

ШУКІН ОЛЕКСАНДР СЕРГІЙОВИЧ

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
кандидат юридичних наук, доцент*

ОКРЕМІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ПЕРІОД КАРАНТИНУ

Постановою Кабінету Міністрів України «Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» від 11 березня 2020 року № 211 з 12 березня 2020 року на всій території України було введено режим карантину.

Із метою паритетного захисту прав найманих працівників та роботодавців у період так званої «коронавірусної кризи» Верховна Рада України у стислі терміни прийняла цілу низку законів України, і деякі з них порушили окремі важливі питання, переважно серед найманих працівників, на які спробуємо знайти відповіді у даних тезах.

Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 17 березня 2020 року N 530-IX надав можливість зацікавленим сторонам визнавати карантин форс-мажорними обставинами, тобто обставинами, що при належному підтвердженні звільняють сторони зобов'язання від відповідальності за його невиконання.

На мою думку, положення вищезазначеного Закону України в частині наслідків настання обставин непереборної сили стосуються тільки цивільно-правової сфери і не зачіпають стан виконання обов'язків суб'єктами трудових відносин (як робітників, так і роботодавців).

Слід розуміти, що ст. 21 КЗпП України покладає саме на роботодавця обов'язок надати працівникові роботу, обумовлену трудовим договором. Як наслідок, працівник зобов'язаний виконувати тільки ту роботу, яка належним чином організована і надана роботодавцем. Тому працівник взагалі не порушує свої зобов'язання за трудовим договором перед роботодавцем при неможливості виконати роботу в період карантину з незалежних від нього об'єктивних причин організаційно-технічного характеру. І застосування цивільно-правового інституту форс-мажору в даному контексті не може мати місця щодо працівника.

Таким чином, вважаю, що роботодавець не може посилається на введення карантину, як на підставу звільнення його від обов'язків за трудовим договором, в першу чергу в частині виплати працівникам заробітної плати на відповідний період при неможливості надання роботи. Але очевидно, що роботодавець все ж таки буде оптимізувати свої витрати по виплаті заробітної плати в період карантину шляхом надання працівникам позачергових щорічних відпусток, надання відпусток без збереження заробітної плати, встановлення неповного робочого часу. Наголошую, що всі ці дії можливі тільки за згодою працівника і на підставі його

попередньої добровільної письмової заяви. Без згоди працівника роботодавець лише може встановити працівникові умову про виконання роботи дистанційно або визнати період карантину простом не з вини працівника з виплатою працівникові на відповідний період тільки 2/3 тарифної ставки (посадового окладу) згідно останньої редакції ч. 2 ст. 60 та ч. 1 ст. 113 КЗпП України відповідно.

Слід пам'ятати, що КЗпП України та інше чинне законодавство України не містить такої окремої підстави звільнення, як введення Кабінетом Міністрів України карантину. Також нормативно не передбачено право роботодавця звільняти працівника в період карантину у зв'язку з відсутністю у роботодавця можливості надати працівникові роботу в цей період.

Єдиною існуючою правовою підставою, яку умовно може використовувати роботодавець для законного звільнення працівника з причин, пов'язаних з введенням карантину, передбачено п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України – скорочення чисельності або штату працівників. Але для цього роботодавець повинен дотримати цілий ряд формальностей: обґрунтувати невідворотність скорочення чисельності або штату працівників змінами в організації виробництва і праці; повідомити працівника про майбутнє звільнення не пізніше ніж 2 місяці; запропонувати перед звільненням іншу роботу; виплатити в день звільнення вихідну допомогу в розмірі, не нижчому від середньої місячної заробітної плати працівника, і т.д. Очевидно, що до таких заходів роботодавець вдасться тільки в разі призупинення або припинення ведення бізнесу. Як паритетний варіант, працівникові може бути запропоновано звільнитися за власним бажанням з виплатою йому відступних, наприклад, у вигляді премії – не плутати з примусом працівника до підписання заяви про звільнення за власним бажанням, що є грубим порушенням трудового законодавства.

Але не можна виключати і того, що недобросовісний роботодавець може штучно створювати і підшукувати фактичні і правові підстави, які дозволяють звільнити працівників у період карантину з інших підстав, передбачених КЗпП України (основні встановлені в ст. ст. 40 і 41 КЗпП України). Найбільш очевидні випадки – це систематичне невиконання працівником трудових обов'язків без поважних причин (п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України) та прогул – відсутність на роботі більше 3-х годин протягом робочого дня без поважних причин (п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України).

Пам'ятаємо, що в період карантину трудовий договір з працівником продовжує діяти, і працівник зобов'язаний виконувати всі можливі до виконання трудові обов'язки. Отже, роботодавець, скориставшись ситуацією, може почати масово фіксувати випадки порушення працівниками трудової дисципліни (запізнення на роботу і т.д.) або фіксувати їх відсутність на роботі як прогул. Формально, наприклад, якщо мова йде про кафе, то в період карантину офіціанти зобов'язані перебувати в приміщенні кафе, обов'язково закритому для відвідувачів в робочий час, і проводити, наприклад, санітарні заходи. Відсутність на робочому місці допускається тільки з дозволу безпосереднього керівника. Скори-

ставшись невиходом офіціантів на роботу через оголошення карантину, роботодавець може спробувати звільнити їх за прогул.

