

ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ПРАВ ТА ОBOB'ЯЗКІВ УЧАСНИКІВ ТРУДОВИХ ВІДНОСИНИ В УМОВАХ ПОШИРЕННЯ КОРОНАВІРУСНОЇ ІНФЕКЦІЇ COVID-19

LEGAL ANALYSIS OF THE RIGHTS AND RESPONSIBILITIES OF PARTICIPANTS IN THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP IN THE CONDITIONS OF THE SPREAD OF CORONAVIRUS INFECTION COVID-19

Забродіна О.В., к.політ.н.,
доцент кафедри цивільного, трудового та господарського права
Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара

Ця стаття присвячена аналізу чинних змін до Кодексу законів про працю України, а також законопроекту у вказаній сфері, які фактично вперше в українському законодавстві стали наслідком не політичних процесів, а загрозового епідеміологічного стану в країні та світі, викликаних світовою пандемією коронавірусної інфекції COVID-19. Як відомо, 11 березня 2020 р. Кабінетом міністрів України було прийнято Постанову № 211 «Про запобігання поширенню на території України коронавірусу COVID-19», якою з 12 березня 2020 р. вперше в історії було запроваджено карантин на всій території держави [1]. Внаслідок введених обмежень були порушені нормальна життєдіяльність та зв'язки, відносини як звичайних громадян, так і підприємств, установ та організацій.

Чимало підприємств із метою дотримання карантинних заходів, встановлених державою, недопущення зараження людей небезпечною хворобою змушені були перейти на віддалений порядок роботи, швидко перебудовуючи порядок, характер та умови роботи. Однак законодавче підґрунтя для цього було відсутнє, що унеможливило належне врегулювання таких відносин і дало змогу несумлінним учасникам трудових відносин зловживати своїми правами. Працівники, зі свого боку, не мали жодних гарантій щодо дотримання їхніх прав та законних інтересів, працюючи віддалено від підприємства, були не впевнені у збереженні їхньої заробітної плати та інших прав. Роботодавці своєю чергою не розуміли, як належним чином організувати такий процес роботи, контролю за виконаною роботою та звітності тощо. Так було прийнято Закон України № 540, яким, зокрема, внесені істотні зміни до КЗпП України у частині визначення поняття «трудоий договір», вперше введено поняття дистанційної роботи, розширено умови встановлення гнучкого режиму робочого часу тощо [2]. З листопада 2020 р. вказані положення ще більше були вдосконалені прийнятим у першому читанні Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи» № 4051 [3]. У статті міститься аналіз нововведень, а також прав та обов'язків сторін трудових правовідносин з огляду на нові зміни. На думку автора, такий аналіз дасть змогу виявити недоліки та прогалини у внесених змінах та запропонованих законопроектом нормах із метою уникнення на практиці суперечливих ситуацій, якими можуть скористатися сторони трудового договору, маніпулюючи своїм становищем.

Ключові слова: карантин, пандемія, коронавірусна інфекція, дистанційна робота, надомна робота, гнучкий режим робочого часу, трудоий договір.

This article is devoted to the analysis of current amendments to the Labor Code of Ukraine, as well as the bill in this area, which in fact for the first time in Ukrainian legislation were not the result of political processes, but due to the threatening epidemiological situation in the country and in the world COVID-19. As you know, March 11, 2020 the Cabinet of Ministers of Ukraine adopted Resolution № 211 "On Prevention of the Spread of the COVID-19 Coronavirus on the Territory of Ukraine", which from March 12, 2020. for the first time in history, quarantine was introduced throughout the country [1]. As a result of the imposed restrictions, normal life and connections, relations of both ordinary citizens and enterprises, institutions and organizations were disrupted.

Many enterprises in order to comply with the quarantine measures established by the state, to prevent the infection of people with a dangerous disease were forced to switch to remote work, quickly restructuring the order, nature and conditions of work. However, there was no legal basis for this, which made it impossible to properly regulate such relations and allowed dishonest participants in labor relations to abuse their rights. Employees, for their part, had no guarantees that their rights and legitimate interests would be respected, working remotely from the company and were unsure of their wages and other rights. Employers, in turn, did not understand how to properly organize such a process of work, control over the work performed and reporting, and so on. Thus, the Law of Ukraine № 540 was adopted, which, in particular, introduced significant changes to the Labor Code of Ukraine in terms of defining the concept of "employment contract", introduced the concept of remote work for the first time, expanded the conditions for flexible working hours, etc. [2]. November 3, 2020 these provisions were further improved by the Law of Ukraine "On Amendments to Certain Legislative Acts Concerning the Improvement of Legal Regulation of Telework" adopted in the first reading № 4051 [3]. The article contains an analysis of innovations, as well as the rights and obligations of the parties to the employment relationship in the light of new changes. According to the author, such an analysis will identify shortcomings and gaps in the changes and proposed by the bill in order to avoid in practice contradictory situations that can be used by the parties to the employment contract, manipulating their position.

