

**АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ
В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-2019****CURRENT ISSUES OF EXERCISE OF THE RIGHT TO WORK
IN TO WORK IN THE CONDITIONS OF THE COVID-2019 PANDEMIC**

Середа О.Г., д.ю.н.,
професорка в.о. завідувача кафедри трудового права
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Храпська А.О., студентка III курсу
Інститут прокуратури та кримінальної юстиції
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Статтю присвячено висвітленню однієї із актуальних проблем сучасного трудового права, зокрема дослідженню особливостей реалізації конституційного права на працю в умовах пандемії COVID-2019. У статті проаналізовано законодавчі зміни, розроблені та прийняті Верховною Радою України з метою актуалізації, удосконалення нормативної регламентації трудових відносин, які зазнали трансформації через поширення коронавірусу COVID-19. Окрім того, у статті досліджено проблеми закріплення на законодавчому рівні поняття та ознак трудових правовідносин, загалом презумпції наявності трудових правовідносин щодо атипових форм зайнятості населення, котрі набувають активного поширення в умовах карантинних обмежень, що, у свою чергу, запобігатиме зловживанню зацікавленими сторонами правом на укладення цивільно-правових договорів у тих випадках, коли за всіма ознаками особа має виконувати роботу на умовах трудового договору. У науковій роботі проаналізовано особливості правової регламентації дистанційної (надомної) роботи, розкрито питання гнучкості відносин між роботодавцем і працівником, акцентовано увагу на особливостях виконання роботи працівником поза робочим місцем (офісом), організоване роботодавцем. Акцентовано увагу на тому, що виконання цих робіт у сучасних умовах є інноваційними правовідносинами, які не можуть обмежувати трудові права працівників і мають сприяти належній та більш ефективній організації робочого процесу, збереженню кадрового потенціалу суб'єктів господарювання. За результатами проведеного дослідження зроблені цілком логічні висновки про позитивні зміни у регулюванні гнучких форм організації праці та дистанційної (надомної) роботи під час та в умовах пандемії. Окрім того, зроблено висновок про те, що реалізація органами законодавчої влади заходів щодо запровадження дистанційного і гнучкого режиму роботи є запобіжником масового звільнення і безробіття працівників, сприяє належній та ефективній організації роботи, збереженню кадрового потенціалу підприємства та налагоджених технологічних і виробничих процесів.

Ключові слова: право на працю, пандемія COVID-2019, дистанційна робота, гнучкий режим.

The article is devoted to the coverage of one of the current problems of modern labor law, namely: the study of the peculiarities of the implementation of the constitutional right to work in the pandemic COVID-2019. The article analyzes the legislative changes developed and adopted by the Verkhovna Rada of Ukraine in order to update and improve the regulations of labor relations that have undergone transformations in connection with the spread of coronavirus COVID-19. In addition, the article examines the problems of enshrining in law the concept and characteristics of labor relations and in general the presumption of labor relations on atypical forms of employment, which are actively spreading under quarantine restrictions, which, in turn, will prevent abuse of stakeholders. civil law contracts in cases where, by all indications, the person must perform work under the terms of the employment contract. The scientific work analyzes the features of the legal regulation of remote (home) work, reveals the flexibility of the relationship between employer and employee, focuses on the peculiarities of the employee's work outside the workplace (office), which is organized by the employer. Emphasis is placed on the fact that the implementation of such work in modern conditions is an innovative legal relationship that can not restrict the labor rights of employees and should contribute to the proper and more efficient organization of the work process, preserving human resources. According to the results of the study, quite logical conclusions were made about the positive changes in the regulation of flexible forms of work organization and remote (home) work during and in a pandemic. In addition, it was concluded that the implementation of measures by the legislature related to the introduction of remote, flexible working hours is a safeguard for mass layoffs and unemployment, promotes proper and more efficient organization of work, maintaining human resources and well-established technological and production processes.

Key words: right to work, pandemic COVID-2019, remote work, flexible mode.

XXI століття нині можна схарактеризувати не лише як історичний етап стрімкого розвитку інформаційних технологій, науково-технічного прогресу, глобалізації та інтернаціоналізації, але, на жаль, як час, коли весь світ охопила страшна пандемія COVID-2019. Унаслідок цього міжнародна спільнота, зокрема структури бізнесу, «стали заручниками» ситуації, яка диктує власні правила гри, зокрема у частині організації праці. Проте слід акцентувати увагу на тому, що введення карантину через поширення вірусу COVID-19 на території України не повинно тлумачитись як підстава для порушення імперативних вимог законодавства про працю, особливо права осіб на працю і заробітну плату. Як зазначає Генеральний директор МОП Гай Райдер, в умовах поширення вірусної інфекції від того, наскільки захищеними будуть працівники, залежить те, наскільки під час розвитку пандемії забезпечуватиметься безпека населення і життєстійкість підприємств [1].

