

**Басараб М.Ю.**

*студентка;*

**Остапенко Л.О.**

*кандидат юридичних наук, доцент,*

*Національний університет «Львівська політехніка»*

## **ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ КАРАНТИНУ: ОПЛАТА, ВІДПУСТКИ, РЕЖИМИ РОБОТИ**

З огляду на останні події у світі та у зв'язку з запровадженням Кабінетом Міністрів України карантинном, наразі однією з найактуальніших проблем стало питання правового регулювання трудових відносин. Проте незважаючи на нові обмежувальні заходи, необхідно пам'ятати, що відповідні правила не скасовують головні положення чинного КЗпП України, а лише врегульовують окремі положення спеціальними законами. Тим не менш теперішня ситуація викликає чимало питань щодо оплати праці, відпустки та загального режиму роботи.

Щодо особливого режиму роботи, у прикінцевих положеннях Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» зазначається, що на період встановлення карантину або обмежувальних заходів, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) роботодавець може доручити працівникові, у т. ч. державному службовцю, службовцю органу місцевого самоврядування, виконувати протягом певного періоду роботу, визначену трудовим договором, вдома. Окрім того, встановлено, що власником підприємства, установи, організації або уповноваженим органом може змінюватися режим роботи органів, закладів, підприємств, установ, організацій, зокрема щодо прийому та обслуговування фізичних та юридичних осіб [1]. Тобто в цій ситуації, можна говорити про гнучкий режим робочого часу та неповний робочий час. Гнучкий режим робочого часу позначає таку форму організації праці, при якій працівники можуть самостійно регулювати час початку, закінчення та тривалості робочого часу впродовж робочого дня. Оскільки за таких умов загальна сума годин роботи однаково має дорівнювати

40-годинному робочому тижню, то застосування гнучкого режиму робочого часу не тягне змін в нормуванні та оплаті праці працівників та інші трудові права працівників.

Другим варіантом є неповний робочий час. По-перше, він може встановлюватися шляхом зменшення тривалості щоденної роботи, по-друге, кількості днів роботи протягом тижня, або ж одночасно шляхом зменшення і кількості годин роботи протягом дня, і кількості робочих днів протягом тижня [2]. Оплата праці в таких випадках повинна обраховуватися пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Проте варто зазначити, що робота на таких умовах не обмежує будь-яких трудових прав працівників (у т.ч. скорочення тривалості щорічної основної відпустки).

Ще одним особливим варіантом є можливість виконання трудових обов'язків дистанційно. У такому випадку, працівник виконує свої обов'язки за місцем проживання або в іншому місці на його вибір. Як і під час застосування гнучкого режиму, оплата праці здійснюється у повному обсязі та у визначений час, якщо інше не передбачено у письмовій домовленості між працівником та роботодавцем. І знову ж таки, такий варіант не повинен обмежувати будь-які трудові права працівників [3].

Оплата праці – одна з найважливіших категорій у системі умов праці. Заробітна плата працівника незалежно від виду підприємства визначається його особистим трудовим вкладом, залежить від кінцевих результатів роботи підприємства, регулюється податками і максимальними розмірами не обмежується [4]. Відповідно в умовах карантину оплата праці буде прямо залежати від режиму роботи. Як вже зазначалося вище, при встановленні гнучкого робочого часу або при переведенні працівників на умови дистанційної чи віддаленої роботи, оплата праці буде здійснюватися у повному обсязі. Натомість при встановленні неповного робочого часу, заробітна плата буде обраховуватися пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Важливий момент полягає і у порядку надання відпустки. За бажанням та можливістю працівника йому може бути надано відпустку – як оплачувану, так і неоплачувану. У Законі України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» було доповнено статтю 26 Закону України «Про відпустки» частиною третьою

у якій вказано, що у разі встановлення Кабінетом Міністрів України карантину термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається у загальний термін [1].

Варто також додати, що ряд норм закону № 540-IX врегульовують також питання втрати роботи або частини заробітної плати. У ньому теж передбачено допомогу по частковому безробіттю у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції без припинення трудових відносин у разі, якщо роботодавцем вживаються заходи щодо профілактики та запобігання поширенню епідемії на виконання відповідного рішення місцевої державної адміністрації. Окрім того, допомога по частковому безробіттю надається застрахованим особам у разі втрати ними частини заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) діяльності через проведення заходів щодо запобігання виникненню та поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), передбачених карантинном, встановленим Кабінетом Міністрів України, за зверненням роботодавця для її виплати працівникам [1].

Враховуючи вище наведене, можна сказати, що світова пандемія внесла чимало корективів у трудову діяльність. Проте усі зміни правового регулювання трудових відносин були необхідними і хоча й приймалися у досить короткий час передбачили майже усі аспекти охорони основних категорій у системі умов праці.

### **Список використаних джерел:**

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19) : Закон України від 17.03.2020. *База даних «Законодавство України» / ВР України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#Text> (дата звернення: 14.11.2020).

2. Щодо надання роз'яснень стосовно деяких норм чинного законодавства в частині захисту прав працівників. Лист, Витяг, Питання-відповідь від 29.03.2007. *База даних «Законодавство України» / ВР України*. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v713\\_203-07#Text](https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v713_203-07#Text) (дата звернення: 14.11.2020).

3. Особливі режими роботи працівників під час карантину. URL: <http://pravokator.club/statti/osoblyvi-rezhymy-roboty-pratsivnykiv-pid-chas-karantynu/>

4. Оплата праці на підприємстві. URL: <https://library.if.ua/book/20/1629.html>