Також слід врахувати, що працівники повинні письмово повідомити роботодавця (в особі безпосереднього керівника) про початок періоду простою. В іншому випадку простій може бути визнано таким, що відбувся з вини працівника і, як наслідок, не підлягати оплаті.

Тому якщо роботодавець не приймає будь-яких рішень щодо режиму роботи в період карантину, то рекомендуємо працівникам самостійно і письмово ініціювати постановку перед роботодавцем питання про видання наказу, в якому врегулювати: обов'язковість відвідування працівниками приміщень місця роботи; проведення за рахунок роботодавця додаткових санітарних заходів на робочих місцях; можливість дистанційної роботи; доставку працівників до місця роботи; оголошення періоду простою для всього трудового колективу або його частини і т.д.

Це дозволить мінімізувати більшу частину подальших можливих зловживань з боку роботодавця.

Таким чином, в період карантину трудовий договір між працівником і роботодавцем продовжує діяти, і звільнити працівника з ініціативи роботодавця можливо, але тільки на підставах, передбачених ст. ст. 40 і 41 КЗпП України (основні випадки). Також роботодавець при звільненні працівника зобов'язаний забезпечити цілий «пакет» гарантій, наданих працівникові чинним законодавством при звільненні, наприклад ст. ст. 147-149 КЗпП України.

Якщо все-таки звільнення в період карантину відбулося з ініціативи роботодавця, то необхідно проаналізувати фактичні та правові підстави звільнення. У разі якщо в діях працівника не було складу трудового правопорушення, то мова про його законне звільнення за вчинення дисциплінарного проступку йти не може. Головним фактором, який підлягає аналізу при дисциплінарних звільненнях, є встановлення вини в діях або бездіяльності працівника, а також наявності або відсутності поважних причин, які призвели до порушення працівником трудової дисципліни.

І тут виникає безліч питань, які не знайшли ще свого відображення в судовій практиці з трудових спорів:

1. Чи буде вважатися прогулом період самоізоляції працівника при подальшому непідтвердженні його захворювання на коронавірус COVID-19?

Припустимо, якщо працівник перебуває в зоні очевидного ризику захворювання коронавірусом COVID-19, визнаного органами охорони здоров'я (прибув з-за кордону, контактував з особами, хворими на коронавірус COVID-19 і т.д.), то в даному випадку причини відсутності на роботі є поважними і порушення трудової дисципліни не відбувалося. Обов'язково слід дотримуватися порядку самоізоляції (повідомити про самоізоляцію роботодавця, сімейного лікаря, тощо).

2. Чи буде вважатися прогулом невихід працівника на роботу з причини побоювання захворіти на коронавірус COVID-19 на робочому місці?

На мою думку, якщо невихід на роботу викликаний тільки особистими суб'єктивними побоюваннями (припущеннями), то це є порушенням трудової дисципліни з боку працівника. Якщо ж невихід на роботу обумовлений тим, що роботодавець не може забезпечити здорові і безпечні умови праці, як це передбачено, наприклад, ст. 6 Закону України «Про охорону праці» (видача захисних масок, дезінфекція приміщень і т.д.) або вимагає виконання роботи, забороненої під час карантину, то працівник має право не виходити на роботу. Цей період, в разі якщо він не визнаний періодом простою з боку роботодавця, повинен оплачуватися згідно ч. 3 ст. 113 КЗпП України в розмірі середньої місячної заробітної плати працівника.

3. Чи буде вважатися прогулом або порушенням трудової дисципліни запізнення працівника на роботу в зв'язку з веденням обмежень на пересування у громадським транспортом?

На мою думку, якщо пересування громадським транспортом відбувається не за спеціальними перепустками, то запізнення на роботу слід визнати порушенням трудової дисципліни – в даній ситуації працівник повинен раніше виходити з дому з урахуванням ситуації, яка фактично складається на дорогах.

Якщо ж пересування громадським транспортом відбувається за спеціальними перепустками, то вказане вище правило діє тільки щодо осіб, які отримали спеціальні перепустки. Для інших категорій працівників запізнення або невихід на роботу буде вважатися порушенням трудової дисципліни тільки якщо місце роботи знаходиться в межах пішої доступності від місця проживання працівника або якщо роботодавець відшкодує працівникові витрати для прибуття на роботу на таксі.

4. Чи буде вважатися порушенням трудової дисципліни невиконання працівником, що працює вдома, поставлених завдань в разі відсутності належних організаційно-технічних умов для виконання роботи?

На мою думку, Закон України «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)» від 30 березня 2020 року № 540-IX дійсно надав роботодавцю право в односторонньому порядку зобов'язувати працівника виконувати роботу на дому (дистанційно). Але при цьому обов'язки щодо належної організації умов праці працівника з роботодавця ніхто не знімав. Звідси випливає, що в даній ситуації неможливість виконання працівником роботи вдома не обумовлена його особистими діями, і він знаходиться в стані простою не з власної вини.

У будь-якому випадку остаточні відповіді на усі питання дасть судова практика, яка почне активно формуватися вже після закінчення періоду карантину.

Ключові слова: карантин, простій, форс-мажорні обставини, коронавірусна хвороба, звільнення, прогул.

Ключевые слова: карантин, простой, форс-мажорные обстоятельства, коронавирусная болезнь, увольнение, прогул.

Key words: quarantine, downtime, force majeure, coronavirus disease, dismissal, absence from work.