

ЛІТЕРАТУРА

- [1] Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 р. № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення 02.09.2021 р.)
- [2] Про захист прав споживачів: Закон України від 12 травня 1991 р. № 1023-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1023-12#Text> (дата звернення 02.09.2021 р.)
- [3] Про банки та банківську діяльність: Закон України від 07 грудня 2000 р. № 2121-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2121-14#Text> (дата звернення 02.09.2021 р.)
- [4] Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг: Закон України від 12 липня 2001 р. № 2664-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2664-14#Text> (дата звернення 02.09.2021 р.)

On the cost of financial services under the bank deposit agreementBorko Andrii¹, Dubova Kateryna²

¹Doctor of Laws, professor of the Department of Administrative and Constitutional Law of the Admiral Makarov National University of Shipbuilding, Mykolaiv, Ukraine

²associate professor of the Department of Administrative and Constitutional Law of the Admiral Makarov National University of Shipbuilding, Mykolaiv, Ukraine

Annotation: the food is displayed and the cost of the financial services is disaggregated from the distribution of the cards according to the agreement of the bank deposit (deposit). Give characteristics to the witnesses of the "financial service" and "contribution".

Key words: goodwill, financial service, contribution (deposit), forfeit.

УДК 349.245

КАРАНТИН І ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В УКРАЇНІ: ПРАВОВІ АСПЕКТИДжулай Г.Г.¹

*¹старший викладач кафедри теорії та історії держави і права Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова, м. Миколаїв, Україна
djulai123@gmail.com*

Анотація. Проаналізовано особливості правового регулювання трудових відносин в Україні під час карантину. Проаналізовано чинне трудове законодавство. Наголошено на необхідності врегулювання специфіки трудових відносин із працівниками в період дії загальнодержавного карантину та обмежувальних заходів.

Ключові слова: карантин; трудові відносини; трудовий договір; правила внутрішнього трудового розпорядку; колективний договір; роботодавець; працівник; гнучкий режим робочого часу; надомна робота; дистанційна робота.

Стаття 43 Конституції України передбачає кожному право на працю шляхом встановлення рівних можливостей для працевлаштування за вільним вибором. Конституція України не передбачає обов'язок працювати, громадяни мають змогу самі обирати види і тривалість своєї трудової зайнятості та своєю працею заробляти собі на життя [1].

Жити – значить працювати. Забезпечення прав громадян в трудових відносинах повинні посідати одне з пріоритетних місць у житті держави і суспільства [2].

Як забезпечити гідний рівень життя – складне і серйозне питання. У зв'язку з останніми подіями трудове законодавство зазнало чимало змін, спрямованих на забезпечення захисту працівників та дотримання належних умов карантину.

З 12 березня 2020 року на всій території України введено карантин – як засіб боротьби з коронавірусом COVID-19.

Багато підприємств змушені припиняти або скорочувати роботу через карантинні обмеження.

Питання організації трудових відносин під час карантину на сьогодні стало найактуальнішою темою в Україні. Рішення про нові обмежувальні заходи, що впливають на працю працівників, приймаються на державному та місцевому рівнях майже щоденно.

Слід погодитись з думкою Л. Гілевича, що відповідні нові правила не скасовують дію Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) та інших нормативних актів в сфері праці, а лише врегульовують окремі питання, та наразі здебільшого стосуються альтернатив «нормальному» режиму роботи підприємств. Ані карантин, ані пов'язані з ним обмеження або незручності для ведення звичайної господарської діяльності не є підставою для нехтування передбаченим законодавством правилами для встановлення, зміни або припинення відносин у сфері праці. В той же час, при виникненні розбіжностей між спеціальними законами, прийнятими у зв'язку карантинном та «основним» законодавством про працю, застосовуються норми спеціальних законів [3].

Карантин не означає заборону працювати і навіть ті бізнеси, нормальна діяльність яких, фактично, заблокована мають приймати рішення, що саме робити з працівниками в таких умовах, дотримуючись вимог трудового права.

Так, державні органи (зокрема, Державна служба України з питань праці) офіційно рекомендують роботодавцям максимально забезпечити використання дистанційної, надомної форми праці, гнучкого режиму робочого часу, режиму роботи на умовах неповного робочого часу, або сприяти реалізації права працівників на отримання оплачуваних відпусток або відпусток без збереження заробітної плати.