Уведення в Україні карантинних обмежень, пов'язаних із пандемією COVID-19, змусило законодавця вжити певних правових заходів щодо вре-

гулювання питання про виконання дистанційної (надомної) роботи у тому вигляді, як її «за фактом» виконують у сучасних українських реаліях. Важливим кроком стало прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)», яким передбачено продовження роботи за умови належного забезпечення і використання працівниками засобів індивідуального і колективного захисту, встановлення гнучкого режиму робочого часу, дистанційну форму роботи тощо [2].

Важливим нововведенням вищезазначеного Закону стало запровадження норм щодо дистанційної роботи, що створило додаткові можливості для зайнятості та сприяло оптимізації праці. Окрім того, у разі неможливості застосування дистанційної роботи передбачається 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. Водночас оплату часу простою на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, знижено до розміру двох третин тарифної ставки встановленого розряду працівника, що, у свою чергу, дещо зменшує фінансове навантаження на роботодавців під час запровадження ними простою [2].

Застосування за можливості гнучкого режиму робочого часу, який, зокрема, передбачає різний час початку і закінчення роботи для різних категорій працівників, позмінну роботу працівників, а за технічної можливості – роботу у режимі реального часу через Інтернет зі збереженням заробітної плати, дистанційну (надомну) роботу, передбачену статтею 60 КЗпП України, виконання якої не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників. Якщо працівник і роботодавець письмово не домовилися про інше, дистанційна (надомна) робота передбачає оплату у повному обсязі та у строки, визначені чинним трудовим договором [3;4].

Слід звернути увагу і на те, що законодавство України не передбачає особливого порядку впровадження змін істотних умов праці працівника на період карантину. Отже, всі зміни істотних умов праці відбуватимуться за загальною процедурою, встановленою КЗпП, а саме за обов'язкового попередження працівника в установленому порядку. Найчастіше зміни істотних умов праці на період карантину стосуються встановлення неповного робочого часу (наприклад неповний робочий день чи неповний робочий тиждень); встановлення скороченого робочого часу (час, протягом якого працівник виконує свої трудові функції, становить меншу кількість годин, але оплата його праці здійснюється у повному обсязі); зміни режиму роботи (гнучкий режим робочого часу, дистанційна робота, роботи змінами, встановлення простою); суміщення професій, зокрема виконання обов'язків працівників, які перебували на лікарняному чи на самоізоляції; зміни розміру оплати праці (наприклад доплати, надбавки, премії та інші заохочувальні та компенсаційні виплати); пільг, зокрема передбачених додатково відповідно до положень колективного договору.

Окрім того, у контексті розкриття обраної для дослідження проблематики ми вважаємо за доцільне акцентувати увагу на тому, що карантин не може бути підставою для звільнення. Під час карантину спостерігаються випадки, коли роботодавці змушують працівників писати заяви на звільнення за власним бажанням. Такі дії роботодавця є незаконними. Законодавством про працю не передбачено підстав для звільнення працівника у період карантину або обмежувальних заходів. Отже, якщо у працівника не має бажання звільнитися із роботи, йому слід відмовитися від написання такої заяви. У протилежному випадку, коли працівник вважатиме звільнення незаконним і звернеться до суду з позовом про поновлення на роботі, йому буде вкрай важко довести факт «примушування» з боку роботодавця до написання заяви про звільнення за власним бажанням [3]. Тому незалежно від введення карантину чи обмежувальних заходів трудовий договір може бути розірваний лише за підстав, прямо визначених Кодексом законів про працю України або іншими спеціальними Законами, зокрема Законом України «Про державну службу». У разі, якщо у період карантину у працівника виникли обставини, зумовлені неможливістю продовжувати роботу, то трудовий договір у будь-який час може бути припинений за угодою сторін (пункт 1 частини першої статті 36 КЗпП України) або розірваний за власним бажанням працівника (стаття 38 КЗпП України) [4].

