Ukrainian)

6. About vacations: Law of Ukraine № 504/96–VR (1996, November 15). URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80> (data zvernennia: 17.04.2020).

7. My boss says I have to work from home because of coronavirus pandemic. Do I have to? Retrieved from: <https://www.sandiegouniontribune.com/business/story/2020-03-15/my-boss-says-i-have-to-work-from-home> (accessed 17 April 2020)

8. AUSTRALIAN VISA SUPPORT. Retrieved from: <https://www.fairwork.gov.au/about-us/news-and-media-releases/website-news/coronavirus-and-australian-workplace-laws#stuck-overseas-quarantined> (accessed 17 April 2020)

9. Pratsivnyky, yaki pereishly na viddalenu robotu, staly pratsiuvaty na dvi-try hodyny dovshe. Khmarochos [[Workers who switched to telecommuting began to work two to three hours longer]. Retrieved from: <https://hmarochos.kiev.ua/2020/03/24/pratsivnyky-yaki-perejshly-na-viddalenu-robotu-staly-pratsiuvaty-na-dvi-try-godyny-dovshe/> (accessed 17 April 2020) (in Ukrainian)

*Стаття: надійшла до редакції 20.04.2020  
прийнята до друку 21.05.2020*

*The article: is received 20.04.2020  
is accepted 21.05.2020*