Key words: quarantine, pandemic, coronavirus infection, remote work, home work, flexible working hours, employment contract.

Згідно зі ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає змогу заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [4]. Не таємниця, що національне трудове законодавство є доволі застарілим та базується на принципах та юридичних конструкціях, розроблених та впроваджених ще за радянських часів. Кодекс законів про працю було прийнято ще у 1971 р., і, звісно, він не відповідає сучасним тенденціям та реальним вимогам часу. Кожна Верховна Рада чергового скликання вважає за «честь» розпочати процедуру прийняття нового Трудового кодексу, але, на жаль, ця законодавча діяльність завершується на стадії ініціативи. Наслідком відсутності життєздатного нормативно-правового акта у сфері регулювання трудових правовідносин є нагромадження безлічі підзаконних нормативно-правових актів у цій сфері з намаганням врегу-

лювати ті чи інші правовідносини і виникнення чергових, часто неподоланих колізій між ними [5].

Світова пандемія коронавірусної інфекції COVID-19 стала рушійним механізмом, спусковим гачком для кардинальних змін до Кодексу законів про працю України, і це є величезним позитивним зрушенням у розвитку трудового законодавства у сфері розширення прав працівників, можливості встановлення форм працевлаштування, встановлення додаткових гарантій працівникам з огляду на нові реалії життя в умовах пандемії та введеного карантину у державі та світі.

Трудоий договір є основним інститутом у трудовому праві і безумовною підставою для виникнення трудових правовідносин, а отже, його належне визначення має велике значення для встановлення прав та обов'язків як працівника, так і роботодавця.

30 березня 2020 р. парламентом був прийнятий Закон України № 540 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019)» (закон № 540), яким, зокрема, внесено більш суттєві зміни до Кодексу законів про працю, а саме: з визначення поняття трудового договору виключена умова про необхідність працівнику слідувати правилам внутрішнього трудового розпорядку [2].

Нині, згідно зі ст. 21 КЗпП України, трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [6].

Отже, умова про дотримання працівником правил внутрішнього трудового розпорядку нині виключена. Хоча, на думку автора, було б доцільніше її просто підкоригувати, виключивши необхідність їх дотримання в умовах дистанційної (надомної) роботи, адже нині фактично створені передумови, коли несумлінний працівник на законних підставах зможе ігнорувати, зокрема, режим роботи, що негативно відіб'ється на трудовій дисципліні всього трудового колективу та ефективності його роботи.

Тим не менше натепер основним обов'язком працівника залишається виконання роботи, передбаченої трудовим договором, тоді як обсяг прав роботодавця залишається незмінним – виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін., хоча в розрізі законодавчого визнання дистанційної (надомної) роботи постає практичне питання, яке законодавчо не врегульоване, про можливість роботодавця з практичного забезпечення належних умов праці працівникові. Їх незабезпечення фактично означає неналежне виконання умов трудового договору і, як наслідок, можливість його розірвання за ініціативою працівника у зв'язку з порушенням власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору.

Як видається з вищевикладеного, Законом України № 540 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019)» до ст. 60 КЗпП України було внесено таку юридичну конструкцію, як дистанційна (надомна) робота, якою, зокрема, є 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 [2]. У разі такої роботи працівники розподіляють робочий час на власний розсуд, як вже зазначалося, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено в трудовому договорі. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених ст. ст. 50, 51 КЗпП України, тобто нормальної тривалості робочого часу у 40 годин на тиждень або скороченої тривалості за наявності відповідних підстав.

