

Плюси та мінуси прийнятих нормативно-правових актів (постанови КМУ № 211, № 2015, Закони України № 530-IX, № 533). Які проблемні аспекти у законодавстві має бути усунено через юридичні колізії?



Мирослав ГОРОШКО,
юрист ЮФ EQUITY, адвокат

Уповноважений орган в Україні, який може засвідчити настання форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили), — Торгово-промислова палата України (ТПП України).

За зверненням суб'єкта господарювання ТПП України може видати свідоцтво про такі обставини протягом семи днів з дня звернення з відповідною заявою.

Відзначимо, що можливість для визнання карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України форс-мажорними обставинами, виникла на підставі змін, внесених згідно із Законом від 17 березня 2020 року № 530-IX.

Однак варто застерегти, що не будь-яке невиконання договірних зобов'язань у період карантину можливо «виправдати» форс-мажорними обставинами.

На вебпорталі ТПП України розміщені найбільш типові питання та відповіді на них щодо звернень до останнього з приводу форс-мажорних обставин в умовах карантину.

Вважаю за доцільне звернути увагу на таких два питання:

Чи може бізнес автоматично бути звільненим від відповідальності у зв'язку із внесенням до переліку форс-мажорних обставин карантину?

Відповідно до міжнародної практики, обставина форс-мажору,

в тому числі карантин, автоматично не звільняє від відповідальності. Необхідно розуміти, яким чином певна обставина, в тому числі карантин, обмежує виконання певного зобов'язання.

Чи виправдовує карантин, у зв'язку із внесенням до переліку форс-мажорних обставин, неможливість сплати за договорами оренди?

На законодавчому рівні відсутність грошей не вважається форс-мажором, тому неможливість сплати не можна віднести до форс-мажорних обставин, якщо немає підтвердження технічних обмежень здійснення сплати.

ТПП може розглядати заяви засвідчення форс-мажорних обставин у разі неможливості користування приміщеннями у зв'язку із введеними на рівні державної влади обмеженнями або заборонами для суб'єктів господарювання у відповідних сферах.

Роз'яснення, розміщене на вебпорталі ТПП України.

Водночас для суб'єктів господарювання, які мають проблеми з виконанням своїх договірних зобов'язань у період дії карантину, в першу чергу необхідно проаналізувати свої договори в розрізі ситуації, що вплинула на таке невиконання.

По-друге, не треба нехтувати переговорами з контрагентом (орендодавцем, постачальником чи іншими), адже інколи питання набагато простіше і дешевше вирішити саме шляхом переговорів. При цьому у разі досягнення компромісу таку домовленість обов'язково необхідно закріпити в письмовій формі. По-третє, у разі виникнення сумнівів чи відсутності компромісу з боку контрагента все ж ліпше звернутися за кваліфікованою порадою чи допомогою.



Анатолій МЕЛЬНИЧЕНКО,
юрист Pavlenko Legal Group

В умовах пандемії та запровадження карантинних заходів перед суб'єктами господарювання постало нагальне питання організації ефективної праці. Так, чимало компаній прийняли кадрові рішення про переведення штату або окремих працівників на дистанційний режим роботи.

Якщо говорити про правове регулювання зазначеного питання, то Кодекс законів про працю України, який був прийнятий ще у 1971 році, взагалі не містив положень, які передбачали б порядок запровадження дистанційної роботи, умови оплати праці та інші особливості організації такої форми праці.

Численні законодавчі зміни, які були зумовлені «антикоронавірусним» курсом держави на запобігання поширенню на території України коронавірусу, не оминули й трудове законодавство. Так, наприкінці березня цього року законодавцем, зокрема, доповнено КЗпП України нормами, якими було врегульоване питання переведення працівників на дистанційний режим роботи.

За загальними приписами КЗпП України, в умовах дистанційної роботи працівник виконує поставлені від керівництва завдання за місцем свого проживання чи в іншому місці за його вибором за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій. При цьому

дистанційні трудові відносини оформляються шляхом укладення письмового трудового договору або, у разі, наприклад, спалаху пандемії, роботодавець може обмежитися лише виданням наказу про переведення працівників на дистанційну роботу.

Перед тим, як здійснити переведення працівників на дистанційну роботу, роботодавець шляхом проведення спільних нарад чи зборів, у тому числі дистанційно за допомогою засобів онлайн-зв'язку, здійснює опитування працівників щодо наявності чи відсутності у них можливості безперешкодно працювати вдома. Натомість у разі якщо у працівника немає належного обладнання чи технічних засобів для виконання дистанційної роботи, то роботодавець повинен забезпечити його всім необхідним для належного та своєчасного виконання поставлених завдань.

Позитивним у дистанційній роботі є те, що працівник на власний розсуд розподіляє робочий час. Водночас, аби уникнути спаду ефективності праці в умовах дистанційної роботи, роботодавці здійснюють контроль за виконанням поставлених завдань. Такий контроль здійснюється шляхом встановлення чітких дедлайнів, щоденного обговорення завдань працівників, встановлення обов'язкового звітування про виконанні завдання та проведення внутрішніх нарад за допомогою сервісів онлайн-зв'язку Skype, Zoom тощо.

Загалом в умовах сьогодення запровадження дистанційної роботи як нової форми організації праці варто оцінювати позитивно, оскільки працівник, не втрачаючи робочого місця за плату, може ефективно виконувати роботу вдома.