Однак трудовий договір може бути розірваний із ініціативи роботодавця незалежно від упровадження карантину або обмежувальних заходів у випадках, визначених КЗпП України. Крім того, роботодавець може штучно створити зміни істотних умов праці, за яких працівник відмовиться

від продовження роботи у нових умовах, що призведе до припинення трудового договору. Враховуючи вищезазначене, можна зробити висновок, що, на жаль, практика свідчить про те, що чинне законодавство більшою мірою орієнтовано на захист роботодавця і, враховуючи катастрофічну руйнацію ринку праці, зростання безробіття і збільшення кількості випадків порушення трудових прав працівників під час пандемії, у довготривалій перспективі може призвести до незворотних змін на ринку праці та міграції трудових ресурсів [5].

Окрім того, ми вважаємо за доцільне звернути увагу і на те, що в умовах карантинних обмежень все більш популярними та поширеними стають атипові форми зайнятості населення (дистанційна праця, надомна робота, гнучкий режим роботи), які досить часто маскують за так званими цивільно-правовими відносинами, що, у свою чергу, ставить під загрозу захист слабшої сторони трудового договору – працівника, особливо у часи, коли підприємства-роботодавці потерпають від карантинних заборон, змушені вдаватися до будь-яких заходів, які зменшують їхнє податкове навантаження у частині сплати податків за найманих працівників. Наслідком цього стає маскуваність трудових правовідносин за цивільно-правовими відносинами.

Через вищезазначене, особливо в умовах пандемії, перед законодавчим органом держави вкрай необхідним постало питання про визначення на законодавчому рівні поняття «трудова відносина» та ознак їх наявності; приведення положень національного законодавства про працю у відповідність до положень Директиви Ради № 2001/23/ЄС від 12.03.2001 [6] про наближення законодавств держав-членів із охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур; уніфікацію понятійного апарату Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП). Окрім того, презумпцію трудових відносин пропонує запровадити державам і Міжнародна організація праці. Зокрема, ця презумпція закріплена у Рекомендації МОП №198 «Про трудове правовідношення» [3; 8].

Проектом Закону «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності» №5054 від 09.02.2021 р. закріплюється принцип презумпції наявності трудових відносин. Він полягає у встановленні ознак трудових відносин, за яких робота є такою, що виконується (послуги є такими, що надаються), незалежно від назви та виду договірних відносин між сторонами. У такому разі сторони будуть зобов'язані укласти трудовий договір [9].

Окрім того, Проектом Закону пропонується визначити у КЗпП поняття «правонаступництво у трудових відносинах» як продовження трудових відносин із працівниками у разі зміни власника юридичної особи, передачі цілісних майнових комплексів юридичної особи та її структурних підрозділів в оренду, реорганізації юридичної особи роботодавця, а також у разі ліквідації і створення на базі її майна іншої юридичної особи, яка продовжує ту саму діяльність. Окрім цього, передбачається визначити процедуру інформування працівників та їх представників про дату і причини такого правонаступництва [10].

Окрім того, як ми вже зазначали, законопроектом визначається сім ознак їх наявності: виконання особою роботи за конкретною кваліфікацією, професією, посадою за дорученням та під контролем особи, в інтересах якої виконуються роботи; здійснення регулювання процесу праці, що має постійний характер та не передбачає встановлення особі конкретного визначеного результату за певний період; виконання роботи на робочому місці, визначеному або погодженому з особою, в інтересах якої виконуються роботи, із дотриманням установлених нею правил внутрішнього трудового розпорядку; організація умов праці, зокрема надання обладнання, інструментів, матеріалів, робочого місця особою, в інтересах якої вико-

нуються роботи; систематична виплата винагороди особі, яка виконує роботу; встановлення особою, в інтересах якої виконуються роботи, тривалості робочого часу і часу відпочинку; відшкодування поїздок та інших фінансових витрат, пов'язаних із виконанням роботи, особою, в інтересах якої виконується робота [9].

Водночас робота може бути визнана такою, що виконується в межах трудових відносин, якщо наявні принаймні три із перерахованих ознак. У такому разі сторони зобов'язані укласти трудовий договір, а працівник має забезпечуватися необхідним соціальним пакетом, зокрема відпустками, лікарняними, гарантіями збереження місця роботи.

Позитивним наслідком прийняття зазначених змін буде те, що, по-перше, особи, які під час карантину виконують роботу, котра за всіма ознаками здійснюється в межах трудових відносин, незважаючи навіть на виконання трудових обов'язків удома, отримають реальну можливість забезпечення необхідним соціальним пакетом (зокрема відпустками, лікарняними, наявністю гарантій і компенсацій щодо збереження місця роботи і посади, середньої заробітної плати на час виконання державних або громадських обов'язків, а також гарантій, спрямованих на охорону материнства); по-друге, прийняття зазначеного законопроекту сприятиме збільшенню кількості та покращенню якості робочих місць із гідними умовами праці; сприятиме розвитку соціальної та юридичної справедливості у контексті реформування ринку праці, створення на ринку праці таких умов, які би поєднували гнучкість і захищеність; забезпечить зменшення обсягів неформальної економіки шляхом трансформації нелегальної

зайнятості, посилення можливостей соціальних партнерів і сприяння соціальному діалогу [10].