В період карантину пандемія коронавірусу змусила працювати мільйони людей віддалено(дистанційно) по всьому світу і одночасно оголила проблеми, пов'язані з недостатністю чи, навіть повною відсутністю законодавчої регламентації цієї форми організації роботи [4].

Як відомо, 27 лютого 2021 року набув чинності Закон від 04. 02. 2021 р. № 1213-IX (офіційно опублікований 26. 02. 2021 р.), яким внесені зміни до КЗпП і введено новації у сфері правового регулювання дистанційної та надомної роботи. Зміни в КЗпП, продиктовані сучасними реаліями: у багатьох роботодавців і працівників в трудових відносинах, в період карантину, відбулися значні зміни. А законодавча база до таких до таких відносин не була готова. Тому, ще в минулому році Законом № 540-IX від 30 березня 2020 р. до КЗпП були внесені зміни і введені поняття дистанційної та надомної роботи, а також гнучкого режиму робочого часу (ст. 60) [6].

Аналіз відповідних змін показує, що якщо раніше між дистанційною і надомною роботою законодавцем практично був поставлений знак рівності (у КЗпП вони були як синоніми: «дистанційна (надомна) робота», то тепер є окрема стаття, що регламентує надомну роботу (ст. 60-1), і окрема стаття, що регламентує дистанційну роботу (ст. 60-2) [6].

Тепер у ст. 24 КЗпП передбачено, що письмовий трудовий договір має оформлятися і в разі дистанційної роботи, і в разі надомної роботи. Тобто в цих випадках недостатньо видати наказ про прийняття на роботу та ознайомити з ним працівника під підпис – потрібно ще укласти письмовий документ із назвою «Трудовий договір», у якому будуть зафіксовані всі істотні умови цього договору [5].

Уточнено обов'язки роботодавця при укладенні трудового договору про дистанційну роботу (ст. 29 КЗпП). Так, у цьому випадку роботодавець зобов'язаний: ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку і колективним договором; дати працівникові рекомендації щодо роботи з обладнанням і засобами, які надаються роботодавцем працівникові для виконання певного обсягу робіт. Ознайомлення може проходити у формі дистанційного інструктажу або шляхом проведення навчання безпечним методам роботи на конкретному технічному засобі.

Крім того, тепер ознайомлення працівників із наказами (розпорядженнями), повідомленнями та іншими документами щодо їх прав та обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронного зв'язку. У цьому випадку підтвердженням ознайомлення вважається факт обміну відповідними електронними документами між роботодавцем і працівником [6].

Ст. 60 КЗпП, яка регламентує гнучкий режим роботи тепер передбачає, що гнучкий режим робочого часу повинен установлюватися за письмовим узгодженням між працівником і роботодавцем.

У форс-мажорних ситуаціях (поширення епідемії, пандемії, виникнення загрози збройної агресії, надзвичайна ситуація техногенного, природного або іншого характеру) гнучкий режим робочого часу може запроваджуватися роботодавцем без попередження працівника за 2 місяці, як це передбачено ст. 32 КЗпП. Проте, тепер чітко позначено строк, протягом якого працівник має бути повідомлений про таку зміну: протягом 2 днів із моменту прийняття такого рішення роботодавцем, проте до моменту запровадження гнучкого режиму робочого часу [5].

У ст. 60 КЗпП чітко зазначено, що підставами для встановлення гнучкого режиму робочого часу можуть бути: бажання працівника, оформлене заявою, – і в цьому випадку немає необхідності повідомляти працівника про зміну режиму роботи за 2 місяці; ініціатива роботодавця – тоді потрібно дотримуватися 2-місячного строку для попередження працівника про зміни (за винятком, звичайно, форс-мажорних обставин [5].

Гнучкий режим робочого часу передбачає, що трудовим договором визначено: фіксований час, протягом якого працівник зобов'язаний бути присутнім на робочому місці, виконуючи свої посадові обов'язки; змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає період роботи в рамках установленої норми робочого часу; час перерви для відпочинку й харчування.

