

LAW

UDC 349.2

EOI 10.11232/2663-4139.16.42

НОВИ ВІЗМІНИ В ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ТА НОВІТНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ У ЗВ'ЯЗКУ З ОГолоШЕННЯМ КАРАНТИНУ В ДЕРЖАВІ, ПІД ВПЛИВОМ ФЕНОМЕНУ ПАНДЕМІЇ

ЄРМОЛАЄВА Марина Вікторівна

студентка 2 курсу

Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара

УКРАЇНА

Анотація.

У статті розглядається новітні зміни в деяких законодавчих актах України під впливом оголошеного карантину в державі та їх вплив на працездатне населення, в сфері реалізації права на працю. Аналіз відповідних законодавчих актів, постанов Кабінету Міністрів України та рекомендацій МОЗ, щодо організації робочого процесу на підприємствах та організаціях.

Ключові слова: законодавство України, трудові правовідносини, формування державної політики, працездатне населення, дистанційна форма роботи, гнучкий режим робочого часу.

Постановка проблеми. Феномен пандемії новий для нашої держави, але не є новим для всесвітньої історії боротьби з нею та подолання її наслідків, як для здоров'я нації так і для правової та соціальної сфери життя.

Аналіз досліджень та публікацій. На сьогодні практично відсутні дослідження особливостей правовідносин в сфері організації праці у зв'язку з оголошенням карантину в державі під час пандемії. Безпосередньо зі змінами законодавства пов'язані праці Н. В. Ільків, В. О. Кучера [1], В.С. Венедіктова [2].

Метою статті є аналіз змін законодавства у сфері трудових правовідносин, зміни які в ньому відбуваються під впливом подій викликаних ситуацією з пандемією у світі та зокрема в Україні.

Виклад основного матеріалу. Ситуація, яка склалася у всесвіті, та зокрема в Україні, впливає на законодавство держави, яке потерпає деяких змін необхідних для захисту населення в усіх сферах життя, а також права на працю кожного громадянина України. В зв'язку з чим ситуація в державі вимагає від сучасної влади певних рішучих та виважених кроків для підтримки та захисту усіх верст населення.



© Єрмолаєва М.В., 2020

© Yermolayeva M., 2020

<https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/2663-4139><http://eoi.citefactor.org/10.11232/2663-4139.16.42>

Слід зауважити, що вплив цих змін на працездатних громадян, зокрема особливості правовідносин між державою та громадянами, викликали внесення певних змін в законопроекти нашої держави. Основною причиною є поява нових аспектів роботи підприємств, організацій, підприємців тощо. Були внесені численні зміни в законодавчі акти, затвердженні нові постанови та рекомендації.

Однією з них є постанова Кабінету Міністрів України від «16» березня 2020 року № 215, якою було змінено постанову Кабінету Міністрів України від «11» березня 2020 року № 211 «Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2», якою було встановлено з «12» березня 2020 року до «03» квітня 2020 року на усій території України карантин. Цією постановою забороняється на період карантину відвідування закладів освіти її здобувачами; проведення всіх масових (культурних, розважальних, спортивних, соціальних, релігійних, рекламних та інших) заходів, у яких бере участь понад 10 осіб, крім заходів, необхідних для забезпечення роботи органів державної влади та органів місцевого самоврядування; проведення всіх масових (культурних, розважальних, спортивних, соціальних, релігійних, рекламних та інших) заходів, у яких бере участь понад 10 осіб, крім заходів, необхідних для забезпечення роботи органів державної влади та органів місцевого самоврядування; регулярні та нерегулярні перевезення пасажирів автомобільним транспортом у приміському, міжміському внутрішньо-обласному і міжобласному сполученні (крім перевезення легковими автомобілями); та інші обмеження щодо перевезення пасажирів залізничним транспортом в усіх видах внутрішнього сполучення (приміському, міському, регіональному та дальньому) та перевезення пасажирів метрополітенами м. Києва, м. Харкова і м. Дніпра відповідно до рішення Державної комісії з питань техногенно-екологічної безпеки та надзвичайних ситуацій від «16» березня 2020 р.

Звернемо увагу на Закон України «Про захист населення від інфекційних хвороб», який регламентує введення карантину та надає право Кабінету Міністрів України за поданням центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, за поданням головного державного санітарного лікаря України, встановлювати та відмінити карантин, для запобігання поширенню особливо небезпечних інфекційних хвороб, на період, необхідний для ліквідації епідемії чи спалаху особливо небезпечної інфекційної хвороби. Про встановлення карантину зазначаються обставини, що призвели до цього, визначаються межі території карантину, затверджуються необхідні профілактичні, протиепідемічні та інші заходи, їх виконавці та терміни проведення,



встановлюються тимчасові обмеження прав фізичних і юридичних осіб та додаткові обов'язки, що покладаються на них [3].

