

положення, а безпосередньо вносити новації в регулювання даного питання.

Таким чином, поєднання потенціалу юридичної техніки, компетентності законотворців, та принципів правотворення, забезпечуватиме діяльність зі зміни чинних нормативно-правових актів та створення нових, систематичною та конструктивною обґрунтованістю правових перетворень. Такі підходи будуть виступати як способи запобігання розширення кількості юридичних помилок, оптимізації етапів законодавчої діяльності, систематизації й методології дій та операцій, що виконуються, і в кінцевому результаті забезпечуватиме високі показники якості законів та різного роду нормативних документів, а також сприятиме досягненню конструктивних завдань держави.

1. Шутак І. Д. Юридична техніка : навч. посіб. для вищих навч. закл. / І. Д. Шутак, І. І. Онищук. Івано-Франківськ, 2013. 496 с.

2. Кашанина Т. В. Юридическая техника: учебник. Москва: Норма-Инфра-М, 2011. 496 с.

3. Шутак І. Д., Онищук І. І., Легін Л. М. Юридична техніка в схемах і таблицях: курс лекцій / Івано-Франківськ: Лабораторія акад. досліджень правового регулювання та юридичної техніки. Дрогобич : Коло, 2016. 234 с.

**Лілія Золотухіна,**  
професор кафедри  
цивільно-правових дисциплін  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ,  
доктор юридичних наук, доцент

## **ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС ПРОСТОЮ В УМОВАХ COVID-19**

В умовах вжиття обмежувальних заходів, спрямованих на запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, а також в умовах певного економічного спаду актуалізуються питання гарантій прав та інтересів працівника та роботодавця у випадках простою.

Чинне позитивне правове регулювання трудових відносин у випадках простою включає такі основні елементи: 1) визначення поняття простою (ч. 1 ст. 34 КЗпП України [1]); 2) регулювання тимчасового переведення працівників у разі простою (ч. 2 ст. 34 КЗпП України); 3) регулювання оплати часу простою (чч. 1, 3, 4 ст. 113 КЗпП України). Слід звернути увагу на те, що таке регулювання є майже виключно централізованим і не допускає договірних елементів (хоча можна погодитися із тим, що розмір оплати часу простою може бути збільшено у колективному договорі – принаймні щодо роботодавців, заснованих на приватній власності [2, с. 483]), а отже є досить негнучкою. Отже, по суті, лише дві юридичні гарантії прав та інтересів працівника

передбачено для випадків простою – тимчасове переведення і оплата часу простою. Найефективнішою та найбільш дієвою з них є остання.

Регулювання оплати часу простою є диференційованим залежно від причин такого простою та вини працівника:

1) відповідно до ч. 1 ст. 113 КЗпП України, «час простою не з вини працівника [...] оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу)»;

2) відповідно до ч. 3 ст. 113 КЗпП України, «за час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток»;

3) відповідно до ч. 4 ст. 113 КЗпП України, «час простою з вини працівника не оплачується».

Таким чином, у найпоширеніших випадках – простій не з вини працівника (ч. 1 ст. 113 КЗпП) без пільгових причин (ч. 4 ст. 113 КЗпП) – оплата часу простою здійснюється у розмірі, завідомо меншому, аніж середній заробіток працівника.

У зв'язку із цим виникає питання щодо відповідності саме такого – зменшеного – розміру оплати праці у випадку простою як прямим приписам позитивного права, так і правовим принципам, ідеям та цінностям галузевого та загальнонаціонального характеру.

Сучасне правове регулювання оплати часу простою є можливим і не відторгається явно системою національного права через те, що в ньому, а конкретно у легальному визначенні поняття «заробітна плата» («винагорода [...], яку [...] роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу» – ст. 94 КЗпП, ст. 1 Закону України «Про оплату праці» [3]) гіперболізованим чином втілено такий принцип інституту оплати праці як принцип «оплати за працю» або «оплати за працею», який у абсолютизованому вигляді єдиним мірилом оплати, яка підлягає виплаті працівникові поза сумнівом, вважає реально виконану роботу.