Гнучкий графік роботи вимагає від працівника дотримання трудової дисципліни. І якщо ці вимоги працівником не виконуються, тоді крім дисциплінарних стягнень роботодавець має право перевести працівника на загальний режим роботи (і про таке переведення працівника не потрібно повідомляти за 2 місяці) [6].

Тепер у КЗпП є визначення поняття «надомна робота» (ст. 60-1 КЗпП). Надомна робота – це форма організації праці, при якій робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими або робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу [5].

Під час виконання надомної роботи робоче місце працівника є фіксованим і не може бути змінено працівником за власною ініціативою без повідомлення роботодавця способом, передбаченим трудовим договором. Якщо ж з'являється необхідність змінити місце надомної роботи, тоді працівник зобов'язаний повідомити про це роботодавця не менше ніж за 3 робочі дні до такої зміни – способом, визначеним трудовим договором.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити працівника всіма необхідними засобами виробництва, матеріалами та інструментами, необхідними для надомної роботи. Проте можливий варіант, коли працівник використовує для роботи свої інструменти, і тоді він має право на компенсацію за їх використання відповідно до ст. 125 КЗпП. Розмір такої компенсації узгоджується між роботодавцем і працівником, і цей момент необхідно зафіксувати в трудовому договорі.

У разі виникнення форс-мажорних обставин роботодавець має право запровадити на період таких обставин надомну роботу для співробітників своїм рішенням (тобто без згоди працівників), і в цьому випадку – без укладення з ними письмового договору. Проте роботодавець зобов'язаний повідомити працівників протягом 2 днів із моменту прийняття такого рішення, але в будь-якому випадку – до моменту початку такої роботи [6].

Дистанційна робота – це форма організації праці, при якій робота виконується працівником поза робочими приміщеннями або територією власника чи уповноваженого ним органу, у будь-якому місці за вибором працівника і з використанням інформаційно-комунікаційних технологій (ст.60-2) [5].

Головна відмінність дистанційної роботи від надомної: дистанційна робота може виконуватися працівником у будь-якому місці, яке він самостійно визначить, а при надомній роботі місце виконання роботи – фіксоване й узгоджене з роботодавцем [6].

Робочий час дистанційні працівники розподіляють самостійно, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку роботодавця (якщо інше сторони не передбачили в трудовому договорі). Проте норма робочого часу, передбачена ст. 50, 51 КЗпП, усе одно повинна виконуватися такими працівниками [5].

При дистанційній роботі можливий комбінований варіант організації праці: частково роботи виконуються дистанційно, а частково – за місцем перебування роботодавця (у приміщенні або на території). Цей момент слід відобразити в трудовому договорі.

Також, у трудовому договорі з дистанційним працівником слід передбачити моменти, що стосуються: забезпечення працівника роботодавцем необхідним обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації; порядку і строків подання працівником звітів про виконану роботу; розміру і порядку виплати компенсації працівникові за використання ним власних або орендованих обладнання, програмно-технічних засобів тощо.

Тепер у КЗпП зазначено, що дистанційним працівникам гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), коли працівник має право переривати інформаційно-телекомунікаційний зв'язок із роботодавцем, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Але період відключення слід зафіксувати в трудовому договорі.

За наявності форс-мажорних обставин роботодавець має право запровадити на період таких обставин дистанційну роботу для співробітників своїм рішенням (тобто без згоди працівників) і в цьому випадку – без укладення з ними письмового трудового договору. Тут правило таке, що й надомною роботою: роботодавець зобов'язаний повідомити працівників протягом 2 днів із моменту прийняття такого рішення, але в будь-якому випадку – до моменту початку дистанційної роботи.

Крім того, специфіка надомної та дистанційної роботи передбачає, що роботодавець забезпечує працівника необхідним обладнанням, інструментами тощо, і часто це обладнання дороге. Тому законодавець поклопотався про запровадження матеріальної відповідальності для таких працівників [6].

Так, ст. 134 КЗпП поповнилася новою підставою для притягнення працівників до повної матеріальної відповідальності, а саме – якщо збиток завдано роботодавцеві недостаткою, знищенням або пошкодженням обладнання або засобів, наданих у користування працівникові для виконання роботи за трудовим договором про дистанційну або надомну роботу.