Так у місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування в умовах карантину у Кодексі законів про працю закріплено вичерпний перелік повноважень, таких як залучати підприємства, установи, організації незалежно від форм власності до виконання заходів з локалізації та ліквідації епідемії чи спалаху інфекційної хвороби; залучати для тимчасового використання транспортні засоби, будівлі тощо, для здійснення профілактичних і протиепідемічних заходів; створювати на в'їздах, виїздах на території карантину та окремих адміністративно-територіальних одиниць, що знаходяться на території карантину, контрольно-пропускні пункти; та інші необхідні заходи для захисту населення [4].

Всі ці заходи та обмеження мають великий вплив на працездатне населення, оскільки виникає багато проблем з організацією робочого процесу та можливістю працівників дістатися місця праці, що викликає конфліктні ситуації між працівниками та роботодавцем, а також певні подекуди не законні дії роботодавців по відношенню до працівників. Такі як змушення писати заяви про звільнення за власним бажанням, чи вимушено йти у відпустку за свій рахунок тощо, що є прямим порушенням законодавства України.

Але в цій ситуації і роботодавці знаходяться в ситуації коли підприємство чи організація терпить величезні збитки, через вимушений простій в роботі, особливо малий бізнес, оскільки немає клієнтів, немає заказів, отож немає прибутку і зарплатню працівникам, оренду приміщення та інші витрати сплачувати нема чим. Тож введення карантину ставить роботодавця і працівника перед певним вибором оскільки для деякого бізнесу це лише рекомендації щодо ведення роботи, для інших зобов'язання призупинити роботу зовсім.

Для комерційних підприємств, які все ж мають змогу працювати на сайті Міністерства охорони здоров'я існують певні рекомендації щодо забезпечення захисту своїх працівників задля уникнення поширення коронавірусної хвороби (COVID-19, а саме:

- дотримуватись правил гігієни (використовувати безконтактні способи вітання працівників між собою; обробляти ручки біля дверей та регулярно оповіщувати працівників про миття рук; регулярно дезінфікувати робочі поверхні, такі як дверні ручки, столи, поручні, робочий стіл тощо; проводити вентиляцію робочих приміщень тощо);

- уникати скупчення великої кількості людей (використовувати доступні онлайн методи роботи, в тому числі, із клієнтами, а саме: онлайн-транзакції, онлайн-

бронювання, онлайн-конференції тощо; обмежувати проведення та відвідування масових заходів);

- якщо ваше підприємство займається транспортними перевезеннями, виконує функції таксі – тримати вікна транспортного засобу відкритими, робити регулярну вентиляцію салону, регулярно дезінфікувати поверхні тощо [2].

Ці всі події також вплинули на появу не нових фактично, але нових для нас законодавчо, що знайшли своє відображення і були закріплені в Кодексі Законів про працю, можна сказати інноваційних видів роботи, таких як:

- дистанційна форма роботи - 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);

- 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. Тобто такий режим передбачає, що частина робочого часу - фіксована, а частина - змінюється на розсуд працівника (як правило, час початку та завершення роботи).

Відтепер вони офіційно закріплені в Кодексі Законів про працю і мають офіційний статус і в частині другій статті 60 Кодексу Законів про працю є пряме посилання на оформлення такого виду роботи : «На час загрози поширення 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.» [4].

Відповідно Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» [5], можна працювати дистанційно, але з огляду на особливості діяльності певних підприємств та організацій така можливість є у обмеженої категорії працівників. На період потрібний для проведення карантину або обмежувальних заходів, роботодавці можуть дорученням відправити окрему категорію працівників виконувати роботу за трудовим договором на дому, це також відноситься і до державних службовців. Також відповідно до законодавства України особа може



написати заяву для переведення на віддалену (надомну) роботу, але все залежить від того погодиться чи ні роботодавець. Можливими варіантами в цій ситуації для роботодавця може бути ще введення скороченого робочого тижня, відправлення робітників у відпустку за свій рахунок, переведення працівників на строк до одного місяця на іншу роботу або ввести режим простою. До цих кроків роботодавець може вдаватися в залежності від економічних чи інших міркувань, задля збереження штату працівників і підприємства в цілому.

Не слід забувати, що Законом України «Про відпустки» чітко прописано, що скористатися відпусткою без збереження заробітної платні, чи ні, є правом робітника і не може застосовуватися примусово [6]. Відпустка без збереження заробітної плати, що надається працівникові в обов'язковому порядку матері або іншій особі, для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території і зазначено що ця відпустка може бути використана повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, одним із прийомних батьків чи батьків-вихователів. Тобто можливість відпустки за власний рахунок за бажанням працівника існує, але кількість днів обмежена на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік і залежить від підстав за яких вона надається. А у разі встановлення Кабінетом Міністрів України карантину відповідно до [Закону України](#) «Про захист населення від інфекційних хвороб» термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається у загальний термін, встановлений відповідно до Закону України «Про відпустки» [6]. Працівник може отримати відпустку без збереження заробітної плати на весь час дії карантину, але лише за згодою із роботодавцем і зазначенням в заяві «у зв'язку із запровадженням карантину» з обов'язковим посиланням на відповідну постанову Кабінету Міністрів України, за якою вводиться карантин. В інакшому випадку відпустка без збереження заробітної плати надається лише на 15 днів за рік. Також така відпустка, за бажанням працівника з погодженням роботодавця, може бути продовжена і надаватися навіть якщо період офіційного оголошення режиму карантину буде продовжено.