До законодавців напрошується цілком обґрунтоване запитання: хто і як веде облік робочого часу такого працівника, який працює дистанційно або виконує надомну роботу? Адже від відпрацьованих робочих годин, тобто тривалості робочого часу і залежить належне чи неналежне виконання ним своїх трудових обов'язків, ймовірно понаднормове навантаження, а також розмір оплати такої праці. Ст. 60 КЗпП України нам говорить про те, що такий

облік часу забезпечується власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом. При цьому, як це забезпечення здійснюється на практиці, як оформлюється, незрозуміло, механізм й натепер відсутній.

Згідно з новелами тієї ж ст. 60 КЗпП України, виконання дистанційної (надомної) роботи не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників. Тобто і оплата праці, якщо працівник і роботодавець письмово не домовились про інше, в разі дистанційної (надомної) роботи здійснюється в повному обсязі та в строки, визначені чинним трудовим договором. Із точки зору дотримання прав працівника це є державні гарантії, недотримання яких тягне за собою відповідальність для роботодавця. Водночас роботодавець, який і так за умови введеного карантину часто зазнає збитків, ще й фактично пов'язаний дотриманням цих встановлених гарантій, навіть за умови неналежного виконання або невиконання працівником його трудових обов'язків.

Продовжуючи говорити про новели трудового законодавства, варто зупинитися на вже згаданій ст. 60 КЗпП України, викладеній Законом № 540 у новій редакції, яка не тільки ввела поняття дистанційної (надомної) роботи, а ще встановила поняття гнучкого режиму робочого часу, порядку та підстав його встановлення, особливостей порівняно з іншими режимами робочого часу.

Так, 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.

За погодженням між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом для працівника може встановлюватися гнучкий режим робочого часу на визначений строк або безстроково як під час прийняття на роботу, так і згодом.

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 в наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення у письмовій формі трудового договору про дистанційну (надомну) роботу.

Гнучкий режим робочого часу може передбачати:

1) фіксований час, протягом якого працівник обов'язково має бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки; при цьому може передбачатися 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.

Не зупиняючись на досягнутому, парламент 3 листопада 2020 р. прийняв за основу проєкт Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи» № 4051 (далі – Законопроект № 4051) [3]. Ним пропонується внести зміни до КЗпП та Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ і, передусім, розмежувати поняття надомної та дистанційної роботи, введеної Законом № 540.

За цим законопроектом, дистанційна робота – це форма організації трудових відносин між працівником та роботодавцем та/або виконання роботи, коли робота виконується працівником поза приміщенням роботодавця в будь-якому місці за його вибором та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Своєю чергою надомна робота – це форма організації праці, коли робота виконується працівником поза виробничими або робочими приміщеннями роботодавця за місцем його

проживання або в інших задалегідь вибраних ним приміщеннях, які характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, потрібної для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт. Вказаним законопроектом також передбачено, що **в разі надомної роботи** на працівників поширюється загальний режим роботи підприємства, установи та організації, якщо інше не передбачено трудовим договором.

Також цим законопроектом пропонується встановлення для працівника за письмовим погодженням між ним і роботодавцем режиму роботи із саморегулюванням часу початку, закінчення та тривалості робочого часу впродовж робочого дня на визначений строк або безстроково як під час прийняття на роботу, так і згодом. Гнучкий режим робочого часу може надаватися за заявою працівника без завчасного, двомісячного повідомлення про новий графік роботи або роботодавцем, з огляду на виробничу необхідність із завчасним, двомісячним, повідомленням про новий графік роботи.

У разі порушення прийнятого гнучкого робочого часу, окрім застосування відповідних дисциплінарних стягнень, працівника зможуть переводити на загальноствановлений режим без двомісячного повідомлення роботодавцем про таке переведення. Вказані положення, на думку автора, дають підстави для маніпуляцій із боку роботодавця.

Якщо виходити із загальноприйнятої у трудовому законодавстві фіксації певних обставин шляхом складення відповідних актів, то ні для кого не є таємницею, що під час складення такого акта роботодавець має більше важелів впливу та гачків на осіб, що його підписують, і, відповідно, таким чином може з легкістю підтвердити потрібні йому факти [7, с. 109; 8, с. 131]. На практиці це може бути великою проблемою і черговою підставою для оскарження таких дій. Тому доцільно було б у законопроекті чітко та детально визначити поняття, порядок та механізм встановлення факту порушення прийнятого гнучкого робочого часу.

