

**Міністерство освіти і науки України
Сумський національний аграрний університет**

**МАТЕРІАЛИ ТРЕТЬОЇ МІЖНАРОДНОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ**

**АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЮРИСПРУДЕНЦІЇ: ТЕОРЕТИЧНИЙ ТА
ПРАКТИЧНИЙ ВИМІРИ**

23 квітня 2020 р.

Суми 2020

ББК 67(4 Укр)я43
УДК 340 (477)

Рекомендовано до друку науково-координаційною радою Сумського національного аграрного університету (протокол №10 від 22 травня 2020 року)

Редакційна колегія:

Курило М.П., перший проректор Сумського національного аграрного університету, доктор юридичних наук, професор (голова);

Запара С.І., декан юридичного факультету Сумського національного аграрного університету, доктор юридичних наук, професор;

Арістова І.В., завідувач кафедри адміністративного та інформаційного права, доктор наук, професор;

Клочко А.М., завідувач кафедри міжнародних відносин Сумського національного аграрного університету, кандидат юридичних наук, доцент;

Кузнецова М.Ю., завідувач кафедри приватного та соціального права Сумського національного аграрного університету, кандидат юридичних наук, доцент;

Ясинок М.М., завідувач кафедри правосуддя Сумського національного аграрного університету, доктор юридичних наук, професор.

А 43 Актуальні питання юриспруденції: теоретичний та практичний виміри: матеріали Третьої Міжнародної науково-практичної конференції (Суми, 23 квітня 2020 року). Суми, 2020. 183 с.

Збірник містить тези доповідей, учасників Третьої Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні питання юриспруденції: теоретичний та практичний виміри» (м. Суми, 23 квітня 2020 р.). Розрахований на науковців, викладачів вищих навчальних закладів, аспірантів, юристів-практиків, представників державної служби та органів місцевого самоврядування

© Автори тез, 2020

© Сумський національний аграрний університет, 2020

На сьогодні одним з превентивних засобів розповсюдження коронавірусу є введення карантину. Первинне слово «карантин» означало «час, що триває сорок днів» (італ. *quarantena*, від італ. *quaranta giorni*;— сорок днів). Введення карантину відноситься до форс-мажорних обставин передбачається продовження термінів отримання та надання адміністративних та інших послуг; ряд заходів, спрямованих на захист прав та інтересів внутрішньо переміщених осіб, недопущення припинення надання житлових субсидій, реєстрації тощо.

Отже, особи самі є відповідальними за своє здоров'я, а органи державної влади повинні проводити політику, спрямовану на його збереження і зміцнення в умовах загрози.

Література:

1. Гомьен Д., Зваак Л., Харрис Д. Европейская конвенция о правах человека и Европейская социальная хартия: право и практика. Пер. с англ. / науч. ред. Л.Б. Архипова. М., 1998

2. Кодекс цивільного захисту України. Відомості Верховної Ради (ВВР). 2013. № 34-35. ст.458

3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникнення і поширення коронавірусної хвороби (COVID-19)»: Закон України. URL.: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=68397

ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У ПЕРІОД КАРАНТИНУ

Кучма О.Л. доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри трудового права та
права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка
(Україна)

Набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» (далі - Закон), яким внесено зміни до низки нормативно-правових актів, в тому числі і з питань трудових відносин. Так, зокрема, внесені зміни до статті 84 Кодексу законів про працю України та статті 26 Закону України «Про відпустки», відповідно до яких у разі встановлення Кабінетом Міністрів України карантину відповідно до Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається у загальний термін, встановлений вищезгаданими нормами законодавства (15 календарних днів на рік).

