

2. Про соціальні послуги: Закон України від 17. 01. 2019 р. № 2671-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2019. № 18. Ст. 73.

3. Про соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям: Закон України від 01 червня 2000 р. № 1768-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 35. Ст. 290.

4. Про Державний бюджет України на 2021 рік: Закон України від 15. 12. 2020 р. № 1082-IX. *Відомості Верховної Ради*. 2021, № 16, ст. 144.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1082-20#Text>

Науковий керівник: доктор філософії, асистент Корнілова О. В.

Лисенко Ангеліна Володимирівна

*студентка 4-го курсу соціально-правового факультету
Національного університету «Одеська юридична академія»*

ЩОДО ПРОБЛЕМ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19

Кінець 2019 року ознаменувався подією, яка стала справжнім горем для мільярдів людей і спричинила загрозу життю і здоров'ю всієї планети. Людство стикнулося з пандемією спричиненою коронавірусом SARS-CoV-2, у зв'язку з чим, постановою Кабінету Міністрів України від 9 грудня 2020 року № 1236 в нашій державі був запроваджений карантин [1].

Рівень безробіття та незаконного звільнення невпинно зростає і, як наслідок, – відбувається занепад виробництва, великого і малого бізнесу, від чого потерпають, зокрема, самі працівники, адже роботодавці значно частіше вдаються до порушення їх трудових прав.

Відповідно до статистичних даних, з початку запровадження карантину статус безробітного отримали понад 500 тисяч українців, що у 75 разів більше, ніж показники станом на цю дату два роки тому.

Враховуючи положення Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), карантин або обмежувальні заходи не є підставою для звільнення працівників.

КЗпП України передбачені деякі підстави для розірвання трудового договору, найпоширенішими з яких є звільнення за угодою сторін, звільнення за ініціативи працівника (тобто за власним бажанням) та звільнення за ініціативою роботодавця.

Статті 40 та 41 КЗпП України містять виключні підстави для звільнення працівника за ініціативою роботодавця, зокрема: виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі; систематичне невиконання працівником без поважних причин своїх обов'язків; прогул; поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу тощо [2]. Якщо жодна з цих підстав не настала, то звільнення працівника є незаконним.

Проте, є певні особливості, наприклад, роботодавець не може звільнити працівника за прогул, який відбувся з причини неможливості дістатися до місця роботи, у зв'язку зі скасуванням транспортного сполучення, тому що об'єктивна неможливість дістатись до робочого місця не через свою провину – вважається поважною причиною.

Якщо фізична присутність працівника на робочому місці є неможливою, то існує чотири варіанти вирішення ситуації:

1. Тимчасово перевести працівника на іншу роботу за його згодою на строк до одного місяця.

2. Ввести на підприємстві режим простою, на час якого працівники можуть бути переведені за їх згодою на іншу роботу на тому ж підприємстві на весь час простою або на інше підприємство, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

3. Перевести працівників у режим дистанційної роботи.

4. Надати працівнику щорічну чергову, додаткову відпустку або відпустку без збереження заробітної плати, строк якої відповідно до Закону України «Про відпустки» на період карантину зараховується у загальний строк такої відпустки [3].

Також, потрібно звернути увагу, що під час карантину діє особливий порядок видачі листків непрацездатності.

Фонд соціального страхування України (далі – Фонд) здійснює допомогу по тимчасовій непрацездатності:

- викликаній карантинном – з першого дня і за весь час відсутності на роботі з цієї причини;

- внаслідок перебування у закладах охорони здоров'я, а також на самоізоляції під медичним наглядом – починаючи з шостого дня непрацездатності за весь період до повного одужання.

У випадку хвороби дитини віком до 14 років, листок непрацездатності отримує один із працюючих батьків і Фонд оплачує лікарняний лист, починаючи з першого дня хвороби, але не більше 14 днів. Проте, якщо дитина перебуває на стаціонарному лікуванні, то часового обмеження немає.

Найважливішим є питання звернення за захистом свого порушеного права у разі незаконного звільнення офіційно працевлаштованої особи.

Алгоритм дій у зв'язку зі звільненням чітко зазначений у ст. 47 КЗпП України: роботодавець має ознайомити працівника із наказом про звільнення, провести з ним повний розрахунок в останній день роботи та видати належним чином заповнену трудову книжку.

Якщо ж працівник вважає, що підстава для звільнення є незаконною, то він має право звернутися до суду за захистом порушених трудових прав, подавши позов про поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу [4].

Враховуючи вищезазначене, можна зробити висновок, що наразі питання захисту трудових прав працівника є як ніколи актуальним, адже у період, коли людству загрожує небезпека важкого захворювання, дуже важливо мати впевненість у своєму заробітку та стабільному матеріальному забезпеченні.

Список використаних джерел:

1. Про встановлення карантину та запровадження обмежувальних протиепідемічних заходів з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2: Постанова Кабінету Міністрів України від 09.12.2020 р. № 1236. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1236-2020-п#Text>
2. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом № 322-VIII від 10. 12. 1971 р. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
3. Про відпустки: Закон України від 15. 11. 1996 р. № 504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4.
4. Захист трудових прав під час карантину. Ліга.Блоги: веб-сайт. URL: <https://blog.liga.net/amp/user/apashkina/article/38030> (дата звернення: 14. 12. 21)

Науковий керівник: д.ю.н., професор Чанишева Г.І.