

Соцький Артур Михайлович,
кандидат юридичних наук, доцент, в.о. завідувача
кафедрою юриспруденції Чернівецького інституту Міжнародного
гуманітарного університету

ОСОБЛИВОСТІ ВІДНОСИН, ЩО ВИНИКАЮТЬ З ДОГОВОРІВ ПРО ВИКОНАННЯ РОБІТ, В УМОВАХ COVID-19

Існує низка причин для того щоб між власником підприємства, установи чи організації та працівником була згода щодо роботи у віддаленому вигляді, перебуваючи поза межами робочого місця.

Варто зауважити, що пандемія коронавірусу, яка складається на території не тільки України, а й усього світу, створює невідповідності та суперечності у регулюванні трудових правовідносин, а саме – надомна робота у 2020 році стає все більше популярною. Якщо раніше до надомної роботи залучались, в більшості випадків, жінки з маленькими дітьми, пенсіонери, особи з обмеженими фізичними можливостями, то зараз, у сучасних умовах панування COVID-19, таких осіб значно більше.

Віддалена робота допомагає не тільки зекономити кошти, які витрачаються на дорогу, чай та каву у перерву для відпочинку і харчування, а й надає змогу оптимізувати та розподілити власний час.

Саме тому, варто звернути увагу на національне законодавство у сфері праці, яке регулюватиме дане питання, а саме норми чинного Кодексу законів про працю від 17 грудня 1971 року [2].

Звертаємо увагу, що Кодекс прийнятий за часів радянської влади і орієнтований на ситуацію, коли держава виступала і законодавцем, і виконавцем власних нормативно-правових актів, а також була практично єдиним роботодавцем. Оскільки через вірус COVID-19 всі мешканці України перебувають на карантині та фізично не можуть знаходитись на робочому місці, то особливої актуальності набуває надомна робота. Саме тому і законодавство у сфері трудових відносин потрібно модернізувати та привести у відповідність до сучасних вимог та ситуації, яка відбувається через вірус в країні.

Президент України 2 квітня 2020 року підписав ухвалений 30 березня на позачерговому засіданні [1] 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 08.04.2020 року [3].

Варто важити, що актуальними змінами до нормативно-правових актів є внесення змін безпосередньо до Кодексу законів про працю, а саме у сфері регулювання відносин у при дистанційній (надомній) роботі.

По-перше, аналізуючи пункт 7 Постанови Державного комітету ССРСР з праці та соціальних питань «Про затвердження Положення про умови праці надомників» від 29.09.1981 [4] передбачено, що трудовий договір з надомником роботодавці укладають зазвичай у письмовій формі, проте це лише рекомендація.

Звідси, вважаємо цілком слушною позицію законодавця щодо дотримання письмової форми при укладенні трудового договору про дистанційну (надомну) роботу. Зауважимо, що дані зміни зафіксовані у пункті 6-1 статті 24 Кодексу законів про працю.

Також варто звернути увагу на трактування поняття дистанційної (надомної) роботи (стаття 60 КЗпП) – 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. Даною статтею обумовлений порядок оплати праці, здатність працівників на власний розсуд розподіляють робочий час, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку.

По-друге, статтею 60 Кодексу закріплено поняття та основні особливості гнучкого режиму роботи. Також, за погодженням між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом для працівника може встановлюватись гнучкий режим робочого часу на визначений строк або безстроково як при прийнятті на роботу, так і згодом. На час загрози поширенню епідемії, пандемії та (або) на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умова про дистанційну (надомну) роботу та гнучкий режим робочого часу може встановлюватись у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення у письмовій формі трудового договору про дистанційну (надомну) роботу.

Законодавцем закріплено, що застосування гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою змін в нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.

Підсумовуючи, вважаємо за доцільне підкреслити оперативність та точність національного законодавця та прагнення покращити умови працівників та врегулювати правовідносини у сфері праці. Проте і досі відсутня впевненість у доцільному обранні обґрунтованого, чіткого та правильного напрямку.

ЛІТЕРАТУРА:

1. В законодавстві офіційно закріпили гнучкий графік робочого часу та дистанційну роботу. URL: <https://sud.ua/ru/news/publication/165249-v-zakonodavstvi-ofitsiyno-zakripili-gnuchkiy-grafik-robochogo-chasu-ta-distantsiynu-robotu>
2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 17 грудня 1971 року. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50.
3. 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 29.03.2020. *Урядовий кур'єр*. 2020. № 67.
4. Про затвердження Положення про умови праці надомників: Постанови Державного комітету ССРСР з праці та соціальних питань від 29.09.1981. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81>

Тимофєєва Лілія Юрївна,

кандидат юридичних наук, науковий співробітник науково-дослідної частини, викладач кафедри кримінального права Національного університету «Одеська юридична академія», адвокат, медіатор

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЦИВІЛЬНИХ ПРАВ ЛЮДИНИ ТА ВИКОНАННЯ ДОГОВОРІВ В УМОВАХ ПРОТИДІЇ КОРОНАВІРУСУ

2020 рік видався нелегким для світу. Наприкінці 2019 р. Китай оголосив про виявлення нового раніше невідомого Коронавірусу, від якого постраждала велика кількість жителів Китаю, а потім це поширилось також і на весь світ, зокрема Україну. Ця подія стала Чорним лебедем² для всього світу, тобто непередбачуваною та неочікуваною подією, до якої світ не був готовий.

17 березня 2020 р. було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)». 18 березня 2020 р. урядом України було оголошено карантин та введено обмеження щодо транспортних перевезень та функціонування публічних установ. 2 квітня 2020 р. Кабінет Міністрів України прийняв постанову № 255 «Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої

² Н.Н. Талєб вводить поняття «Чорний лебідь», під яким розуміє непередбачувані події, які надзвичайно впливають на суспільство. Одна з особливостей Чорного лебедя – диспропорція в наслідках, як негативних, так і позитивних [1, с. 68; 2, с. 38-41]. Непередбачувані події чинять вплив на сприйняття іншого та ситуації в цілому. Війна, терористичні акти є «чорними лебедями», тобто явищами, які неможливо було передбачити, є чимось неочікуваним. Можна прогнозувати, але не варто очікувати, що прогноз стовідсотково здійсниться. Є речі, які неможливо визначити і це нормально. Як зазначає Н. Талєб, світом керує аномальне, невідоме і малоімовірне. Таким чином, кожна екстремальна подія повинна служити точкою відліку, а не винятком. Тому спрощення зазнає невдачі і заподіює найбільшу шкоду там, де щось нелінійне спрощується до лінійного і заміщується ним. Цей варіант зустрічається найчастіше [1, с. 31].