

innovative technologies in Ukraine. The ways of improving the national legislation in this area to create favorable conditions for innovative development of Ukraine are proposed. It is concluded that only tax support to innovation developers and consumers who implement technologies and/or its components and active participation of the state in the creation of appropriate centers for the transfer of innovative technologies both at the legislative level and through long-term funding can solve problematic issues of intensification of innovation processes in Ukraine. It is argued that now Ukraine needs to focus on the introduction of military innovations to protect our country from Russian armed aggression. The emergence and improvement of innovative technologies in this area can significantly affect the nature of the development of weapons, special, military equipment and, accordingly, the nature of war.

Keywords: *intellectual property, results of scientific and technical creativity, innovations, commercialization of objects of law, technology transfer, innovative development of Ukraine.*

УДК 349.22

DOI: 10.31733/2078-3566-2022-1-53-60



Володимир КИЯН[©]

кандидат юридичних наук, доцент
(Дніпропетровський державний університет
внутрішніх справ, м. Дніпро, Україна)

ЩОДО ЗМІН У ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ ЧЕРЕЗ ПАНДЕМІЮ COVID-19

Статтю присвячено проблемі наукового дослідження змін у трудовому законодавстві України, що відбулися з урахуванням розвитку гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, (COVID-19). В результаті проведеного дослідження зроблено висновок про те, що спалах пандемії коронавірусу спонукав світове лідерство кардинально переглянути стандарти трудового захисту прав працівників. В результаті чого були мобілізовані різні інструменти для подолання її наслідків. Основним з таких змін стало запровадження сучасного гнучкого режиму роботи, яке дозволило обмежити зростання безробіття. У дослідницькому аспекті розглядалися зміни до національного трудового законодавства, які були здійснені з метою захисту трудових прав працівників. Проведено наукове дослідження сучасних форм організації праці, зокрема гнучкий режим роботи, надомна та дистанційна робота. Запровадження законодавчих форм дало змогу працівникам та роботодавцям подолати кризові явища, зменшити кількість звільнених з роботи, мінімізувати безробіття.

Ключові слова: *трудоий договір, працівник, роботодавець, відпустка без збереження заробітної плати, гнучкий режим робочого часу, надомна робота, дистанційна робота, пандемія коронавірусу COVID-19.*

Постановка проблеми. Наприкінці 2019 року людство стикнулося з пандемією гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, (COVID-19), яка миттєво поширилася світом. А уже через рік Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) заявила, що у більше ніж 76 мільйонів людей підтверджено позитивний діагноз COVID-19, а близько 1 мільйона 700 тисяч померли від цієї хвороби.

На сьогодні не залишилося жодної сфери суспільного життя, яка б не зазнала впливу коронавірусної пандемії. І ряд проблем, які виникають через COVID-19, пов'язані саме з ринком праці.

Відповідно до дослідження Міжнародної організації праці (МОП) криза в економіці і на ринку праці, породжена пандемією COVID-19, може привести до зростання світового безробіття майже на 25 мільйонів чоловік.

Ці та інші проблеми зумовили уряд країни здійснити адаптацію трудового законодавства під вимоги часу, запровадити нові сучасні механізми з гнучкими формами організації праці, спонукати до прискорення процесу прийняття нового Трудового кодексу.

© В. Киян, 2022

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-00028517-9876>

kiyan130869@gmail.com

Аналіз публікацій, в яких започатковано вирішення цієї проблеми. Визначену в статті проблему проаналізовано в працях, які є віднесеними до тематики правового регулювання трудової діяльності. Окремі аспекти правового регулювання використання гнучких форм зайнятості у своїх роботах розглядали такі науковці: В. Андрійів, М. Александров, Н. Болотіна, В. Венедіктов, І. Ветухова, М. Грабовська, В. Гніденко, М. Іншин, І. Кузьменко, Р. Лівшиць, С. Лукаш, А. Мацюк, П. Пилипенко, С. Прилипко, О. Процевський, Н. Хуторян, Г. Чанишева, В. Щербина, О. Ярошенко та інші. Однак питання, що розглядалися, в основному носили фрагментарний характер і не охоплювали усіх теоретичних та практичних аспектів гнучких форм зайнятості в Україні, особливо у період загострення пандемії COVID-19. А тому недостатня відповідність трудового законодавства сучасним вимогам розвитку суспільства у сфері праці, зокрема гнучкого режиму робочого часу, дистанційної та надомної робіт, є актуальним та потребує належного наукового дослідження.