Внаслідок цього і догмою права, і доктриною трудового права оплата часу простою часто розглядається не як оплата за виконання працівником свого основного обов'язку за трудовим договором, а як гарантійна виплата, яку держава «з панського плеча» змушує роботодавця сплачувати працівникові, нібито цим захищаючи «слабшого» працівника.

Саме цим і обґрунтовується зменшений розмір оплати часу простою не з вини працівника.

Такий підхід законодавства та доктрини видається нам докорінно невірним. Адже трудовий договір, як впливає із ч. 1 ст. 21 КЗпП України, – це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і *забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи*, передбачені законодавством про працю, колек-

тивним договором і угодою сторін.

З цього випливає, що відповідальність за організацію роботи, а також за неможливість її провадження – за умови відсутності вини працівника – несе роботодавець. Навіть у випадку, коли у простої немає вини в тому числі і роботодавця, він має нести негативні наслідки простою, оскільки саме на роботодавцеві лежать всі ризики здійснюваної ним діяльності.

Навіть в радянській науці трудового права визнавалося, що при простій можлива ситуація, коли «поведінка працівника є бездоганною, а міра праці проте не виконується» [Див., напр.: 4, с. 192]. Виникає закономірне питання: чому, зробивши все від нього залежне для виконання умов трудового договору, працівник має отримувати лише частину звичайної оплати, поділяючи таким чином вину або ризики роботодавця? Очевидно, що такий підхід не відповідає ані правовій суті трудових відносин, ані загально правовому принципу справедливості.

На нашу думку, момент виникнення права на звичайний (в повному розмірі) зарібок слід перенести із моменту фактичного виконання працівником обумовленої трудовим договором роботи на момент вжиття працівником всіх залежних від нього (з урахуванням його трудової функції) розумних заходів для того, аби він міг фактично виконувати обумовлену трудовим договором роботу. Оплату ж часу простою слід вважати не гарантійною виплатою, а звичайним елементом зарібної плати.

Правове регулювання трудових відносин, як і правове регулювання будь-яких інших суспільних відносин, об'єктивно необхідне там, де є потреба узгодження розбіжних інтересів їх учасників.

У правовому регулюванні відносин щодо оплати часу простою простежується поєднання інтересів працівника, роботодавця, а також публічних інтересів, основним суб'єктом та виразником яких є держава.

Ключовим інтересом роботодавця у трудових відносинах є раціональне (передусім за співвідношенням витрат та корисного результату) використання праці (її процесу та/або уречевлених результатів) працівника; ключовим інтересом працівника є раціональне (передусім за співвідношенням витрат праці (та/або часу) та оплати праці) застосування (утилізація) власної здатності до праці. Інтерес роботодавця задовольняє його потреби вищого характеру – зокрема, здійснення та досягнення цілей господарської діяльності, громадської діяльності, публічно-управлінської діяльності тощо. Інтерес працівника зводиться в кінцевому рахунку до задоволення його потреби в належному – і за можливості якомога кращому рівні життя. Таким чином, інтереси працівника та роботодавця є протилежними, однак взаємозалежними. Однак між працівником та роботодавцем існують дві значні відмінності, які потрібно враховувати при намаганні засобами права врегулювати їх інтереси. По-перше, працівник у задоволенні таких інтересів є значно менш мобільним, ніж роботодавець. Хоча право не обмежує кількості роботодавців, з якими працівник одночасно може перебувати у трудових відносинах, природно, що

ця кількість є суттєво обмеженою. В свою чергу, роботодавець свої потреби та інтереси може задовольняти, використовуючи працю будь-якої кількості осіб та за потреби корегуючи таку кількість через зміни штатного розпису. По-друге, вигодонабувачем діяльності роботодавця, в якій використовується наймана праця, є сам роботодавець; він здійснює цю діяльність добровільно, на власний ризик, правомірно очікуючи на всі блага, які така діяльність приносить; відповідно, на роботодавця мають покладатися і всі ризики цієї діяльності. Ці два аспекти передусім означають, що на працівника не можуть, виходячи із принципів справедливості, добросовісності, розумності, покладатися будь-які негативні наслідки простою не з його вини; відповідні ризики та відповідальність мають покладатися на роботодавця.

