

Література:

1. Вісник МОП: COVID-19 та сфера праці. Четвертий випуск. Оновлені оцінки та аналіз. 27 травня 2020 року. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/briefingnote/wcms_746704.pdf.

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 р. № 540-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#n118>.

3. Дистанційна робота як сучасна форма зайнятості: актуальні питання законодавчого врегулювання / Л. В. Котова // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2015. – № 30. – С. 119–127. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/app_2015_30_13.

4. Кодекс законів про працю України станом на 28 вересня 2020 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

5. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи. № 4051 від 04 вересня 2020 року. Режим доступу: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=69838.

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ВПОРЯДКУВАННЯ СВОБОДИ ВОЛІ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ПОШИРЕННЯ КОРОНАВІРУСНОЇ ХВОРОБИ (COVID-19)

Коваленко О. О.

*доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри цивільно-правових дисциплін
і трудового права імені професора О. І. Процевського
Харківського національного педагогічного університету
імені Г. С. Сковороди
м. Харків, Україна*

Пандемія коронавірусної інфекції COVID-19, що була оголошена Всесвітньою організацією охорони здоров'я 11 березня 2020 р., зумовила прийняття рішення Кабінетом Міністрів України про загальнодержавний карантин [1], яке переглядалось вже 15 разів, із продовженням, на теперішній час його дії до 31 жовтня 2020р. У зв'язку з цим, вводились обмеження на проведення масових заходів, руху міжміського

громадського транспорту, метро тощо, що створило значні перепони у реалізації громадянами їх прав, зокрема у сфері трудової діяльності.

Без сумніву, впровадження цих обмежувальних заходів мало та має своєю метою збереження найціннішого у цивілізованому демократичному суспільстві – життя та здоров'я людей. І ми не маємо на меті обговорення їх доцільності. Однак, навіть в цих умовах, дуже важливим було і є використовувати правові норми для того, щоб, наскільки це можливо, забезпечити оптимальні умови реалізації свободи волі працівників щодо їх здатності до праці, щодо захисту їх трудових прав.

Чинне законодавство України виявилось неготовим до ефективного регулювання окремих трудових прав та їх реалізації в цих умовах у зв'язку із повною відсутністю не те, що механізму їх впорядкування, а й взагалі-то, наданих, можливостей сторонам трудових відносин, особливо в державному секторі економіки.

Таким чином, Верховна Рада України мала негайно відреагувати на цю прогалину в законодавстві, що вона й зробила, прийнявши Закону «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)» [2].

Позитивною слід визнати новелу в українському законодавстві про працю щодо внесення змін в частині деталізації порядку оплати простою не з вини працівника. Раніше в КЗпП України існувала загальне правило оплати часу простою не з вини працівника в розмірі не нижче двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). Змінами від 30.03.2020 дане правило, передбачене ч. 1 ст. 113 КЗпП України було уточнено: «в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України».

Ст. 34 КЗпП України визначає наступне: «Простій – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами» [3]. І карантин, встановлений Кабінетом Міністрів України, відноситься саме до цих інших обставин, зазначених у ст. 34 КЗпП України. Таким чином, дане розпорядження дозволяє уникнути можливих непорозумінь з оплати праці працівників на підприємствах, діяльність яких заборонена або обмежена, бо прямо встановлює важливу соціально-економічну гарантію прав працівника, здатного і готового до роботи, але з причин, не залежних, ні від нього, ні від роботодавця не має реальної можливості приступити до її виконання.

Ще однією новелою в українському законодавстві про працю є правило, встановлене відносно підстави та тривалості відпусток без збереження заробітної плати за згодою сторін. До коментованих змін, ст. 84 КЗпП України [3] і ст.26 Закону України «Про відпустки» [4]

відпустки без збереження заробітної плати за сімейними обставинами та з інших причин могла бути надана працівникові на термін, обумовлений угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом, але не більш ніж на 15 календарних днів на рік.

Природно, дане імперативне строкове обмеження не дозволяло в умовах, що склалися щодо запобігання поширення коронавірусної інфекції (COVID-19), навіть за величезним бажанням працівника та за згодою роботодавця, що можна інтерпретувати як прояви їх свободи волі, взяти відпустку без збереження заробітної плати більше ніж на 15 днів на рік. Тому законодавцем, абсолютно справедливо, відпустку без збереження заробітної плати в разі встановлення Кабінетом Міністрів України карантину відповідно до Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб», було виділено в окрему групу. І в даний час строк перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається до загального терміну, встановлений ч. 2 ст. 84 КЗпП України та ч. 1 ст. 26 Закону України «Про відпустки».

Ще однією важливою новелою, дійсно спрямованою на забезпечення додаткових соціальних і економічних гарантій сторін трудових відносин у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19), є продовження строків звернення до суду за вирішенням трудових спорів на час терміну дії карантину.

КЗпП України був доповнений главою XIX «Прикінцеві положення» такого змісту: «Під час дії карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), строки, визначені статтею 233 цього Кодексу, продовжуються на строк дії такого карантину» [2].

Мова йде про строки звернення до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду за вирішенням трудових спорів. За ст. 233 КЗпП України передбачено, що «працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення – в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

У разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком.

Для звернення власника або уповноваженого ним органу до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

Встановлений частиною третьою цієї статті строк застосовується і при зверненні до суду вищестоячого органу» [3, ст.233].

Очевидно, що заходи, спрямовані на обмеження пересування людей, громадського транспорту, закриття метро, заборона курсування міжміського громадського транспорту створюють проблеми в доступі до правосуддя та унеможливають реалізацію ст. 55 Конституції України, якою «кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб [5]. Тому, щоб не позбавити сторони трудових відносин права на судовий захист, зберегти можливість захистити своє порушене право, без сумніву, абсолютно необхідним було внесення зазначених змін в трудове законодавство.

Таким чином, дані новели національного законодавства щодо деталізації порядку оплати простою не за виною працівника, зміни порядку надання відпустки без збереження заробітної плати, пролонгація строків звернення до суду дозволяють зробити висновок про: створення юридичного підґрунтя для реалізації свободи їх волі у сфері реалізації права на працю; розширення правових можливостей сторін трудового договору щодо реалізації їх трудових прав; надання додаткових соціально-економічних гарантій їх трудових прав в умовах поширення коронавірусної хвороби (COVID-19).

Література:

1. Про запобігання поширенню на території України коронавірусу COVID-19: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.03.2020 р. № 211. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/211-2020-%D0%BF#Text>.

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 30.03.2020 р. № 540-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text>.

3. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

4. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>.

5. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.