Мета статті полягає у розкритті окремих особливостей застосування трудового законодавства, під час поширення пандемії COVID-19 в Україні та виробленні науково-обґрунтованих рекомендацій щодо її удосконалення.

Виклад основного матеріалу. Пандемічна криза прискорила процеси цифровізації та автоматизації виробництва. Майже всі роботи з тісним фізичним контактом були ліквідовані за короткий час, а деякі все ще відчуватимуть подібний ефект. Робота під час пандемії підтримувалася швидким впровадженням нових цифрових рішень: відеоконференцій та дистанційного обміну електронними документами. Очікується, що до 2030 року понад 100 мільйонів працівників у восьми країнах (Китай, Франція, Німеччина, Індія, Японія, Іспанія, Великобританія та Сполучені Штати, які разом становлять половину населення світу) змінять професію. Проблема перепідготовки та переходу працівників на нові професії є довгостроковою. У той же час політики можуть відігравати важливу роль у розширенні цифрової інфраструктури та підтримці перепідготовки, забезпечуючи те, щоб навчання протягом усього життя стало реальністю, а дистанційна робота стала нормою. Поняття «робоче місце» не повинно мати принципових формальних відмінностей між місцем роботи в офісі чи вдома. Оскільки працівники, які не можуть виконувати певні завдання вдома, з більшою ймовірністю втрачать роботу в майбутньому [1 с. 270].

Не оминула ця криза і Україну, а стрімке поширення пандемії COVID-19 завдало потужного удару по державній економіці, бізнесу та працівникам.

Згідно з моніторингом Мінекономіки України, практично всі сектори економіки постраждали від пандемії коронавірусу, але найбільше, як і в усьому світі, ті, що пов'язані з туризмом і ресторанно-готельним бізнесом, а також транспорт. У свою чергу, за оцінкою соціально-економічного впливу COVID-19, проведеною Програмою розвитку ООН у жовтні 2020 року в Україні, понад 10% малих та середніх підприємств через пандемію опинилися на межі банкрутства та можуть невдовзі закрити свій бізнес [2, с. 3].

Як показали численні статистичні дослідження, близько 400 тис. осіб втратили роботу під час карантину (соціологічні опитування, у свою чергу, демонструють показники у 2,8 млн осіб), до 3,1 млн українців у розпал карантину перебували в статусі «прихованого» безробіття – перейшли на часткову зайнятість або пішли в неоплачувані відпустки. Водночас кількість розміщених вакансій на піку карантину була скорочена вдвічі порівняно з докоронавірусними показниками. Очікувано найбільше постраждали готельно-ресторанний бізнес та сфера роздрібної торгівлі [3].

Не випадково, що сьогодні перед роботодавцями та профспілковими організаціями виникли великі проблеми, пов'язані з належним врегулюванням трудових відносин та оновленими підходами до організації робочого часу, зростаючою дискримінацією у сфері праці та стигматизацією на робочих місцях.

Світова масштабна криза поставила перед людством виклик у його подоланні шляхом вдосконалення нормативно-правової бази, яка б охопила усі сфери життя, і на належному рівні захистила права та інтереси осіб, зокрема, у сфері праці.

Одним із перших міжнародних трудових норм, що містять рекомендації щодо забезпечення гідної праці в умовах кризи, включаючи рекомендації, які можуть виявитися корисними в умовах спалаху COVID-19 стала Рекомендація МОП № 205 від 2017 року «Про зайнятість і гідну працю з метою забезпечення миру і потенціалу протидії», яка наголошує, що при здійсненні заходів у відповідь на кризові ситуації необхідне дотримання всіх прав людини та верховенства права, у тому числі основоположних

принципів та прав у сфері праці, та міжнародних трудових норм [4].

Міжнародна організація праці розробила систему міжнародних трудових норм, спрямовану на розвиток можливостей жінок та чоловіків мати гідну та продуктивну зайнятість в умовах свободи, рівності, безпеки та гідності.

На базі цих рекомендацій у подальшому і почали формуватися вітчизняні норми трудового законодавства у період кризового реагування на спалах COVID-19.

Нагадаємо, що з метою протидії поширенню COVID-19 на території України був уведений карантин, який наразі діє на підставі постанови кабінету Міністрів України від 22.07.2020 р. № 641 (далі – Постанова № 641) [5]. Саме в цьому документі викладено основні правила та обмеження, які слід виконувати в період карантину, зокрема відносно самоізоляції.

