

АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОТИДІЇ COVID-19 НА РИНКУ ПРАЦІ В НІМЕЧЧИНІ

Діордіца І. В.

*доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри приватного та публічного права
Київського національного університету технологій та дизайну
м. Київ, Україна*

Натепер, в умовах зниження економічної активності, майже всім країнам світу доведеться зустрітися «віч-на-віч» із економічною кризою, яка невпинно насувається у зв'язку з епідемією вірусу COVID-19. Вважаю, що за таких обставин основна увага органів державної влади, окрім безпосередньої протидії пандемії засобами медицини, повинна бути скоординована в напрямку збереження ринку праці. Зокрема, визначальними є збереження робочих місць та належне матеріальне забезпечення на період протидії зазначеній загрозі.

Зауважу, що якщо правники більшою мірою звертають увагу на надлишкову зарегульованість і втручання держави в правовідносини, то стосовно сфери протидії вірусу COVID-19 ситуація кардинально протилежна – в даній сфері держава має найменший вплив на регулювання суспільних відносин, а відтак, поряд із уявною свободою дій формується чіткі умови для сталих системних порушень трудових прав українських громадян. Наразі постає нагальна потреба у формуванні такої правової бази, яка за умови врахування базових стандартів прав людини створила б умови для реалізації державної політики протидії вірусу COVID-19, в тому числі й на ринку праці.

30.03.2020 Верховною Радою України було прийнято законопроект № 3275 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)». Проектом, зокрема, внесено низку змін до Кодексу законів про працю України, Податкового кодексу України, Митного кодексу України, Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» і т. ін.

Як науковець, зберігаючи лінію дискусії в наукових рамках, зазначу, що незважаючи на позитивні прагнення унормувати виклики трудовим правам, що постали перед найманими працівниками в Україні на тлі пандемії COVID-19, через надшвидкий режим таких законодавчих змін, маємо певні правові суперечності, які зможуть створити ще більше правової невизначеності та позбавити працівників такого необхідного під час карантину захисту.

Отже, Україна також не стала виключенням у застосуванні механізму адміністративно-правове регулювання протидії COVID-19 на ринку праці. Однак, проаналізувавши вжиті державою заходи щодо впливу норм права на суспільні відносини у сфері протидії COVID-19 на ринку праці, зазначу, що будь-яких реально дієвих і соціально значущих гарантій для збереження ринку праці законодавцем так і не передбачено.

Відтак, для подальшого планування та прогнозування заходів із удосконалення механізму адміністративно-правового регулювання протидії COVID-19 на ринку праці, вважаю за необхідне дослідити правову модель такої протидії на прикладі Німеччини в розрізі уроку для України.

Зауважу, що у березні 2020 року після створення коаліції та формування Уряду в Німеччині було розширено доступ до урядової програми, відомої як *Kurzarbeit*, що приблизно перекладається як «короткострокова робота» чи «короткостроковий робочий час».

За переконанням Олафа Шольца, Міністра фінансів Німеччини, його країна володіє «базукою» у боротьбі за захист своєї економіки від вірусу, а професор Анке Хассель підкреслює, що така політика є однією з причин того, що Німеччина так швидко відновилася після фінансової кризи 2008–2009 років. [1].

Тобто *Kurzarbeit* є вже звичним союзником у боротьбі з економічними кризами у Німеччині. Проте нинішня пандемія коронавірусу призвела до вироблення нової моделі адміністративно-правового регулювання економічної безпеки на ринку праці – *Kurzarbeit* COVID-19.

З урахуванням недавніх змін та доповнень до законодавства у даній сфері (квітень, 2020р.) [2] можу виокремити основні компоненти *Kurzarbeit* COVID-19:

1. Виплати на «короткострокову допомогу працівникам».