Цікавою новелою у трудовому законодавстві є введення вказаним законопроектом № 4051 поняття дискримінації на робочому місці. Так, працівник має право вимагати від роботодавця тимчасовий (до двох місяців) перехід на дистанційну роботу, якщо на робочому місці щодо нього було вчинено дії, що містять ознаки дискримінації, сексуальне домагання чи інше насильство, які доводять працівника. Роботодавець може відмовити працівникові у такому переведенні, якщо виконання дистанційної роботи не сумісне з роботою.

Чимало науковців, зокрема, практикуючий у трудовому праві адвокат Г. Лисенко, з думкою якої погоджу-

ється автор, вважає, що цією нормою працівники можуть зловживати, щоб виправдати затяжні прогули або небажання працювати в офісі.

Таким чином, підбиваючи підсумок, можна зробити такі висновки. Якщо законопроект № 4051, який було прийнято у першому читанні 3 листопада 2020 р., набере чинності і будуть внесені відповідні зміни до КЗпП України, роботодавцям необхідно буде врегулювати з працівником додатково такі умови їхніх трудових відносин [3]:

1) згідно з вимогами ст. 125 КЗпП України працівники, що використовують свої інструменти для потреб підприємства, установи, організації, мають право на одержання компенсації за їх зношування (амортизацію). Розмір і порядок виплати цієї компенсації, якщо вони не встановлені в централізованому порядку, визначаються власником або уповноваженим ним органом за погодженням із працівником.

Відповідно, роботодавець буде зобов'язаний забезпечити дистанційного або надомного працівника обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації або виплачувати грошову компенсацію;

2) забезпечити обмін електронними документами з працівником для ознайомлення працівника з наказами, правилами внутрішнього розпорядку, охороною праці, отримання завдань тощо, оскільки загальні правила КЗпП України щодо необхідності такого ознайомлення роботодавцем та правові наслідки незнаходження ніхто не змінював незалежно від форми роботи працівником;

3) додатково проводити інструктажі (навчання) таких працівників із питань охорони праці і протипожежної охорони згідно зі ст. 29 КЗпП України та вимогами Закону України «Про охорону праці»;

4) вести облік надомних працівників, окремо жінок і чоловіків, вести реєстраційні листи робочих завдань, а їх копії надавати працівникам, що працюють за такою формою;

5) переглянути та внести зміни до договорів про матеріальну відповідальність працівників.

Враховуючи вищевикладене, на думку автора, запропоновані зміни у трудовому законодавстві через пандемію коронавірусної інфекції, введення карантину та ймовірне введення локдауну, що унеможливить нормальну життєдіяльність багатьох підприємств, установ, організацій, упорядковують певним чином трудові правовідносини, надають змогу сторонам трудових правовідносин корегувати та змінювати ці відносини в інтересах обох сторін трудового договору. Незважаючи на певні недоліки та прогалини, загалом зміни до трудового законодавства 2020 р. є важливим етапом у регулюванні відносин між працівником і роботодавцем, з огляду на сучасні запити та їхні нові й більш гнучкі форми.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про запобігання поширенню на території України коронавірусу COVID-19 : Постанова Кабінету Міністрів України від 11 бер. 2020 р. № 211. URL: <http://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zapobigannya-poshim110320rennyu-na-teritoriyi-ukrayini-koronavirusu-covid-19> (дата звернення 11.11.2020 р.).
2. 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 бер. 2020 р. № 540. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/card/540-20> (дата звернення 12.11.2020 р.).
3. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи від 04.09.2020 р. № 4051. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=69838 (дата звернення 11.11.2020 р.).
4. Конституція України станом на 01.01.2020 р. / *Верховна Рада України* № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/card/254k/96-вр>.
5. Про умови праці надомників : Положення, затверджене Постановою Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 29.09.1981 р. № 275/17-99. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81> (дата звернення 12.11.2020р.).
6. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322V-III. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08> (дата звернення 14.11.2020р.).
7. Римар Б.А. Договори про дистанційну роботу. *Актуальні проблеми теорії трудового права та права соціального забезпечення: монографія* / за заг. ред. Г.І. Чанишевої. Одеса, 2015. С. 109–121.
8. Свічкарьова Я.В. Дистанційна робота як одна із форм атипової зайнятості. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2013. № 1(39). С. 129–134.
9. Носенко В.О. Правове регулювання дистанційної зайнятості працівників в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2015. 19 с.