Законом визначено, що на період встановлення карантину або обмежувальних заходів, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) роботодавець може доручити працівникові, у тому числі державному

службовцю, службовцю органу місцевого самоврядування, виконувати протягом певного періоду роботи, визначену трудовим договором, вдома, а також надавати працівнику, у тому числі державному службовцю, службовцю органу місцевого самоврядування, за його згодою відпустку;

Також Законом передбачені доплати до заробітної плати окремим категоріям працівників, які безпосередньо зайняті на роботах з ліквідації захворювання серед людей на коронавірусну хворобу та які забезпечують життєдіяльність населення, пільгові умови з питань надання субсидій та взяття на облік центром зайнятості та інші питання, пов'язані з ускладненням виконання учасниками правовідносин зобов'язань через запровадження карантину. Прийняття такого Закону є необхідною і логічною реакцією законодавця на необхідність врегулювання відносин у суспільстві, які не можуть бути збережені на колишніх умовах на період дії карантину. Проте, важливим є дотримання балансу інтересів учасників правовідносин, яких дані зміни стосуються. Даним Законом внесено низку змін до різних законів, які регулюють правовідносини між різними учасниками (одержувачем та платником податків, надавачем та одержувачем субсидії, працівником та роботодавцем тощо).

Проаналізуємо зміни які торкнулись правовідносин між працівниками (які не задіяні у ліквідації захворювання і які не забезпечують життєдіяльність населення) та їх роботодавцями на предмет дотримання балансу інтересів між працівником, роботодавцем та державою.

Щодо можливості роботодавцям доручати працівникам працювати вдома на період карантину. Звісно така норма Закону позитивно впливає на можливість працівника виконувати трудову функцію вдома (якщо характер роботи це дозволяє), що зменшує ризик контакту з інфікованими людьми. Кодексом законів по працю не регулюється питання роботи надомників, дистанційна робота, проте можливість працювати у нестандартних формах зайнятості регулюється іншими нормативно-правовими актами, а також може регулюватися на локальному рівні. Зазначення в Законі про це, з конкретизацією суб'єктного складу (в т.ч. державні службовці та працівники органів місцевого самоврядування) є позитивним, але не являється інноваційним для трудових відносин.

Щодо можливості надання роботодавцем відпустки працівнику за його згодою на період карантину. Трудове законодавство не встановлює обмежень, що на період карантину працівник не може бути у відпустці. Відпустки, в залежності від виду, використовуються в періоді, погодженому заздалегідь між працівником і роботодавцем (відповідно до графіків відпусток), або залежно від настання обставин, що надають право на таку відпустку (відпустка без збереження заробітної плати за сімейними обставинами, в зв'язку з одруженням, по догляду за дитиною до досягнення трирічного віку тощо) та ін. Але якщо є згода між працівником та роботодавцем, наприклад використати частину щорічної відпустки у період інший, ніж погоджений у графіку відпусток, то працівник може використати відпустку в інший період, в тому числі і в період карантину. Тому дана норма Закону ще раз нагадала про вже закріплену у Законі можливість працівнику і роботодавцю погодити період отримання відпустки.

Щодо внесення змін до строку відпустки без збереження заробітної плати за сімейними обставинами чи з інших причин протягом календарного року. Законом внесені зміни до норми-гарантії того, що працівнику не може бути надано відпустки без збереження заробітної плати за сімейними обставинами чи з інших причин більше ніж 15 календарних днів протягом року. Дане обмеження було внесено до трудового законодавства в зв'язку із зловживаннями роботодавців, коли працівники тривалий час перебували у відпустках без збереження заробітної плати. Зрозуміло, що змінами передбачено надання такої відпустки тільки зі згоди працівника, але працівник та роботодавець де-факто не рівні учасники трудових правовідносин (за поодинокими винятками, коли працівник настільки цінний для роботодавця, що може на рівних із ним обговорювати всі умови трудових відносин без загрози бути звільненим, якщо не погодиться з пропозицією роботодавця), і незгода працівника взяти відпустку без збереження заробітної плати на період карантину може бути останньою незгодою особи в статусі працівника у даного роботодавця. До внесення таких змін роботодавець також міг змушувати працівника взяти відпустку без збереження заробітної плати, але законодавець обмежував сторони правовідносин щодо тривалості такої відпустки, нинішні зміни дозволили відпустку на весь час карантину та ще 15 днів протягом календарного року, в якому був карантин. Дані зміни, на відміну від попередніх є інноваційними та суттєво змінюють обсяг гарантій для працівника в трудових правовідносинах.