Дана програма дозволяє компаніям, котрі значно та різко постраждали в умовах спаду, або відправити своїх працівників додому, або значно скоротити робочі години, без їх звільнення. У той же час працівники все одно отримують значну частину заробітної плати, оскільки держава бере проактивну участь у вирішенні даної ситуації з метою покриття значної частини дефіциту таких виплат. Якщо роботодавець скористається цією програмою, працівники звільняються тимчасово, однак заробітні плати будуть виплачуватися. У цьому випадку роботодавці отримують *Kurzarbeitergeld* (*KUG*) або «гроші на короткострокову допомогу працівникам» від Федерального агентства зайнятості, яке також відповідає за виплату допомоги по безробіттю. Уряд виплачує 60% суми від заробітної плати працівнику, яку останній отримував до кризи, або 67%, якщо він має дитину [3].

Після закінчення кризи працівники можуть повернутися до свого статусу повної зайнятості без будь-яких організаційно-правових перешкод.

2. Від скорочення робочого часу на підприємстві має постраждати 10% працівників.

Новелою даної програми є те, що 13 березня 2020 року Бундестаг із метою подолання унікальних (за своїми фінансовими потребами) вимог, висунутих пандемією, законодавчо розширив програму. Одним зі значних досягнень стало полегшення механізму доступу до цієї програми. Раніше роботодавець мав змогу скористатись нею лише тоді, коли принаймні 30% працівників постраждало від скорочення робочого часу. Однак, на період протидії вірусу COVID-19 із 01.03.2020 по 31.12.2020 достатньо щоб 10% працівників постраждало від скорочення робочого часу. Працівники, які навчаються за дуальною системою Ausbildung (німецька середня професійна освіта) не зараховуються до даного відсотка [4].

3. Згода ради трудового колективу про компенсації за короткострокову роботу.

Звернення про допомогу на короткострокову роботу зазвичай подається роботодавцем. Для цього роботодавець повинен письмово повідомити про це в агентство зайнятості (форма звернення затверджується Федеральним агентством зайнятості). До такого повідомлення має бути додано рішення ради трудового колективу. Якщо на підприємстві немає ради трудового колективу (як правило, працює менше п'яти працівників), роботодавцеві необхідно отримати письмову «декларацію про згоду на короткострокову роботу» від усіх працівників, до яких дана компенсація має бути застосована.

4. Гарантії оплати роботодавцем страхових внесків за працівника з подальшою їх компенсацією від держави.

Держава виплачує допомогу по безробіттю без реальної втрати робочого місця. Також роботодавець оплачує в повному обсязі соціальні страховки за працівника, а саме: медична каса (медична страховка), пенсійний фонд (пенсійне страхування), страхування від немічності (на випадок необхідності у догляді). Дані виплати повністю компенсуються державою і в підсумку працівник не втрачає навіть пенсійних заощаджень. Така підтримка не підлягає оподаткуванню, однак враховується для розрахунку податкової ставки на рік [5].

5. Достатньо одного працевлаштованого працівника на підприємстві.

Відзначу, що будь-яке комерційне підприємство може подати заявку на компенсацію за короткостроковий робочий час, достатньо щоб на ньому був працевлаштований принаймні один працівник. Підприємства, установи та організації державного сектору, як правило,

звільняються від короткострокової роботи. Однак, якщо є неминуча необхідність застосування короткострокового робочого часу (наприклад, офіційне розпорядження про закриття), така допомога також може надаватися й державним службовцям [6].

6. Додаткова робота на іншому підприємстві та компенсація за короткострокову роботу за основним місцем.

Працівники, які мали додаткове місце роботи до запровадження короткострокового робочого часу, можуть продовжувати її виконувати.

