

**Лілія Межевська,**  
доцент кафедри  
цивільно-правових дисциплін  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ,  
кандидат юридичних наук, доцент

## **ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ COVID 19**

Пандемія коронавірусної хвороби 2020 -2021 в Україні значно вплинула на трудові відносини. 11 травня 2020 року Всесвітня організація здоров'я надала інформацію, що необхідно мінімізувати розповсюдження хвороби (COVID-19). Постанови Кабінету Міністрів України № 211 від 11.03.2020 року «Про запобігання поширенню на території України коронавірусу COVID-19» встановлено на території України карантин та заборонено здійснювати деякі види діяльності, відвідувати заклади освіти, проводити масові заходи (за винятком заходів, необхідних для забезпечення роботи органів державної влади та органів місцевого самоврядування) [1].

30 березня 2020 року Верховна Рада України прийняла 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. Цей Закон прозвали в соціальних мережах як «антикризовим» так як спрямований на полегшення наслідків карантину. У межах наукового дослідження ми розглядаємо основні зміни, які стосуються трудових відносин, а саме:

- Доплати
- Зміни щодо трудового договору
- Простій
- Гнучкий режим робочого часу та дистанційна (надомна робота)
- Строки звернення до суду
- Допомога по безробіттю

Дуже важливо проаналізувати при здійсненні трудових прав в умовах COVID-19, вплив на права фізичних та юридичних осіб в Україні. Слід детально проаналізувати, як з огляду на це здійснюються трудові права в умовах пандемії.

**Доплати.** Щодо нових доплат, Законом України встановлено до заробітної плати доплати для певних категорій працівників. В цю категорію входять медичні працівники та працівники сфери соціального захисту населення. Для медичних працівників з 200% до 300% заробітної плати, а для працівників сфери соціального захисту населення у розмірі 100% заробітної плати. Залишається не зрозумілим, чому в Законі не прописано процедуру та

порядок здійснення виплат, проте обов'язок впровадження та реалізації даних норм покладено на КМУ.

**Зміни щодо трудового договору.** Зміни відбулися в Кодексі законів про працю. Законом встановлено зокрема: «Додержання письмової форми є обов'язковим при укладенні трудового договору про дистанційну (надомну) роботу». Письмова форма трудового договору має бути дотримана у випадку укладення «нового» трудового договору. Якщо працівники в терміновому порядку переводяться на дистанційну роботу та/або тимчасово як у випадку поширення пандемії, то в цьому випадку при такому переході може здійснюватися без підписання трудового договору, а шляхом видання відповідного наказу по підприємству.

Відбулися зміни у самому визначенні трудового договору. Виключено ознаку трудового договору, як підпорядкування працівника внутрішньому трудовому розпорядку. Адже зрозуміло, що працівник об'єктивно не може виконувати під час дистанційного режиму всі встановлені правила на підприємстві. Наприклад приходити на роботу у встановлений трудовим розпорядком робочий час і йти у визначений час. Було б доцільно визначити категорію працівників на яких правила внутрішнього трудового розпорядку не поширюється. Проте правила внутрішнього трудового розпорядку все одно діють на переважну частину працівників.

З огляду на такі спори роботодавців з контролюючими органами (Держпраці) то саме ці спори породжують ознаки перекваліфікації цивільно-правових відносин у трудові.

Визначальною ознакою трудових відносин завжди було і є підпорядкування особи внутрішньому трудовому розпорядку. Саме відсутність цієї ознаки може призвести до збільшення випадків неправомірного застосування штрафів за «приховані трудові відносини», можна сказати буде приводом для здійснення перевірки контролюючими органами і розв'яже їм руки. Верховний Суд визнав правомірним накладання штрафів на ФОП більше 1, 3 млн. за не оформлення трудових відносин з працівниками.

**Простій.** Усунуто сумніви щодо можливості запровадження простою під час карантину. Із запровадженням Закону тепер передбачено законодавством, адже статтю КЗпП про оплату праці було доповнено словами: «в тому числі на період оголошення карантину встановленого Кабінетом Міністрів України». Запровадження простою на період карантину з виплатою працівникам 2/3 тарифної ставки, окладу.

**Гнучкий режим робочого часу та дистанційна (надомна робота).** В статті 60 КЗпП про поділ робочого часу на частини замінено на статтю про гнучкий графік режим робочого часу, в ній же міститься положення про дистанційну роботу. Гнучкий режим робочого часу встановлюється при прийнятті на роботу, так і згодом та тривати як тимчасово, так і безстроково. В статті передбачено випадки коли гнучкий режим робочого часу не може бути застосований на безперервно діючих підприємствах, в установах організаціях

при багатозамінній організації роботи, а також коли обов'язок працівника потребує його присутності, наприклад (торгівля, робота транспорту). Застосування гнучкого графіку роботи не тягне за собою змін в нормуванні, оплати праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників. Можна зауважити що про дистанційну роботу в Законі нічого не прописано.

**Строки звернення до суду.** В перехідних Положеннях Закону зазначене наступне «Під час карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України на запобігання поширення коронавірусної хвороби (COVID – 19), строки, визначені статтею 233 цього Кодексу, продовжуються на строк дії такого карантину».

**Допомога по безробіттю.** Максимальний розмір допомоги по частковому безробіттю становить 4 723 гривні в місяць. Для отримання допомоги роботодавець звертається до територіального центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з пакетом документів у 30 календарних дні з дня зупинення виробництва, за місцем реєстрації його як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

**Висновки.** Вищенаведене дозволяє дійти висновку, що розроблені в нашій державі зміни в Законодавстві не змінюють існуючої правової конструкції регулювання трудових відносин, а лише узагальнюють у собі положення Законів України у сфері праці. Проігноровано дистанційні умови праці, які так актуальні в теперішній ситуації.

---

1. Про запобігання поширенню на території України коронавірусу COVID19: Постанова Кабінету Міністрів України № 211 від 11.03.2020 року. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-vnesennya-zmin-do-postanovi-kabinetuministriv-ukrm020420ayini-vid-11-bereznya-2020-r-211> (дата звернення: 14.05.2020).

**Станіслава Миронюк,**  
доцент кафедри  
тактико-спеціальної підготовки  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ  
кандидат юридичних наук, доцент

## **НАДАННЯ ІНФОРМАЦІЇ ПОРУШНИКУ ПРАВИЛ ДОРОЖНЬОГО РУХУ ЯК СЕРВІСНА ФУНКЦІЯ ПОЛІЦІЇ**

У випадку вчинення особою порушення правил дорожнього руху, особливо коли воно було зафіксовано засобами автоматичної фіксації вона має бути проінформована про факт виявлення такого порушення та про результати розгляду справи і винесене рішення. В такому випадку реалізується не лише каральна функція поліції але і сервісно-інформаційна функція, яка є