

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері
соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

УДК 332.2.021.8.001.25(477)

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПІД ЧАС КАРАНТИНУ

Гуртова К. М.

*викладачка кафедри фундаментальних
та юридичних дисциплін
Харківського національного
університету внутрішніх справ
ORCID 0000-0001-7788-5132*

На час встановлення карантину на очільників держорганів
усіх рівнів (включаючи міністерства, відомства, місцеві держоргані-

ни) покладається забезпечення дотримання трудових прав державних службовців та працівників, які виконують визначену трудовим договором роботу вдома. Це, зокрема, означає необхідність коректного оформлення сьгодні документів про встановлення режиму роботи (зазвичай, це віддалена, дистанційна робота), умов та розмірів оплати праці, оформлення встановлених законодавством відпусток (у разі нагальної потреби – відкликання з відпусток), інших документів держслужбовців.

Особливий наголос зроблено на збереженні за кожним працівником займаної посади, умов праці, соціальних гарантій та недопущення обмежень трудових прав. Тобто попри те, що робота виконується вдома (чи в іншому, визначеному за погодженням із працівником та його безпосереднім керівником, місці), а не у приміщенні держоргану, кожному працівникові слід виплачувати його заробіток за тими самими правилами, що діяли до запровадження карантину. Якщо працівник мав право на встановлені законодавством пільги чи преференції (наприклад, є матір'ю дитини з інвалідністю або особою з особливими потребами тощо), він має право їх отримати.

За загальним правилом, працівник не може бути звільнений інакше як з підстав, прямо визначених законом. Відповідно до положень Кодексу законів про працю України, карантин або обмежувальні заходи не є підставою для звільнення працівників. Проте незалежно від введення карантину або обмежувальних заходів, трудовий договір може бути розірваний за ініціативи роботодавця у випадках, визначених статтями 40 та 41 КЗпП. Наприклад, ліквідації підприємства, скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України), невідповідності працівника займаний посаді внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я (п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України), прогулу (п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України) та інших подібних випадках, визначених законом.

Також, якщо роботодавець і працівник згодні, то трудовий договір у будь-який час може бути припинений за угодою сторін (ст. 36 КЗпП України) або розірваний за власним бажанням працівника (ст. 38 КЗпП України). Проте звертаю увагу на те, що працівника не можуть змусити звільнитися за власним бажанням. Право на звільнення за такою підставою залежить виключно від бажання працівника, і ця підстава не може бути застосована примусово. Будь-яких додаткових підстав для звільнення працівника у період карантину або обмежувальних заходів законом не передбачено.

Тобто якщо підстави звільнення не відповідають положенням закону та/або роботодавцем не дотримана процедура звільнення працівника, таке звільнення буде вважатись незаконним.

Введена можливість працівникам виконувати свої функції дистанційно, тому коли працівник працюватиме дистанційно, роботодавець має укласти з ним письмовий трудовий договір. Виняток – роботодавець запроваджує гнучкий режим роботи чи дистанційну роботу на час загрози поширенню епідемії, пандемії. У цьому випадку достатньо наказу роботодавця. Загальний час дистанційної роботи не повинен перевищувати нормативи. Оплачувати таку працю слід так само як виконувану безпосередньо на підприємстві або в офісі. Також задіяно нову статтю – про гнучкий режим робочого часу: його визначають не за день, а за два тижні, місяць тощо, залежно від підстав. Тобто ніхто щоденно не стоїть над вами з годинником і не стежить, скільки часу ви провели на робочому місці. Працівник сам визначає, коли відпрацьовує свою норму, коли робить перерву на відпочинок або обід. Такий гнучкий режим не може призводити до зміни оплати праці чи трудових прав.

Висновок: на жаль, під час карантинних заходів дуже велика кількість працівників зазнала обмежень з боку роботодавців, у тому числі масових звільнень без законних на те підстав. Для захисту своїх порушених трудових прав слід звернутися до управління Держпраці, а також до суду.