Відразу звертаємо увагу, що чіткої інформації про обов'язки роботодавця у даному документі ми не знайдемо і про порядок прийняття рішень по критичним ситуаціях теж нічого не сказано. Але певні рекомендації для підприємств у Постанові № 641 щодо заходів протиепідемічного характеру для працівників підприємств присутні.

Головним та пріоритетним для роботодавця є і залишається здоров'я та безпека його працівників, тому забезпечення гідних умов праці це і виклик часу, і гарантії, визначені Основним законом України.

Відповідно до Конвенції МОП «Про сприяння зайнятості та захист від безробіття» № 168 [6] працівники, чия зайнятість припинена, скорочена або припинена у зв'язку з економічними наслідками або з причин, пов'язаних з вимогами охорони праці, повинні мати право на отримання допомоги по безробіттю або на компенсацію у зв'язку з втратою заробітку внаслідок втрати роботи, а також мати доступ до заходів сприяння зайнятості, включаючи служби зайнятості, та професійне навчання з метою їх повернення на ринок праці. Ці та інші вимоги МОП сьогодні знаходять відображення і у діючих нормативно-правових актах України.

Так з метою адаптації до вимог часу був 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)» [7], яким було запроваджено зміни до ст. 84 КЗпП України. Так термін відпустки без збереження заробітної плати на період карантину сьогодні не зараховується у загальний термін такої відпустки. Це означає, що крім існуючої відпустки без збереження заробітної плати, яка надавалася за угодою сторін за сімейними обставинами тривалістю не більше 15 календарних днів на рік, працівник додатково може взяти відпустку без збереження заробітної плати на період карантину. Цей термін тривалості визначається Кабінетом Міністрів України, який, наразі, законодавством не визначено, тому можна допустити, що тривалість цієї відпустки може надаватися на період дії карантину.

Крім цього у зазначеному вище Законі започатковане правове регулювання дистанційної роботи.

Так у ч. 2 Прикінцевих положень визначено, що на період встановлення карантину або обмежувальних заходів, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) роботодавець може доручити працівникові, виконувати протягом певного періоду роботу, визначену трудовим договором, вдома, а також надавати працівнику, за його згодою відпустку. Крім цього розширено права роботодавця, щодо зміни режиму роботи органів, закладів, підприємств, установ, організацій, зокрема щодо прийому та обслуговування фізичних та юридичних осіб. За таких обставин роботодавці повинні забезпечити можливість поінформувати населення з використанням веб-сайтів та інших комунікаційних засобів.

У продовження правового регулювання трудових відносин Верховною Радою було прийнято Закон України від 30.03.2020 №540-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» [8].

Даним законом внесено ряд суттєвих змін до Кодексу законів про працю України (КЗпП) [9], де більш детально врегульовано сучасні підходи до правовідносин між роботодавцями та працівниками. Так з урахуванням кризових викликів збільшився перелік видів обов'язкових письмових форм укладання трудового договору, де ст. 24 КЗпП України було доповнено п. 6¹ «щодо укладення трудового договору про дистанційну (надомну) роботу».

Разом з цим роботодавець зазначив, що 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 надомна (дистанційна) робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) роботодавця без обов'язкового укладення трудового договору про надомну (дистанційну) роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник повинен ознайомитися протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження надомної (дистанційної) роботи.

Таке розмежування щодо запровадження обов'язковості письмової форми укладання трудового договору про надомну (дистанційну) роботу, на наш погляд, наразі, є необґрунтованим. Оскільки можуть виникати конфлікти між сторонами трудового договору щодо доцільності запровадження таких форм організації праці.

Також, на наш погляд, не зовсім чітко у ст. 60¹ та ст. 60² КЗпП України визначено організацію застосування надомної (дистанційної) роботи, а саме, невизначеність щодо отримання згоди на дану форму організації праці. Наприклад, для гнучкого режиму робочого часу у законодавстві прописано норму щодо необхідності отримання письмової згоди між працівником і роботодавцем, а для надомної (дистанційної) роботи такої згоди не передбачено. І це та прогалина, якою зможуть користатися роботодавці для приховування фактичної кількості працівників.

Разом з тим доцільно зазначити, що для осіб, які виконують роботу за дистанційною формою погодження між працівником і роботодавцем усе ж таки передбачено, але лише у випадку виконання працівником роботи на робочому місці у приміщенні чи на території власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу, що знову ж таки є обмеженням прав самих працівників.