Цікавими є і інтереси держави у цих відносинах. Звичайно, у випадках використання найманої праці державою остання має такі ж інтереси як і роботодавець. Однак держава як така також врахувала при регулюванні відносин оплати простою публічні інтереси. Так, ч. 3 ст. 113 КЗпП України передбачає, що «за час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток». Таким чином, держава сприяє захисту життя та здоров'я людей і навколишнього природного середовища, що є, в цілому, публічним благом. Однак в цій нормі відсутня будь-яка трудо-правова логіка. Чому простій у звичайних умовах працівника має оплачуватися в меншому розмірі, аніж простій в умовах небезпеки? Виходить, що держава, розуміючи, що працівник, невдоволений скороченням оплати за час простою, може приховати ситуацію небезпеки, «підкупує» працівника за рахунок роботодавця. Тобто законодавець цілком усвідомлює несправедливість загального порядку оплати простою. Особливо цинічним кейсом у зв'язку із цим є 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)» від 30.03.2020 № 540-IX [5], яким передбачено, що простій на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується не у пільговому порядку (середній заробіток; ч. 3 ст. 113 КЗпП України), а у звичайному (з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу); ч. 1 ст. 113 КЗпП України).

Таким чином, інтереси працівника недостатньо захищені правовим регулюванням оплати праці за час простою не з вини працівника, яке не відповідає загальноправовим принципам та цінностям справедливості, добросовісності та розумності.

---

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

2. Ротань В.Г., Зуб В.І., Стичинський Б.С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. 8-е вид. Київ: А.С.К., 2007. 944 с.

3. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. ст.121.

4. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. Москва : Юридическая литература, 1972. 288 с.

5. 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) : Закон України від 30.03.2020 № 540-ІХ. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 18. ст. 123.

**Роман Кірін,**  
судовий експерт Дніпропетровського  
науково-дослідного  
експертно-криміналістичного  
центру МВС України,  
доктор юридичних наук, доцент

**Володимир Коротаєв,**  
судовий експерт, директор  
Дніпропетровського науково-дослідного  
експертно-криміналістичного  
центру МВС України,  
кандидат юридичних наук,

## **ПРАВА ЛЮДИНИ ТА РЕГУЛЮВАННЯ ЗБРОЙОВИХ ВІДНОСИН: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ**

У своїй резолюції «Права людини і регулювання придбання, зберігання і застосування цивільними особами вогнепальної зброї» від 02.07.2015 р. № 29/10 [1] Рада з прав людини попросила Верховного комісара Організації Об'єднаних Націй з прав людини представити доповідь про різні способи ефективного регулювання придбання, зберігання і застосування вогнепальної зброї цивільними особами з метою оцінити внесок такого регулювання у захист прав людини, і особливо права на життя та особисту недоторканність, і виявити передовий досвід, який може служити державам в якості орієнтира для подальшого розвитку відповідного національного регулювання, якщо вони вважатимуть це за необхідне.

При цьому, Рада з прав людини знову закликала усі держави робити все можливе, щоб прийняти належні законодавчі, адміністративні та інші заходи, сумісні з міжнародним правом прав людини і з їх конституційними конструкціями, з тим щоб забезпечити ефективне регулювання придбання, зберігання і застосування вогнепальної зброї цивільними особами з метою посилити захист прав всіх людей, особливо права на життя та особисту недоторкан-