Окрім того, продовжуючи розкриття обраної проблематики, слід зазначити, що пандемія COVID-19 висвітлила нагальну потребу розроблення серйозних національних програм. Із метою задоволення потреб максимально можливої кількості працівників Україна має сприяти розширенню функцій системи адміністрації праці таким чином, щоб охопити діяльність, яка має здійснюватись у співробітництві з іншими компетентними органами щодо умов праці та трудового стажу відповідних категорій працівників, які за законом не є особами, що працюють за наймом: орендарів, які не використовують сторонню робочу силу, здольників і подібних категорій працівників сільськогосподарського сектору; працівників, які працюють не за наймом та не використовують сторонню робочу силу, зайняті у неформальному секторі, як це розуміють у національній практиці; членів кооперативів і підприємств, якими керують працівники; осіб, які працюють у системах, створених відповідно до суспільних звичаїв або традицій [12].

Отже, ми можемо зробити висновок про те, що необхідним є внесення змін до законодавства України із метою зменшення негативного впливу поширення коронавірусу COVID-19, забезпечення виконання функцій держави. Окрім того, реалізація органами законодавчої влади заходів, пов'язаних із запровадженням дистанційного і гнучкого режиму роботи, є запобіжником масового звільнення і безробіття працівників та сприяє належній та більш ефективній організації роботи, збереженню кадрового потенціалу підприємства і налагодженню технологічних та виробничих процесів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Забезпечити працівникам належний захист під час і після виходу з карантину. URL: <http://kiev.dsp.gov.ua/novyny/zabezpechyty-pratsivnykam-nalezhnuyi-zakhyst-pid-chas-i-pislya-vykhotu-z-karantynu/> (дата звернення: 15.12.2021).
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 березня 2020 року. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/T200540?an=413> (дата звернення: 15.12.2021).
3. Роз'яснення Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: трудові права в умовах карантину. URL: <https://ombudsman.gov.ua/ua/all-news/pr/trudov%D1%96-prava-v-umovax-karantynu/> (дата звернення: 15.12.2021).
4. Кодекс Законів про працю України: Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 15.12.2021).
5. Астаф'єв С.О. Реалізація права на працю в Україні під впливом пандемії COVID-19. URL: http://dSPACE.sfa.org.ua/bitstream/123456789/1182/1/Zbirknik_ekonomikopravovi_diskusii_2021.pdf#page=347 (дата звернення: 15.12.2021).
6. Романова Н. Відмова працівника від вакцинації не є підставою для звільнення, а карантин не виправдовує прогулів. URL: <https://zib.com.ua/ua/149207vidmova-pracivnika-vid-vakcinacii-ne-e-pidstavoyu-dlya-zvylnennya-a-karantin-ne-vipravdovuye-proguliv> (дата звернення: 15.12.2021).
7. Директива Ради Європи про захист прав працівників у разі зміни власника підприємства чи бізнесу № 2001/23/ЄС від 12.03.2001. URL: <https://www.rac.org.ua/uploads/content/473/files/infocard--200123.pdf> (дата звернення: 15.12.2021).
8. Про трудове праводіношення: Рекомендація Міжнародної організації праці №198. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_529#Text (дата звернення: 15.12.2021).
9. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності: проект Закону України № 5054 від 09.02.2021. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71071 (дата звернення: 15.12.2021).
10. В Україні встановлять презумпцію наявності трудових відносин – законопроект. URL: <https://yur-gazeta.com/golovna/v-ukrayini-vstanovlyat-prezumpciyu-nayavnosti-trudovih-vidnosin--zakonoproekt.html> (дата звернення: 15.12.2021).
11. Висновок Комітету з питань інтеграції України з Європейським Союзом до проекту Закону України №5054 від 09.02.2021. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71071 (дата звернення: 15.12.2021).
12. Серета О.Г. До питання оптимізації державних форм захисту трудових прав в умовах пандемії. *Правові виклики сучасності: захист прав людини в умовах пандемії* : Матеріали II Міжнар. наук.-практ. онлайн конф.(Чернівці, 22 жовтня 2021 р.). Чернівці : Чернівецький національний університет ім. Ю. Федьковича, 2021. С. 181-183.