Ще одними змінами у цьому законі стало питання щодо нового розуміння поняття трудового договору, що визначено у ст. 21 КЗпП України. З першого погляду стаття залишилася майже без змін з редакції 1991 року. Але більш детальний аналіз змушує усе-таки акцентувати увагу на певній зміні у результаті якої із першої частини ст. 21 КЗпП було прибрано словосполучення «...з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові...». На наш погляд, у розрізі тенденцій спалаху пандемії COVID-19 та оперативності вирішення виробничих завдань дані зміни могли б мати місце, але внаслідок і той факт, що визначення трудового договору поширюється не тільки на нововведені поняття надомної (дистанційної) роботи, то звуження даного поняття може негативно відобразитися на розумінні сталої норми трудового законодавства.

А враховуючи той факт, що нові форми організації праці, зокрема дистанційна робота, за своїми характерними ознаками, а саме те, що працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому, розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором виходять за межі розуміння трудових, то подібна форма трудового договору уже більше нагадує «гібрид» трудового та цивільного законодавства та ставить ці ознаки на один рівень з цивільно-правовою формою договору підяду чи надання послуг. А нівелювання письмової форми укладання трудового договору взагалі може поставити під сумнів перебування працівника у трудових відносинах з роботодавцем.

Крім цього даним законом змінено попередню редакцію ст. 60 КЗпП України, яка носила назву «Поділ робочого часу на частини» і зазначала, що на роботах з особливими умовами і характером праці в порядку і випадках, передбачених законодавством, робочий день може бути поділений на частини з тією умовою, щоб загальна тривалість роботи не перевищувала встановленої тривалості робочого дня. Зазначена редакція статті використовувалася на практиці, як правило, для зручності обслуговування населення, зокрема на підприємствах торгівлі, громадського харчування, комунального та побутового обслуговування населення, водіїв міського транспорту тощо.

Після змін у березні 2020 року дана стаття набула більш розширеного розуміння щодо окремого режиму робочого часу, де за письмовим погодженням між працівником і роботодавцем, незалежно від форми власності, для працівника може встановлюватися гнучкий режим робочого часу, на визначений строк або безстроково, як під час прийняття на роботу так і пізніше.

З урахуванням цього поняття гнучкого режиму робочого часу уже слід розуміти як форму організації праці, якою допускається встановлення режиму роботи, що є відмінним від визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку, норми тривалості

робочого часу.

Під час росту захворюваності на Covid-19 законом України від 04.02.2021 № 1213-IX [10], з метою вдосконалення регулювання форми організації праці КЗпП України було доповнено ст. 60¹, якою введено поняття надомна робота, та ст. 60² введено поняття дистанційної роботи.

Під поняттям надомна робота слід розуміти таку форму організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця.

У разі запровадження надомної роботи робоче місце працівника є фіксованим та не може бути змінено з ініціативи працівника без погодження з роботодавцем.

На відміну від надомної форми, дистанційна робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, але уже у будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

За такою формою організації праці працівник самостійно визначає своє робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому, а також розподіляє робочий час на власний розсуд. На нього також не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не буде визначено трудовим договором.

З аналізу запроваджених форм праці доцільно зазначити, що 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.

Таким чином, законодавцем було своєчасно закріплено досить оптимальну форму організації праці у разі, коли фізична присутність працівника на робочому місці через загрозу 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 вбачається неможливою або недоцільною.

Питання щодо порядку застосування надомної (дистанційної) роботи з урахуванням виробничих процесів сьогодні теж ще маловивчене, а тому потребує належного дослідження та вдосконалення.

Так потребує належного врегулювання і той факт, що працівник, який працює дистанційно досить часто, користується власними технічними засобами, зокрема комп'ютерами чи іншою оргтехнікою, використовує власний інтернет-трафік, мобільний зв'язок тощо. Але якщо питання технічного забезпечення працівників з надомною роботою частково законодавче визначено і забезпечення засобами виробництва, матеріалами та інструментами, необхідними для виконання працівником даної роботи, покладається на роботодавця, якщо інше не передбачено трудовим договором, то із працівниками, які працюють дистанційно, усе навпаки.

Ситуація може ускладнюватися ще тим, що одночасно необхідно працювати кільком членам сім'ї, де є лише один комп'ютер. І тоді це може бути критичним для самого працівника. А для роботодавця, якщо він не зміг забезпечити умовами праці свого працівника ще і додаткове питання чи відправляти його у відпустку за власний рахунок, чи звільняти з роботи.