Пандемія коронавірусу не тільки забирає життя та здоров'я людей, але і впливає на бізнес та економіку в цілому, блокуючи роботу в різних сферах життєдіяльності країн. На сьогодні, законодавство передбачає варіанти врегулювання відносин з працівником, коли неможливо зберегти колишні умови праці (хоча ситуації не тотожні, але також враховують неможливість працівника виконувати трудові обов'язки відповідно до умов договору).

Так, при простій (зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами), в залежності від того з вини кого даний юридичний факт має місце, працівникові не зберігається заробітна плата, якщо простій виник з вини працівника, або сплачується 2/3 від тарифної ставки, якщо простій виник через нездатність роботодавця забезпечити працівника умовами праці та небажанням працівника на час простою перевестись на іншу посаду. В даному випадку ні вини роботодавця ні вини працівника у неможливості виконання трудових обов'язків немає (не кожену роботу можна виконати вдома, наприклад, касиру банку), проте, у разі вимушеної відпустки без збереження заробітної плати у працівника будуть правові наслідки, аналогічні простою з вини працівника.

Також Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» передбачено надання допомоги по тимчасовій непрацездатності у разі настання таких страхових випадків як карантину, накладеного органами санітарно-епідеміологічної служби; на період перебування у закладах охорони здоров'я, а також на самоізоляції під медичним наглядом у зв'язку з проведенням заходів, спрямованих на запобігання виникненню та поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), а також локалізацію та ліквідацію її спалахів та епідемій.

Зрозуміло, що карантин, який запроваджений Кабінетом Міністрів України не тотожний карантину, накладеного органами санітарно-епідеміологічної служби і держава не може взяти на себе обов'язок надати допомогу по тимчасовій непрацездатності такій кількості осіб, як при всеукраїнському карантині.

Аналізуючи зміни законодавства, приходимо до висновку, що зміни дещо незбалансовані щодо інтересів держави, роботодавців та працівників, при цьому інтереси працівника стали менш захищеними. Вимагати від роботодавця виплати заробітної плати працівнику у встановленому в трудовому договорі розмірі при відсутності факту роботи працівника, яка мала б забезпечити прибуток роботодавцю є кроком до змушення роботодавця скорочувати робочі місця, щоб не накопичувати заборгованості по заробітній платі. Але і створити умови, при яких працівникам за їх згоди, надаватиметься відпустка без збереження заробітної плати на період карантину, не є проявом соціальної функції держави.

30 березня 2020 року прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019)», у якому законодавець збалансованіше врегулював відносини між державою, роботодавцем та працівником, запропонувавши врегулювати трудові правовідносини у даний період через правову конструкцію часткового безробіття, виклавши статтю 47 Закону України «Про зайнятість населення» в новій редакції та додавши статтю 47¹ Допомога по частковому безробіттю на період здійснення заходів щодо запобігання виникненню та поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), передбачених карантинном, встановленим Кабінетом Міністрів України, якою можуть скористатися суб'єкти малого та середнього підприємництва.

Всі учасники даної тріади зацікавлені один в одному, тому і кроки подолання кризових та форс-мажорних явищ слід здійснювати з врахуванням інтересів всіх учасників, а не тільки з позиції сили. Вважаю за необхідне скасувати норми, які дозволили збільшення кількості днів відпустки без збереження заробітної плати на період карантину.

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРИНЦИПУ ЗАКРИТОГО СПИСКУ NUMERUS CLAUSUS У ЗАКОНОДАВСТВІ ПРО ОХОРОНУ КУЛЬТУРНОЇ СПАДЩИНИ

Менська О.А., кандидат юридичних наук,
головний консультант відділу організаційного забезпечення діяльності
Першого заступника Голови Верховної Ради України
(Україна)

Загальновідомо, що право особи на належні їй об'єкти власності, закріплює за нею певні правомочності, які водночас створюють можливість для зловживання правом: як і самим власником, так і з боку владних суб'єктів. Така ситуація в законодавстві закономірно породжує правові проблеми, пов'язані з