Якщо при звільненні працівник не повертає надані йому у користування обладнання або засоби, з нього може бути стягнута балансова вартість такого обладнання. Проте при такому стягненні повинні виконуватися правила притягнення до матеріальної відповідальності, передбачені трудовим законодавством.

Також, тепер КЗпП передбачає, що договір про повну матеріальну відповідальність може укладатися з працівниками, які виконують роботу дистанційно або надомно і користуються обладнанням і засобами роботодавця (ст.135-1 КЗпП) [5].

Також уточнено норми про охорону праці та створення безпечних і нешкідливих умов праці працівників з огляду на зміни, що стосуються організації дистанційної роботи. Відповідні зміни внесені до ст. 153, а також до Закону від 14.10.1992 р №2694-ХІІ «Про охорону праці» [6].

Таким чином, карантин ввів значні корективи в умови, в яких відбуваються трудові відносини між працівником та роботодавцем. Законодавством розмежовано поняття надомної та дистанційної роботи.

ЛІТЕРАТУРА

- [1] Конституція України: закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
- [2] Бойко. М. Д. Трудове право України. Навч. посіб. 3-тє вид. перероб та доп. К.: Центр учбової літератури, 2014. 392 с.
- [3] Гілевич Л. Як правильно організувати трудові відносини в умовах карантину // Інтернет-видання інформаційного агентства «Інтерфакс-Україна». 09.04.2020. URL: <https://ua.interfax.com.ua/news/blog/653607.html>
- [4] Сімутіна Я. Дистанційна праця в умовах карантину: спроба правового врегулювання // Інтернет-видання «Судово-юридична газета». 5 травня 2020 р. URL: <https://sud.ua/ru/news/blog/166599-distsantsiyna-pratsya-v-umovakh-karantinu-sproba-pravovogo-vregulyuvannya>
- [5] Кодекс законів про працю України: закон України від 10.12.1971 р. № 322-08. Редакція від 27.02.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
- [6] Дистанційна і надомна робота: вивчаємо законодавчі нововведення // Баланс. № 10. 15.03.2021. URL: <https://balance.ua/news/post/distancionnaya-i-nadomnaya-rabota-izuchaem-zakonodatelnye-novshestva>

Quarantine and labor relations in Ukraine: legal aspectsDjulai G. G.¹

¹senior lecturer at the Department of Theory and History of State and Law Admiral Makarov National University of Shipbuilding, Mykolayiv, Ukraine.

Abstract. Peculiarities of legal regulation of labor relations in Ukraine during quarantine are analyzed. The current labor legislation is analyzed. Emphasis is placed on the need to regulate the specifics of labor relations with employees during the period of national quarantine and restrictive measures.

Key words: quarantine; labor relations; employment contract; rules of internal labor regulations; collective agreement; employer; employee; flexible working hours; home work; remote work.

УДК 347.799.62:349:346.7:626.1:627

**ПІДЗАКОННІ НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ ЯК СКЛADOVA РЕАЛІЗАЦІЇ
ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ВНУТРІШНІЙ ВОДНИЙ ТРАНСПОРТ»****Дмитренко М.О.¹, Кудря А.В.²**

¹аспірант кафедри суднових енергетичних установок, допоміжних механізмів суден та їх експлуатації Київського інституту водного транспорту імені гетьмана Петра Конашевича-Сагайдачного Державного університету інфраструктури та технологій, м. Київ, Україна
maksymdm@gmail.com

²головний консультант Апарату Верховної Ради України, магістр права, м. Київ, Україна
andreykudrja@gmail.com

У статті проаналізовано нормативно-правове забезпечення розвитку внутрішнього водного транспорту, зокрема прийнятий у 2020 році Закон України «Про внутрішній водний транспорт» та підзаконні нормативно-правові акти, що впливають з нього. Встановлено, що цей Закон містить посилання на 59 підзаконних актів, які необхідно розробити та затвердити, та наведено предмети їх правового регулювання. Переважна більшість з них – це накази Міністерства інфраструктури України, на яке лягає основне навантаження по створенню умов для повноцінної реалізації цього Закону.