Цим же законом були внесені зміни до ст. 113 КЗпП України щодо порядку оплати часу простою, та освоєння нового виробництва (продукції). Так у разі неможливості застосування дистанційної роботи, впровадження гнучких режимів робочого часу та у разі незгоди працівника на реалізацію ним права на відпустку, у роботодавців з'явилися правові підстави для запровадження простою. Задля зменшення фінансового навантаження на роботодавців під час запровадження ними простою, на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу)

Висновки. З урахуванням викладеного вище можна констатувати таке.

Своєчасне оновлення трудового законодавства шляхом застосування сучасних форм організації праці дозволило найбільш вдало поєднувати робочі і особисті інтереси працівників під час пандемії коронавірусу, скоротити плінність кадрів, підвищити коефіцієнт корисної дії та ступінь задоволення роботою.

Разом з тим, вважаємо, що оновлене законодавство ще не може розраховувати на належне забезпечення, тому вважаємо, що доцільно доповнити ст. 60¹ та ст. 60² КЗпП України нормою щодо розробки механізму отримання згоди між працівником та роботодавцем на застосування надомної (дистанційної) роботи.

Також доцільно передбачити норму щодо зниження ризику втрати роботи через відсутність забезпечення працівника необхідними засобами виробництва. У цьому випадку роботодавець повинен нести відповідальність, якщо він зумисно зволікає із забезпеченням працівника засобами виробництва, не погоджує механізм компенсаційних виплат у разі використання власної оргтехніки чи засобів виробництва, а також не забезпечує безпечних та нешкідливих умов праці на робочих місцях, якщо це створює загрозу для життя чи здоров'я працівника.

Як уже зазначалося, у разі встановлення Кабінетом Міністрів України карантинних заходів відповідно до Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період цих заходів не включається у загальний термін тривалості такої відпустки. Тому, враховуючи, що такі відпустки можуть надаватися лише у випадках, передбачених ст. 25 Закону України «Про відпустки» за бажанням працівника, необхідно передбачити відповідальність роботодавця за примушування брати відпустку без збереження заробітної плати на період проведення карантинних заходів.

Резюмуючи, можна зазначити, що трудове законодавство в період пандемії COVID-19 зазнало досить ґрунтовних змін, і трудові правовідносини, відповідно, не залишаться такими як раніше. Разом з тим нормативно-правові зрушення сьогодні є своєчасними і такими, що відповідають сучасним потребам сторонам трудового договору.

Список використаних джерел

1. Volodymyr Ya. Kyian, Ruslan V. Kolosov, Nataliia V. Bilianska, Hanna V. Churpita, Igor M. Dovban. Protection of the Rights of Persons Who Have Lost Their Jobs Because of the Spread of COVID-19 *Cuestiones Políticas* Vol. 39, №71 (2021), 267-288 IEPDP-Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas – LUZ C. 270
2. Лук'янова Н., Зайцева О. Пандемія коронавірусу: правові механізми захисту трудових та соціальних прав працівників: посібник що впроваджується МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці та здоров'я» в рамках спільної гуманітарної ініціативи «Людяність та взаємодопомога» Міжнародного фонду «Відродження» і Представництва Європейського Союзу в Україні 37 с. URL: http://rv.dsp.gov.ua/wp-content/uploads/2021/02/lhsi_pandemya_koronavrusu.pdf.
3. Томко Ю. Практика трудового права та пандемія: чи буде так, як було? *Юридична газета* №19 (725). URL : <https://yur-gazeta.com/dumka-eksperta/praktika-trudovogo-prava-ta-pandemiya-chi-bude-tak-yak-bulo.html>.
4. Про зайнятість і гідну працю з метою забезпечення миру і потенціалу протидії : Рекомендація МОП № 205 від 2017 року/ URL : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_561474.pdf.
5. Про встановлення карантину та запровадження посилених протиепідемічних заходів на території із значним поширенням гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 : постанова Кабінету міністрів від 22.07.2020 № 641. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/641-2020-%D0%BF#Text>.
6. Про сприяння зайнятості та захист від безробіття : Конвенція МОП від 21.06.1988 № 168. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_182#top.
7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19) : Закон України від 17.03.2020. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#Text>.
8. 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) : Закон України від 30.03.2020. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text>.
9. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
10. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу : Закон України від 04.02.2021. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>.