В Кодексі Законів про працю існує норма, яка визначає простій. Вона зазначає, що підприємство має право відповідним наказом оголосити простій (не з вини працівників) в структурному підрозділі чи в цілому, на його оформлення не потрібна згода окремих чи усіх працівників. На 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). У листі Міністерства соціальної політики України від 17.05.2017 р. № 1452/0/101-17 надається пояснення про виплати при умові повного місяця простою, і роз'яснено що зберігаються виплати, які є обов'язковими та напряду прив'язані до окладу, наприклад, доплати за ступінь, стаж, звання тощо, якщо вони є. А ось премії та доплати до мінімальної зарплатні підприємство має право не платити, але нагадаємо, що це у разі повного місяця простою. Виплати за не відпрацьований час, такі як оплата за час простою, оплата днів відпустки, оплати тимчасової непрацездатності, суми матеріальної допомоги тощо не враховуються до заробітної плати для забезпечення її мінімального рівня.

Для багатьох дані варіанти лише тимчасовий вихід і не є панацеєю в ситуації що склалася в державі. Тому що все залежить від терміну карантину, оскільки більшість бізнесу деякий час може і буде в змозі підтримувати своїх робітників, але якщо все затягнеться на довше, вони будуть вимушені вирішувати питання роботи підприємства і на жаль все може складатися не на користь співробітників.

Висновки. Висновок полягає у тому, що як ми бачимо з реальної ситуації, законодавчо прописані різні варіанти збереження роботи підприємств і робітників, оскільки всі трудові право відносини та трудові спори працюють під дією Кодексу законів про працю та інших законних та підзаконних актів і підпадають під категорію «обставини не переборної сили» або «форс мажор». Поняття форс-мажор – це непередбачувані обставини, які не залежать від волі сторін договору, за яких неможливо виконати покладені на них зобов'язання. В українському правовому просторі компетентними органами щодо засвідчення обставин непереборної сили або «форс мажору» визначено Торгово-промислому палату України (ТПП) і 25 регіональних торгово-промислових палат: 24 обласних та міста Києва.

Але спираючись на думку фахівців, сам по собі карантин як вплив на обставини життя окремих громадян та країни в цілому не можна назвати безперечно форс-мажором. Оскільки напевне в період оголошеного карантину працівнику треба довести що це форс-мажорна обставина, яка унеможливила виконання ним своїх службових зобов'язань, закріплених в умовах договору.

Ще однією не менш важливою проблематикою в Україні є те, що багато наших громадян не можуть скористатися наданими законом можливостями захисту свої прав в трудових правовідносинах, оскільки не є оформлені офіційно і тому не мають жодних трудових відносин з роботодавцями, що унеможлиблює захист їх прав, можливість звернення до компетентних органів чи суду, або отримувати соціальні виплати. Що також погано впливає на загальний психологічний стан населення.



СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

- [1] Ільків, Н.В. & Кучер, В.О. (упор.). (2020). *Актуальні проблеми реформування законодавства про працю та у сфері соціального захисту: збірник тез доповідей учасників науково-практичного семінару* (21 травня 2020 року). Львів: ЛьвДУВС.
- [2] Венедіктов, В.С. (2018). *Сучасні проблеми трудового права України*. Харків: Право.
- [3] *Про захист населення від інфекційних хвороб* (Закон України), № 1645-III від 6.04. 2000 р. Вилучено з <http://zakon.rada.gov.ua>.
- [4] Кодекс Законів про працю від 23.07.1996 р. Редакція від 02.04.2020 [ч. 1 ст. 113]. Вилучено з <http://zakon.rada.gov.ua>.
- [5] *Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)* (Закон України), № 530-IX від 17.03.2020 р. № 530-IX. Вилучено з <http://zakon.rada.gov.ua>.
- [6] *Про відпустки* (Закон України), від 15.11.1996. Редакція від 17.03.2020 [ч. 1 ст. 26]. Вилучено з <http://zakon.rada.gov.ua>.

NOVELS IN THE LEGISLATION OF UKRAINE IN THE FIELD OF LABOR RELATIONS AND LATEST ASPECTS OF LABOR ORGANIZATION IN CONNECTION WITH THE ANNOUNCEMENT OF QUARANTINE IN THE STATE OF STATE

YERMOLAYEVA Maryna, 2nd year student
Oles Honchar Dnipro National University

UKRAINE

Abstract. The article considers the latest changes in some legislative acts of Ukraine under the influence of the declared quarantine in the state and their impact on the working population in the field of realization of the right to work. Analysis of relevant legislation, resolutions of the Cabinet of Ministers of Ukraine and recommendations of the Ministry of Health on the organization of the work process at enterprises and organizations.

Keywords: *legislation of Ukraine, labor legal relations, formation of state policy, able-bodied population, remote form of work, flexible working hours.*