Для додаткової (вторинної) зайнятості в «системно важливих» сферах (сільське господарство, пожежна служба, органи безпеки, транспорт, пасажирський транспорт, енергопостачання, система охорони здоров'я) до 31 жовтня 2020 року застосовується таке: а) незначні роботи до 450 євро не враховуються, сума додаткового заробітку в цьому випадку не перевіряється; б) додатковий дохід понад 450 євро не впливає на компенсацію за короткострокову роботу до неперевищення розміру запланованої (існуючої до кризи) заробітної плати. Це означає, що якщо заробіток від додаткової зайнятості + залишок заробітної плати від основної зайнятості + будь-яка сума доплати від роботодавця, не перевищує попередній дохід, додатковий заробіток не враховується. Якщо ж дохід більший, допомога на короткостроковий робочий час відповідно зменшиться [6].

Отже, можна висновувати, що основною метою розширеної урядової програми *Kurzarbeit COVID-19* є запобігання безробіттю для роботодавців і працівників, які протидіяли цій кризі, що настала не з їх вини. Це також означає, що підприємства, установи та організації, які інвестували значні ресурси в освіту та навчання своїх працівників, не втрачуть перспективні інноваційні розробки в майбутньому, оскільки держава виплачує допомогу по безробіттю без реальної втрати робочого місця. Також роботодавець оплачує в повному обсязі соціальні страховки за працівника, які повністю компенсуються державою і в підсумку працівник не втрачає навіть пенсійних заощаджень. У контексті українського сьогодення проаналізований вище досвід Німеччини може стати корисним для подальшого удосконалення механізму адміністративно-правового регулювання протидії COVID-19 на ринку праці.

Література:

1. Peter S. Rashish. A German import to fight the economic impact of the coronavirus. *The Hill*. Retrieved from <https://thehill.com/opinion/international/488484-a-german-import-to-fight-the-economic-impact-of-the-coronavirus>.

2. Arbeitsmarktservicegesetz. § 37b AMSG. *Jusline*. Retrieved from <https://www.jusline.at/gesetz/amsg/paragraf/37b>.

3. Gewerkschaften und kommunale Arbeitgeber einigen sich Kurzarbeit: COVID-19-Tarifvertrag gibt Sicherheit. *Der dbb*. Retrieved from <https://www.dbb.de/teaserdetail/artikel/kurzarbeit-covid-19-tarifvertrag-gibt-sicherheit.html>.

4. Arthur Sullivan. Short-time work: A vital tool in Germany's economic armory against coronavirus. *Deutsche Welle*. Retrieved from <https://www.dw.com/en/short-time-work-a-vital-tool-in-germanys-economic-armory-against-coronavirus/a-52952657>.

5. Anne Kleffmann, & Tobias Leder. Legal Update – COVID-19: Aktuelles zur Kurzarbeit. *LathamGermany*. Retrieved from <https://www.lathamgermany.de/2020/03/legal-update-covid-19-aktuelles-zur-kurzarbeit/>.

6. Deutscher Gewerkschaftsbund. Corona und Kurzarbeit: Was ArbeitnehmerInnen und Betriebsräte wissen müssen. *DGB*. Retrieved from <https://www.dgb.de/themen/++co++a94a239e-6a99-11ea-bab2-52540088cad>

СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВООХОРОННОЇ ФУНКЦІЇ ДЕРЖАВИ У СФЕРІ ОПОДАТКУВАННЯ

Дмитренко С. О.

*прокурор відділу організації процесуального керівництва
та підтримання публічного обвинувачення управління організації
і процесуального керівництва досудовим розслідуванням органів
Державної фіскальної служби України Департаменту нагляду за органами
безпеки, фіскальною та прикордонною службами
Офісу Генерального прокурора,
прокурор Офісу Генерального прокурора
м. Київ, Україна*

На сучасному етапі державотворення виділяють розробку відповідної нормативно-правової бази як одну із основних передумов ефективності державної політики у сфері оподаткування. Адже на рівні нормативно-правових актів повинні створюватися пріоритетні напрями реалізації правоохоронної функції держави у сфері оподаткування, визначатися суб'єкти, відповідальні за її реалізацію, окреслюватися шляхи взаємодії зазначених суб'єктів, виокремлюватися проблемні