Надійшла до редакції 11.01.2022

References

1. Volodymyr Ya. Kyian, Ruslan V. Kolosov, Nataliia V. Bilianska, Hanna V. Churpita, Igor M. Dovban. Protection of the Rights of Persons Who Have Lost Their Jobs Because of the Spread of COVID-19 *Cuestiones Políticas* Vol. 39, №71 (2021), 267-288 IEPDP-Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas – LUZ. P. 270.
2. Luk"yanova, N., Zaytseva, O. Pandemiya koronavirusu: pravovi mekhanizmy zakhystu trudo-vykh ta sotsial'nykh prav pratsivnykiv [The coronavirus pandemic: legal mechanisms for the protection of labor and social rights of workers] : posibnyk shcho vprovadzhuyet'sya MHO «So-tsial'ni initsiatyvy z okhorony pratsi ta zdorov'ya» v ramkakh spil'noyi humanitarnoyi initsiatyvy «Lyudyanist' ta vzayemodopomoha» Mizhnarod-noho fondu «Vidrodzhennya» i Predstavnytstva Yevropeys'koho Soyuzu v Ukrayini 37 p. URL: http://rv.dsp.gov.ua/wp-content/uploads/2021/02/lhsi_pandemya_koronavirusu.pdf. [in Ukr.]
3. Tomko, Yu. Praktyka trudovoho prava ta pandemiya: chy bude tak, yak bulo? [The practice of labor law and the pandemic: will it be as it was?] *Yurydychna hazeta* № 19 (725). URL : <https://yur-gazeta.com/dumka-eksperta/praktika-trudovogo-prava-ta-pandemiya-chi-bude-tak-yak-bulo.html>. [in Ukr.]
4. Pro zaynyatist' i hidnu pratsyu z metoyu zabezpechennya myru i potentsialu protydyi [On employment and decent work to ensure peace and countering potential] : Rekomendatsiya MOP № 205 vid 2017 roku URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_561474.pdf. [in Ukr.]
5. Pro vstanovlennya karantynu ta zaprovadzhennya posylenykh protyepidemichnykh zakhodiv na terytoriyi iz znachnym poshyrennyam hostroyi respiratornoyi khvoroby COVID-19, sprychynenoyi koronavirusom SARS-CoV-2 [On the establishment of quarantine and the introduction of intensified anti-epidemic measures in the area with a significant spread of acute respiratory disease COVID-19 caused by coronavirus SARS-CoV-2] : postanova Kabinetu ministriv vid 22.07.2020 № 641 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/641-2020-%D0%BF#Text>. [in Ukr.]
6. Pro spryannya zaynyatosti ta zakhyst vid bezrobittya [On the establishment of quarantine and the introduction of intensified anti-epidemic measures in the area with a significant spread of acute respiratory disease COVID-19 caused by coronavirus SARS-CoV-2] : Konventsia MOP vid 21.06.1988 № 168. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_182#top. [in Ukr.]
7. Pro vnesennya zmin do deyakykh zakonodavchykh aktiv Ukrayiny, spryamovanykh na zapobihannya vynyknennyu i poshyrennyu koronavirusnoyi khvoroby (COVID-19) [On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine Aimed at Preventing the Occurrence and Spread of Coronavirus Disease (COVID-19)] : Zakon Ukrayiny vid 17.03.2020 №530 IKH. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#Text>. [in Ukr.]
8. Pro vnesennya zmin do deyakykh zakonodavchykh aktiv Ukrayiny, spryamovanykh na zabezpechennya dodatkovykh sotsial'nykh ta ekonomichnykh harantiy u zv'yazku z poshyrennyam koronavirusnoyi khvoroby (COVID-19) [On amendments to some legislative acts of Ukraine aimed at providing additional social and economic guarantees in connection with the spread of coronavirus disease (COVID-19)] : Zakon Ukrayiny vid 30.03.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text>. [in Ukr.]
9. Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrayiny [Code of Labor Laws of Ukraine] : Zakon URSS vid 10.12.1971. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. [in Ukr.]
10. Pro vnesennya zmin do deyakykh zakonodavchykh aktiv Ukrayiny shchodo udoskonalennya pravovoho rehulyuvannya dystantsynoyi, nadomnoyi roboty ta roboty iz zastosuvanniam hnuchkoho rezhymu robochoho chasu [On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine Concerning the Improvement of Legal Regulation of Remote, Homework and Work with the Application of Flexible Working Hours] : Zakon Ukrayiny vid 04.02.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>. [in Ukr.]